

CONVENI COL·LECTIU PAS LABORAL
UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT
AUTÓNOMA VALENCIANA

gener de 1997

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Conveni és aplicable al personal que, per mitjà de qualsevol tipus de relació juridicolaboral, preste els seus serveis a les universitats públiques de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Es consideren incorporats a aquest Conveni els pactes o acords que adopte la Comissió d'Interpretació, Estudi i Vigilància, els quals, per a ser vàlids, hauran de contenir la seua data d'entrada en vigor.

Així mateix, atesa la importància d'aquests pactes o acords, podran ser publicats al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV).

ARTICLE 2. ÀMBIT PERSONAL

Els signants d'aquest Conveni són, d'una part, les univesitats públiques de la Comunitat Valenciana (Alacant, Jaume I de Castelló i la de València -Estudi General-), i de l'altra, la federació d' ensenyament de CC.OO.-PV i la federació d' ensenyament de UGT (FETE-UG-PV) del País Valencià, en representació de tots els treballadors i treballadoras de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

ARTICLE 3. VIGÈNCIA I DURADA

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 1997 (independenment de la seua signatura i/o publicació), i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 1998.

ARTICLE 4. PRÒRROGA , DENÚNCIA I REVISIÓ

Aquest Conveni es considerarà prorrogat per períodes anuals successius, llevat que hi haja denúncia expressa de qualsevol de les parts amb tres mesos d'antelació a la data de finalització del Conveni o de qualsevol de les seues pròrrogues.

Una vegada denunciat, aquest Conveni continuarà en vigor fins que no s'arribe a cap acord que el substituésca. Si és el cas, les condicions salarials seran negociades anualment perquè tinguen efecte l'1 de gener de cada exercici.

ARTICLE 5. LA COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, ESTUDI I VIGILÀNCIA

1. El mes següent a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió d'Interpretació, Estudi i Vigilància (d'ara endavant CIEV), composta paritàriament de 10 membres per cada part i els seus suplents. Els 10 representants de la part sindical es repartiran proporcionalment als resultats electorals obtinguts entre els sindicats més representatius, amb un mínim d'un. Per a la constitució vàlida de la CIEV caldrà la presència, almenys, de les dues terceres parts tant de l'administració universitària com de la representació sindical.

Les universitats i les centrals sindicals podran ser assistides en cada reunió per un màxim de dos assessors cada una d'elles.

2. La CIEV elaborarà el seu Reglament de règim intern, que, amb caràcter mínim, determinarà el règim de presa d'acords i de convocatòries.

3. La CIEV es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, en un termini màxim de set dies laborals des de la data en què es registre la petició. En la convocatòria caldrà fer constar l'ordre del dia corresponent.
4. Els acords de la CIEV, que s'adoptaran per majoria de cada una de les representacions institucional i sindical, seran vinculants quant a la seua aplicació dins l'esperit de l'article 3 i es consideraran com a part integrant d'aquest Conveni. S'estendrà acta de cada una de les reunions, on figuraran, entre altres assumptes, les propostes que cada una de les parts realitze i aporte documentalment, i també els acords que s'hi prenguen. La data d'eficàcia dels acords de la CIEV serà aquella que figure a les actes respectives.
5. Són funcions de la CIEV, en el marc d'aplicació de aquest Conveni, les següents:
 - Dur el seguiment de l'aplicació i interpretació del present Conveni.
 - Estudiar, proposar, informar i, si escau, resoldre mitjançant acord, quan calga, la creació, modificació o supressió de categories professionals.
 - Crear les comissions de treball que estime oportunes i establir-ne l'àmbit temporal.
 - Rebre, conèixer i estudiar, quan calga, les pretensions que els treballadors i les treballadores o el Comitè d'Empresa, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, puguen plantejar amb relació a la seua interpretació i aplicació.
 - Conèixer i informar sobre qualsevol conflicte col·lectiu derivat de l'aplicació i interpretació del Conveni, amb caràcter previ a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius.
 - Qualsevol altra funció que li siga atribuïda per aquest Conveni.
6. Eventualment, a les seues reunions hi podran assistir aquelles persones que, pel seu càrrec institucional o de representació laboral, la Comissió considere convenient per raó dels temes que hi hagen de ser tractats. Així mateix, la CIEV disposarà de la documentació necessària per a esclarir qualsevol assumpte relatiu al present Conveni, i la informació que li calga per a acomplir les seues funcions.
7. La CIEV estudiarà i acordarà, si és el cas, les condicions d'aquells col·lectius o treballadors i treballadores que, per les seues especials funcions o condicions laborals, no fixades al present Conveni, s'incloguen en el futur dins l'àmbit de la seua aplicació.

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

ARTICLE 6. DE L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

1. L'organització del treball és facultat de l'administració universitària. La seua aplicació correspon als òrgans directius de cada una de les universitats de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats d'audiència o informació reconegudes als treballadors i treballadores i als seues representants per l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.
2. Quant als projectes de reorganització i reestructuració de la universitat que comporten modificacions substancials de les condicions de treball del personal laboral, caldrà ajustar-se al que disposa aquest mateix Conveni.

ARTICLE 7. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL.

Quant a les modificacions substancials de les condicions de treball, caldrà ajustar-se a allò que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, amb les excepcions següents:

Modificacions individuals. Es consideren modificacions individuals, a més de les que estableix l'article 42.2 de l'Estatut dels treballadors, les referides a modificacions funcionals i d'horari que afecten, en un període de 6 mesos, un nombre de treballadors i treballadores inferior a:

- 1) Deu, a les universitats que ocupen menys de 100 treballadors i treballadores.
- 2) El 10% del nombre de treballadors i treballadores de la universitat, en aquelles que n'ocupen entre 100 i 300.
- 3) Trenta, a les universitats que ocupen 300 o més treballadors i treballadores.

L'administració notificarà per escrit la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual als treballadors i treballadores afectats, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seua efectivitat, després de la negociació oportuna amb el Comitè d'Empresa. Quan es tracte de modificacions sobre jornada de treball, horari i règim de treball a torns, sense perjudici del que estableix l'article 50.1 de l'Estatut dels treballadors, la persona afectada tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de trenta dies de salari per any de servei; en aquest cas, es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a un any, amb un màxim de dotze mesos.

Tant per a les modificacions individuals com per a les col·lectives, cal atènyer-se a les consideracions següents:

- a) El període de consultes a què es refereix l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors no pot ser inferior a 15 dies ni superior a 20.
- b) En cas que hi haja falta d'acord en el període de consultes, es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de les possibles accions individuals. Per a la resolució del conflicte col·lectiu, caldrà atènyer-se a allò que disposa el present Conveni en aquestes situacions. La interposició de conflicte aturarà la tramitació d'accions individuals fins a la seua resolució.

CAPÍTOL III: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

ARTICLE 8 . CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups i categories professionals que puguen ser assignats als treballadors i treballadores d'acord amb la titulació per al seu ingrés, el lloc de treball i les funcions que efectivament duen a terme.

S'estableixen els grups professionals següents:

- Grup A.** Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de doctor, llicenciat, arquitecte, enginyer o equivalent, han estat contractats en virtut de la seua titulació per exercir funcions o ocupar un lloc de treball definit com a tal en la relació de llocs de treball de cada universitat.
- Grup B** Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de diplomad (o estudis de nivell equivalent), enginyer tècnic, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o titulació equivalent reconeguda pel Ministeri d'Educació i Ciència han estat contractats en virtut de la seua titulació per exercir funcions o ocupar un lloc de treball definit com a tal en la relació de llocs de treball de cada universitat.
- Grup C.** Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de BUP, batxillerat superior, formació professional de segon grau o titulació equivalent, o hagen superat la prova d'accés per a majors de 25 anys a la universitat, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball per raó de la seua categoria professional i definits com a tals en la relació de llocs de treball de cada universitat.
- Grup D.** Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de batxillerat elemental, graduat escolar, formació professional de primer grau o titulació equivalent, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball d'acord amb la seua categoria professional i definits així el seu lloc en la relació de llocs de treball de cada universitat.
- Grup E.** Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el certificat d'estudis primaris, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball que es definen en aquest grup en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Si un treballador o una treballadora ha accedit o accedeix a la plantilla de la seua respectiva universitat mitjançant una convocatòria de proves selectives oberta a dos grups de titulació, i el seu ingrés es produeix per la inferior de les dues requerides, podrà integrar-se, si obté el títol

superior d'entre els dos possibles, en aquest grup. Aquesta integració tindrà els efectes econòmics de la data en què se sol·licite (sempre que en aquesta data s'estiga en possessió del títol corresponent).

El personal del grup D que no posseezca la titulació requerida per a participar en les convocatòries de promoció interna al grup C, podrà participar en aquestes convocatòries sempre que tinguen una antiguitat de deu anys en el grup D, o de cinc anys en aquest grup, més la superació d'un curs específic de formació.

Dins de cada grup de titulació hi pot haver agrupacions funcionals de distintes categories professionals atenent la semblança de les seues funcions i a l'efecte de participar en els concursos de provisió, promoció professional i, si és el cas, de selecció.

ARTICLE 9 . LES RELACIONS DE LLOCS DE TREBALL .

Les relacions de llocs de treball (d'ara endavant RLT) de cada universitat no podran fixar en cap cas un complement de destinació a un lloc de treball diferent del que s'estableix a l'annex I d'aquest Conveni per a la categoria professional en què s'integre.

Les relacions de llocs de treball seran negociades amb els representants dels treballadors i treballadores en l'àmbit de cada una de les universitats signants d'aquest Conveni. Les universitats, d'acord amb l'article 18.3 del text refós de la Llei de funció pública valenciana, classificaran els seus llocs de treball i aprovaran les seues relacions segons el que estableix aquesta Llei i la seua pròpia normativa.

Les variacions de la RLT referides a categories laborals es trametan a la CIEV per ser incorporades com a annex al Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL IV: PROVISIÓ DE VACANTS, TRASLLAT, PROMOCIÓ I NOU INGRÉS.

ARTICLE 10. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

1. Tots els processos de provisió de llocs de treball que duen a terme les universitats es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i s'ajustaran en tot cas al que disposen els estatuts de cada universitat sobre la matèria, a la normativa laboral vigent i al text refós de la Llei de funció pública valenciana en tot allò que fa referència al personal laboral. D'altra banda, es garantirà la presència sindical en tots els tribunals de selecció, d'acord amb el que disposa el present Conveni col·lectiu.
2. Per al desenvolupament adequat de tots els processos selectius que comporten com a fase única o com a part de la selecció la realització d'un concurs, s'establirà un barem negociat entre cada universitat i els representants sindicals en el seu àmbit.
3. El conjunt dels llocs de treball que configuren l'oferta de col·locació de cada una de les universitats de la Comunitat Valenciana s'oferirà amb caràcter previ al personal laboral fix de la plantilla de la universitat respectiva en el procés de mobilitat horitzontal i promoció interna, configurat de la manera següent:

Fase 1. MOBILITAT HORIZONTAL

Aquesta fase consta de dos processos:

- a) **Concurs de trasllat.** Entre personal laboral fix i excedents forçosos del mateix grup, categoria i perfil que el de les places convocades. Realitzat el procés selectiu, les places resultants s'oferiran mitjançant concurs de mèrits.
- b) **Concurs de mèrits.** Inclourà una prova selectiva entre tot el personal del mateix grup no inclòs en la fase de concurs de trasllat.

Fase 2. PROMOCIÓ INTERNA

Mitjançant el concurs-oposició corresponent, s'oferirà un percentatge de les places resultants de la fase anterior que en cap cas podrà ser inferior al que s'estableix estatutàriament en cada una de les universitats entre personal fix en activitat de qualsevol grup, categoria, nivell o perfil professional no inclòs en la fase primera.

Les vacants resultants, una vegada culminat el procés d'ocupació interna, configuraran l'oferta d'ocupació pública de cada universitat.

Fase 3. OFERTA DE COL·LOCACIÓ PÚBLICA DE CADA UNIVERSITAT

ARTICLE 11. TRIBUNALS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE NATURALESA LABORAL.

En totes les proves selectives i processos de provisió de llocs de treball que s'organitzen en cada universitat, la valoració i la selecció dels aspirants es durà a terme mitjançant tribunals.

Els tribunals designats per la universitat respectiva els compondran cinc membres, els quals hauran de posseir titulació igual o superior a la requerida per als llocs de treball que cal proveir, a més de pertànyer al mateix grup o categoria professional, o superior. Dos dels membres seran representants proposats pel Comitè d'Empresa.

Els tribunals podran designar assessors especialistes i ajudants perquè els presten la seua col·laboració, i les seues funcions es limitaran en aquest aspecte.

El Comitè d'Empresa de cada una de les universitats signants d'aquest Conveni informarà preceptivament i amb caràcter previ sobre les convocatòries i les seues bases.

ARTICLE 12. MOBILITAT FUNCIONAL.

Quant a mobilitat funcional, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels treballadors, amb les excepcions següents:

- a) Pel que fa a les categories equivalents que s'esmenten a l'apartat 1 de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, tindran aquesta consideració aquelles que així figuren a l'annex d'aquest Conveni.
- b) No es podran exercir funcions superiors a les dels grups professionals o categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any en els grups C, D o E , ni superior a 8 mesos en un any per als grups B o A. No obstant això, si hi concorren aquestes circumstàncies, el treballador o la treballadora podrà reclamar la creació del lloc de treball corresponent a les funcions encomanades i, si escau, l'ocupació de la vacant d'acord amb les regles en matèria d'ascensos, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de la universitat, i amb l'informe previ del Comitè, el treballador o la treballadora podrà reclamar davant la jurisdicció competent.

En el cas d'encàrrec de funcions inferiors, aquest haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries i imprevisibles de la prestació del servei. Cap treballador o treballadora no podrà realitzar treballs de categoria inferior durant un període superior a un mes. Esgotat aquest període, el treballador o la treballadora no podrà tornar a ocupar un lloc de categoria inferior fins que transcorregui un any.

L'exercici de funcions que no corresponguen al grup o categoria equivalent s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat del treballador o la treballadora i sense perjudici de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que realment realitze, excepte en els casos d'encàrrec de funcions de menor retribució, en què es mantindrà la d'origen.

El canvi de funcions diferents de les pactades, no inclòs en els supòsits fixats en aquest article, requerirà l'acord de les parts o, si és el cas, la subjecció a les regles establertes per a les modificacions substancials de les condicions de treball.

ARTICLE 13. MOBILITAT .

A.1. El canvi de lloc de treball que implique destinació definitiva es durà a terme mitjançant la convocatòria pública consegüent respectant els percentatges de promoció entre tot el personal pertanyent al grup o subgrup o categoria en què estiga inclòs aquest lloc de treball, excepte allò que disposa aquest article amb caràcter extraordinari.

A.2. Canvi provisional de lloc de treball. Es podran realitzar canvis provisionals de lloc de treball dins del mateix grup i categoria, mitjançant instrucció motivada de la Gerència, oït el treballador o la treballadora afectats i amb la comunicació prèvia als representants del personal. Aquest canvi es farà pel temps imprescindible, que en cap cas podrà excedir els 6 mesos. Transcorregut aquest període, aquesta circumstància no podrà concórrer en la mateixa persona fins que no passen dos anys.

A.3. Per necessitats del servei, cada Gerència, negociant-ho prèviament amb els representants dels seus treballadors i treballadores i amb audiència de la persona interessada, podrà adscriure un lloc de treball a una unitat de gestió diferent, respectant el grup, la categoria, les funcions i les condicions de treball de les persones implicades.

ARTICLE 14. MOBILITAT GEOGRÀFICA

Quant a mobilitat geogràfica, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, amb les excepcions següents:

- a) Quan, notificada la decisió del trasllat, el treballador o la treballadora no l'accepte, tindrà dret a rescindir el contracte, amb una indemnització de 30 dies per any treballat. Els períodes inferiors a l'any seran prorratejats per mesos fins a un màxim de dotze mensualitats.
- b) El trasllat de treballadors o treballadores a un centre de treball diferent dins la mateixa universitat i que obligue a canvi de residència o a un desplaçament superior a 30 km respecte a la destinació anterior, haurà d'anar precedit d'un període de negociació amb els sindicats més representatius, d'una durada no inferior a quinze dies. Aquest període de negociació versarà sobre les causes motivadores de la decisió de la universitat i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors i treballadores afectats. En aquest sentit, s'estableixen les següents indemnitzacions per despeses derivades de trasllats forçosos:
 - . Fins a un màxim de 40.000 PTA mensuals (per un període de 12 mensualitats) en concepte de lloguer d'habitatge, sempre que es justifique el canvi de residència i l'import del lloguer corresponent al període cobert.
 - . Fins a un màxim de 300.000 PTA per despeses de trasllat, si es justifica prèviament la despesa realitzada.
 - A més a més, per les despeses que es puguin ocasionar per cada fill o filla en edat escolar del treballador o la treballadora que ha hagut de traslladar-se forçosament:
 - . L'import de la nova matrícula (sempre que, havent-hi canvi d'escola una vegada abonat aquest concepte, calga abonar una nova matrícula al nou centre escolar), amb justificació prèvia de l'abonament de totes dues matrícules.
 - . Igualment, si al nou col·legi és obligatori l'ús d'uniforme i s'acredita aquesta circumstància, s'abonaran un màxim de 20.000 PTA, amb justificació prèvia de les despeses generades per aquest concepte.

En tot cas, totes les quanties enumerades les podrà percebre només un dels cònjuges en el cas que, treballant els dos a la universitat, el trasllat forçós afecte tots dos.

Així mateix, si ambdós cònjuges treballen a la mateixa universitat i la mobilitat geogràfica afecta només un d'ells, l'altre podrà sol·licitar l'assignació provisional d'una vacant de la seua categoria professional al mateix centre o localitat de destinació del cònjuge traslladat; així mateix, tindrà preferència en el primer concurs de trasllat que siga convocat i que continga places de la seua categoria, a partir dels efectes en què haja tingut lloc la mobilitat geogràfica del cònjuge.

ARTICLE 15. SUBSTITUCIONS I BORSES DE TREBALL.

El contingut d'aquest article és aplicable en totes les contractacions de durada determinada, excepte en aquelles que, per la substantivitat de l'objecte del contracte o per una especial qualificació professional, hagen de tenir un tractament diferenciat.

Finalitzats els processos selectius derivats de l'oferta d'ocupació pública, cada universitat negociarà amb els representants sindicals la composició, extensió i durada de les borses de treball que se'n desprenguen i que hauran de ser objecte de publicitat. Excepte que cada universitat opte per orientar la seua demanda d'ocupació temporal mitjançant oficines de col·locació pròpies o convingudes.

El personal afectat per aquest article haurà de posseir els requisits legals per a ocupar el lloc de treball de què es tracte en cada cas, i el seu cessament es produirà quan desapareguen les circumstàncies que van donar lloc a la seua contractació, quan s'ocupe reglamentàriament el lloc per una persona amb un contracte laboral indefinit, o per amortització del lloc.

Quan no hi haja borses de treball elaborades arran de l'oferta d'ocupació pública, s'utilitzaran les ofertes genèriques de les oficines de col·locació o, si no n'hi ha, la convocatòria pública. En tot cas, la selecció comptarà amb la presència de la representació sindical establerta en aquest Conveni per a la configuració de tribunals.

Pel que fa als contractes laborals a càrrec de projectes, programes, convenis i altres activitats de R+D, el responsable de l'activitat investigadora optarà entre alguns dels procediments descrits més amunt.

ARTICLE 16. PERÍODE DE PROVA.

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit i inclouran, en tot cas, un període de prova, d'acord amb el que segueix:

- Grup E 1 mes
- Grup D 1 mes
- Grup C 2 mesos
- Grup B 3 mesos
- Grup A 4 mesos

Quant a la resta de condicions del període de prova, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 17. CONTRACTACIÓ LABORAL TEMPORAL .

En el marc de la legalitat vigent, les universitats públiques que signen el present Conveni col·lectiu podran subscriure amb caràcter habitual els següents contractes laborals de durada determinada segons les normes generals establertes al RD 2546/94 o les normes que el substituesquen o complementen. Els contractes de durada determinada que es formalitzen tindran el següent tractament quant a la durada i l'objecte del contracte:

1) El contracte per "circumstàncies de producció o acumulació de tasques" tindrà amb una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18, comptats a partir del moment en què es donen aquestes circumstàncies. Si la contractació es realitza per períodes inferiors a l'anteriorment citat, els contractes seran prorrogables fins a assolir aquest límit.

2) Els contractes "per obra o servei" tindran per objecte la realització d'un treball relacionat amb un servei o activitat determinada l'execució de la qual, tot i ser limitada en el temps, és, en principi, de durada incerta.

Podran ser objecte d'aquest contracte les activitats que a continuació es detallen:

- a) Aquelles que es deriven d'una aplicació pressupostària finalista, siga quina siga la seua procedència (convenis, contractes, projectes d'investigació, cursos, màsters, congressos, conferències, etc.).
- b) Aquelles activitats que, tot i no tenir un crèdit finalista, pel període en què es realitzen i l'especificitat de la funció, tenen conferida substantivitat pròpia dins de l'activitat de la universitat.

L'incompliment de les obligacions formals recollides a l'article 2 del RD 2.546/1994 i l'assignació de personal contractat per a funcions distintes de les que es determinen en els contractes, dels quals puguen derivar-se drets de fixesa o d'indemnització segons els casos per al personal contractat, poden ser objecte de deducció de responsabilitats.

Les retribucions i altres despeses socials que corresponguen a aquests contractes seran satisfetes a càrrec del pressupost del projecte, contracte d'investigació o partida pressupostària corresponent. El règim retributiu aplicable als contractes derivats de projectes, contractes o convenis d'investigació, segons les seues titulacions, és el que tot seguit s'estableix:

- a) **Personal contractat amb grau de doctor.** Podrà percebre com a màxim un salari brut anual igual que el d'un catedràtic d'universitat amb dedicació a temps complet. Excepcionalment, quan es tracte d'investigadors o tècnics de reconegut prestigi internacional, aquesta quantitat podrà ser ampliada, sense que en cap cas pugui excedir el doble del salari brut d'un catedràtic d'universitat a temps complet.

- b) Personal contractat amb titulació universitària grau superior.** Podrà percebre, com a màxim, un salari brut anual igual que el d'un professor titular d'universitat amb dedicació a temps complet. En el cas de projectes o contractes la dificultat tècnica dels quals requereisca una qualificació especial, aquesta quantitat podrà ser ampliada, amb l'informe motivat previ del director del treball, sense que en cap cas pugui sobrepassar el salari brut d'un professor titular d'universitat, incrementat d'un 50%.
- c) Personal contractat amb titulació universitària, grau mitjà.** Podrà percebre, com a màxim, un salari brut anual igual al 80% del fixat per a un professor titular d'universitat amb dedicació a temps complet.
- d) Altre personal contractat.** La seua retribució s'adaptarà, en cada cas, al que estableix aquest Conveni col·lectiu per a les categories professionals equivalents, segons l'annex I.

Els límits retributius anteriors s'estableixen per a una jornada laboral idèntica a la màxima fixada al present Conveni col·lectiu, i es reduiran proporcionalment quan es realitze una jornada inferior. La resta de les condicions de treball s'ajustaran, igualment, al que disposa el present Conveni col·lectiu.

Quant a les retribucions mínimes d'aquest tipus de contractes, caldrà ajustar-se al que estableix l'article 19 d'aquest mateix Conveni.

Quan els contractes d'obra o servei a què es refereix aquest apartat es realitzen a càrrec de projectes subvencionats pels corresponents programes nacionals de la Comissió Interministerial de Ciència i Tecnologia (CICYT) i de la Direcció General d'Investigació Científica i Tècnica del MEC (DGICYT), les despeses de personal hauran de ser específicament aprovades en el corresponent projecte d'investigació.

Tots aquests contractes d'obra o servei se subscriuran amb subjecció a les normes sobre incompatibilitats existents per al personal al servei de les administracions públiques.

En aquells projectes o programes d'investigació de caràcter nacional o internacional a què estiga acollida la universitat i que impliquen contractació de personal investigador seleccionat per l'organisme corresponent, el règim retributiu dels contractes s'adaptarà al que disposa la convocatòria respectiva, igual que les condicions de treball. En aquests casos, serà subsidiari allò que estableix el present Conveni.

3) La modalitat de contracte per "interinitat" s'aplicarà en els casos establerts per l'article 4 del RD 2546/94, i en les condicions fixades per aquest o per les normes que, si és el cas, el despleguen.

4) El "contracte per llançament de nova activitat" se subscriurà per cobrir llocs de treball en centres, serveis o unitats de nova creació o per cobrir noves funcions en unitats ja existents per a les quals encara no haja estat configurada plantilla pressupostària.

5) Contractes formatius. Les universitats podran subscriure contractes de treball "en pràctiques", d'acord amb el que disposa el punt 1 de l'article 11 de l'Estatut dels treballadors. Aquests contractes no podran realitzar-se per proveir llocs de treball que figuren a la RLT de la universitat respectiva. Les retribucions d'aquest tipus de contractes s'ajustaran a allò que estableix l'article 19 del present Conveni col·lectiu.

En l'àmbit de les universitats no es realitzaran els contractes establerts al punt 2 de l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 18. INTEGRACIÓ SOCIAL DE PERSONAL DISCAPACITAT.

Per a facilitar la integració social dels minusvàlids, pel que fa a selecció i contractació del personal, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 13/1982, de 7 d'abril. No obstant això, en l'oferta d'ocupació pública es reservarà un nombre no inferior al 3% de les vacants perquè siguin cobertes entre persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33%, de manera que, progressivament, s'arribi al 2% dels efectius totals de l'administració universitària, sempre que superen les proves de selecció i que, en el seu moment, s'acredite aquest grau de discapacitat i la compatibilitat, segons que es determine reglamentàriament.

CAPÍTOL V: RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES.

ARTICLE 19. RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES.

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni solament pot ser retribuint pels conceptes i les quanties següents:

A. El sou, els triennis i les pagues extraordinàries que corresponguen al grup a què pertanya el treballador o la treballadora, d'acord amb les quanties establertes al Decret de retribucions 99/1995 de la Generalitat Valenciana o a les seues respectives actualitzacions reglamentàries.

Els efectes econòmics dels triennis seran a partir del primer dia del mes següent en què es perfeccionen. El personal que, com a conseqüència del reconeixement del que establia el Conveni col·lectiu de 1989, tinga acreditat per concepte d'antiguitat quantitats distintes de les especificades, continuaran percebent les quanties corresponents a 1995, incrementades en el percentatge que fixe la Llei de pressuposts que corresponga en cada cas.

Per al pagament dels triennis es computaran igualment els serveis efectius prestats indistintament en qualssevol administracions públiques, en les mateixes condicions en què aquests drets s'apliquen al personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 70/78. El personal que passe a pertànyer a un grup superior percebrà els següents triennis en la quantia assignada al nou grup.

B. El complement de destinació fixat per al lloc que s'ocupe segons la RLT de cada universitat, que, quant al personal laboral, es consignarà d'acord amb allò que estableix l'annex I del present Conveni.

Dins els límits marcats pel Decret 99/1995 de la Generalitat Valenciana, els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada un dels grups de titulació del personal laboral de les universitats són els següents:

Grup Nivell mínim Nivell màxim

- A 17 28
- B 15 24
- C 11 20
- D 10 16
- E 9 12

C. El complement específic fixat per al lloc que s'ocupe segons la RLT de cada universitat, que, quant al personal laboral, es consignarà de conformitat amb el que estableix l'annex I del present Conveni.

- a) El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic d'igual o superior quantia al que a continuació es detalla, per a cada un dels grups de titulació, tindrà assignada una jornada laboral de 40 hores setmanals:

- Grup A E032
- Grup B E018
- Grup C E016
- Grup D E012
- Grup E E011

- b) La resta del personal amb complements específics inferiors tindrà assignada una jornada de treball de trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

- c) El treballador o la treballadora que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior al detallat al subapartat a) d'aquest mateix apartat, d'acord amb el seu grup de titulació, estarà subjecte a les obligacions específiques següents:

1. Quan la mateixa dinàmica del treball així ho demane, aquest personal podrà ser requerit per a la realització d'una jornada setmanal superior, i compensar l'excés d'horari en la setmana posterior a la desaparició de la necessitat urgent per la qual fou requerit, tenint en compte les preferències del treballador o la treballadora i les necessitats del servei.

2. L'esmentat personal estarà subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment excloses del règim d'incompatibilitats.

3. Amb independència del que disposen els apartats anteriors, per al personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic d'igual o superior quantia al E045, la jornada setmanal serà de quaranta hores. No obstant això, podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigeixen les necessitats del servei, segons la major responsabilitat inherent a aquest lloc de treball, sense que en cap cas hi haja compensació en concepte d'hores o gratificacions extraordinàries.

4. A fi de retribuir les condicions específiques de determinats llocs de treball, es creen els components del complement específic de festivitat, nocturnitat i torns definits tot seguit.

4.1. Component del complement específic per festivitat.

Tot el personal que en el seu lloc de treball realitzi jornades entre les 0 i les 24 hores en dies festius o diumenges, percebrà, per cada mòdul de vuit hores, les quanties següents (expressades en pessetes 1995):

Personal del grup A: 5.580 PTA

Personal del grup B: 4.219 PTA

Personal del grup C: 3.692 PTA

Personal del grup D: 3.164 PTA

Personal del grup E: 3.164 PTA

4.2. Component del complement específic per nocturnitat.

Tot el personal que en el seu lloc de treball realitzi la seu jornada laboral en el període comprès entre les 22 i les 8 hores percebrà, per cada un dels primers set mòduls de vuit hores, les quanties següents (expressades en pessetes 1995):

Personal del grup A: 4.902 PTA

Personal del grup B: 3.988 PTA

Personal del grup C: 3.285 PTA

Personal del grup D: 2.837 PTA

Personal del grup E: 2.837 PTA

A partir del vuitè mòdul dins d'un mateix mes, la quantia que es percebrà per cada mòdul de vuit hores, amb independència del grup de titulació a què pertanya el personal afectat, serà de 2.350 pessetes (expressat en pessetes 1995).

Les jornades inferiors a vuit hores es liquidaran proporcionalment a les hores realment realitzades.

L'adscripció voluntària i permanent al torn de nit a petició del treballador o la treballadora no comportarà el pagament del complement específic de nocturnitat.

4.3. Component del complement específic per torns.

Tot el personal que per al seu lloc de treball tinga establert habitualment torns rotatius per a la prestació del servei els matins i/o vesprades i/o nits, alternativament, percebrà mensualment les quanties següents (expressades en pessetes 1995):

Personal del grup A: 9.483 PTA

Personal del grup B: 7.383 PTA

Personal del grup C: 5.274 PTA

Personal del grup D: 3.164 PTA

Personal del grup E: 3.164 PTA

Respecte als components del complement específic per festivitat i nocturnitat, la mateixa franja horària no podrà ser retribuïda per ambdós conceptes; en aquest cas, serà aplicable el component del complement específic de festivitat.

L'abonament dels components del complement específic de festivitat, nocturnitat i torns referents a un mes es liquidaran a la nòmina del mes següent, amb la certificació prèvia del director del centre o del cap del servei corresponent i l'aprovació del gerent de la universitat respectiva.

D. Complement personal de garantia. Aquest CPG es revaloritzarà amb les pugues anualment pactades per a la resta de conceptes retributius. En tot cas, aquesta revalorització no podrà contradir el que disposa la Llei de pressuposts o la normativa aplicable a aquest concepte retributiu.

E. Hores extraordinàries. La realització d'hores extraordinàries, que només podrà ser deguda a raons estructurals, s'ajustarà al que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, amb les excepcions següents:

- a) En cas de realització d'hores extraordinàries, aquestes seran compensades amb un temps equivalent al 150% de descans.
- b) Si per raons justificades del servei no és possible compensar les hores extraordinàries amb aquest descans, seran retribuïdes al 150% del valor-hora ordinari.

F. Gratificacions que puguen acreditar-se al treballador o la treballadora, entre altres, pels conceptes següents:

- 1).- Per participació i col.laboració en convenis, projectes o altres activitats de R+D.
- 2).- Per distribució irregular de jornada o horaris de treball (distintes de les necessàries per a l'atenció dels dissabtes, que tindran un tractament específic dins l'àmbit de cada universitat), i que es justifiquen en necessitats derivades de la investigació o la docència, sempre que aquest siga el mecanisme compensatori que s'acorde, de conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 23 d'aquest Conveni col.lectiu.

Les gratificacions incloses en aquest apartat no podran ser fixes quant a la seua quantia ni periòdiques en el seu pagament. Així mateix, no tindran en cap cas el caràcter de "consolidables".

G. Els contractes formatius inclosos en l'apartat 5 de l'article 17 seran retribuïts durant el primer any amb el 80% de les retribucions establertes amb caràcter general per a la categoria de què es tracte; durant el segon any, les retribucions seran del 90% en relació amb aquesta categoria.

H. Retribucions mínimes de projectes i contractes d'investigació. El treballador o la treballadora amb titulació de grau superior o mitjà que siga contractat per realitzar el seu treball en convenis, projectes o altres activitats de R+D, no podrà ser retribuït amb una quantia inferior al sou base que corresponga al seu grup de referència. Tot això sense perjudici del que disposa l'apartat anterior en relació amb les retribucions dels contractes formatius.

ARTICLE 20. PERILLOSITAT, TOXICITAT I PENOSITAT.

En aquest apartat, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei de salut laboral i la seua normativa de desplegament reglamentari.

Tot el personal que a l'entrada en vigor del present Conveni tinga reconegut el complement específic E en alguna de les seues modalitats de perillositat, penositat o toxicitat i que el cobre mensualment, continuarà percebent-lo en la mateixa quantia del sou base per cada un d'aquests conceptes, mentre es mantinguen les condicions especials que van originar el seu reconeixement o es considere específicament en la classificació de llocs de treball.

Al personal que li siga reconegut el dret a percebre el complement específic E per qualsevol d'aquests conceptes, li serà abonat en les mateixes quanties i condicions especificades anteriorment.

ARTICLE 21. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL.

Les universitats signants del present Conveni reconeixen la clàusula de revisió salarial per a tot el personal al seu servei, en l'àmbit del present Conveni. La seua aplicació serà idèntica a l'establerta per al personal de la Generalitat Valenciana.

CAPÍTOL VI: JORNADA I HORARIS.

ARTICLE 22. JORNADA DE TREBALL.

1. La durada de la jornada ordinària de treball efectiu serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, i 1712 hores en còmput anual, i de 1812 hores (igualment en còmput anual) per a qui hagen de realitzar 40 hores setmanals.
2. La distribució regular de la jornada setmanal s'estableix de dilluns a divendres, en horari de matí o vesprada. Si per necessitats del servei cal cobrir el matí dels dissabtes, la universitat procedirà a la redistribució horària o l'excés horari setmanal imprescindible del personal que

haja d'atendre aquesta necessitat. La compensació que hi corresponga, es negociarà en l'àmbit de cada universitat amb el Comitè d'Empresa.

3. No obstant el que estableix l'apartat anterior, la Gerència de cada universitat, després de negociar-ho prèviament amb el Comitè d'Empresa, podrà modificar la distribució de la jornada o de l'horari de treball.
4. Quan la distribució irregular de la jornada tinga caràcter permanent en noves contractacions, aquesta circumstància haurà de fer-se constar en la RLT de la respectiva universitat com a horari especial. Si en algun d'aquests casos concorren els supòsits corresponents, caldrà ajustar-se al que disposa el Decret 99/1995 pel que fa a complements específics per torns, nocturnitat o festivitat.
5. Hi haurà una pausa en la jornada de treball diària de 20 minuts, computable com a treball efectiu a efectes de jornada laboral.
6. Els treballadors i les treballadores que han de prestar serveis necessàriament els dies 24 i 31 de desembre tindran establert el mecanisme compensatori mitjançant el calendari laboral de la universitat respectiva.

ARTICLE 23. CALENDARI LABORAL.

Cada universitat negociarà amb els representants sindicals el calendari laboral anual, que serà degudament difós entre tot el personal i que comprendrà la distribució anual dels dies feiners i festius, la jornada en els períodes vacacionals i qualsevol altra situació necessària per a fer compatible l'organització de la feina amb l'organització docent de la universitat.

CAPÍTOL VII: VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.

ARTICLE 24. VACANCES.

1. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada d'un mes natural, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos de prestació de serveis en l'any natural.
2. Les vacances anuals seran preferentment el mes d'agost, sense perjudici que, per a l'atenció dels serveis mínims que s'hagen de prestar aquest mes, determinats treballadors i treballadores puguin gaudir del període de vacances els mesos de juliol o setembre, d'acord amb la planificació que efectuen les gerències, després de consultar el Comitè d'Empresa.
3. El començament i l'acabament del dret de gaudi de les vacances serà forçosament dins de l'any natural a què corresponga, sense perjudici que, per necessitats del servei i acordat prèviament amb la persona afectada, puguin ser agafades l'any natural següent.
4. El treballador o la treballadora tindrà dret:
 - a) A quaranta dies naturals de vacances quan, per imposició de l'administració deguda a les necessitats del servei, siguin agafades fora del període ordinari o de manera fraccionada.
 - b) A l'ajornament de les seues vacances, si abans del seu començament o en el transcurs d'aquestes, es produeix incapacitat temporal que exigesca hospitalització. En aquests casos, el període vacacional que reste es gaudirà respectant les necessitats del servei, sense que siga aplicable el contingut del punt a) anterior. En relació amb aquest supòsit, es consideren assimilables a la situació d'hospitalització, les incapacitats temporals que comporten immobilització o repòs absolut, en ambdós casos per prescripció facultativa acreditada pel treballador o la treballadora.
 - c) Les persones contractades temporalment rebran preferentment l'abonament de la part proporcional de vacances quan finalitze el seu contracte. En el cas dels contractats definitius la relació laboral dels quals haja de ser rescindida o causen baixa per qualsevol de les situacions establertes en aquest Conveni, es procurarà que, prèviament a l'extinció contractual gaudesquen, del període de vacances que en proporció els corresponga. Si això no fos possible, els seran abonats aquests dies.
 - d) La coincidència de la situació de maternitat amb el temps de vacances preestablert atribueix a la treballadora el dret a una nova fixació per al seu gaudi.

ARTICLE 25. PERMISOS I LLICÈNCIES.

1. Al personal laboral inclòs dins l'àmbit del present Conveni, li serà aplicable el següent règim de permisos i llicències:
 - a) 15 dies per matrimoni, distribuïts a petició de la persona interessada.
 - b) 3 dies per naixement d'un fill o una filla, o 5 si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.
 - c) Per mort o malaltia greu d'un familiar:
 - c.1) Si és de primer grau, 4 dies, i 6 dies si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.
 - c.2) Si és de segon grau, 3 dies, i 5 si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.

En els casos en què per malaltia greu es produeixen hospitalitzacions de llarga durada dels familiars, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alternats, segons les necessitats, de la qual cosa caldrà informar amb 24 hores d'antelació la direcció del centre de treball.
 - d) Per a concórrer a exàmens finals alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies que tinguen lloc. Igualment, per a cursar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, amb l'informe previ favorable de la Gerència respectiva.
 - e) 2 dies per trasllat del domicili habitual, amb aportació del justificant acreditatiu.
 - f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic o personal.
 - g) Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació i/o de representació de personal, en els termes que estableix la Llei 9/1987, de 12 de juny, o que reglamentàriament es determine.
 - h) Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill o d'una filla menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora diària d'absència del treball. Per la seua voluntat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix període de temps. Aquest dret podrà ser exercit tant per la mare com pel pare, sempre que es demostre que no és utilitzat per l'altre al mateix temps.
 - i) Cada any natural, i fins al 15 de gener de l'any següent, es podran agafar fins a 6 dies per assumptes particulars no inclosos als punts anteriors. Aquests dies no podran acumular-se a les vacances anuals retribuïdes. El personal podrà distribuir aquests dies com els convinga, comunicant-ho prèviament a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació i tenint en compte que la seua absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament de la feina. Cada universitat podrà dictar les normes oportunes durant el primer trimestre de l'any perquè el gaudi d'aquests dies no repercutesca negativament en l'adequada prestació dels serveis. En aquest cas, hauran de participar-hi els representants sindicals corresponents.
 - j) Qui, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun menor de 6 anys o un disminuït físic o psíquic que no exercesca cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un terç, com a mínim, i la meitat, com a màxim, de la durada d'aquella.
2. Les referències fetes a cònjuges són extensives a la situació que deriva de la inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana. En el cas del permís per matrimoni, sols se'n podrà gaudir una única vegada durant el període de vigència del present Conveni per a les parelles que s'inscriuen en el Registre esmentat.
3. El personal laboral de les universitats públiques acollides a aquest Conveni tindrà dret a gaudir d'un permís retribuït de set dies naturals consecutius per Nadal i Setmana Santa, respectivament, per any de treball; o a la part proporcional si el temps treballat és inferior a l'any. El calendari laboral de cada una de les universitats establirà el període de gaudi d'aquests permisos i, si cal, els torns corresponents.
4. Llicència sense retribució. El rector de cada universitat, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, pot concedir llicències sense retribució al

personal laboral fix. La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir en cap cas tres mesos cada dos anys, ni ser inferior a 15 dies.

5. Permís per interrupció voluntària de l'embaràs. Quan, en els casos que inclou la legislació vigent, a la treballadora que se sotmeta a una interrupció voluntària de l'embaràs no se li concedesca la corresponent incapacitat temporal, aquesta tindrà dret, acreditant prèviament aquesta circumstància, a tres dies de permís retribuït. El cònjuge tindrà dret a un dia de permís retribuït.
6. Permís de preparació al part. Amb la corresponent justificació, de conformitat amb la legalitat vigent, es concedirà un permís retribuït a la dona treballadora per assistir a sessions de preparació al part.
7. Permisos per maternitat. Les treballadores tindran dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, aplicables per part múltiple fins a 18 setmanes. Aquest període es distribuirà a elecció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer ús d'aquestes per atendre el seu fill o filla en cas d'immobilització o repòs absolut de la mare per prescripció facultativa, o amb motiu de la seua mort. No obstant això, si tant la mare com el pare treballen, aquella, en iniciar-se el període de permís per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudezca de fins a quatre de les últimes setmanes de permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, tret que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare comporte risc per a la seua salut.
8. En cas d'adopció, si el fill o la filla que s'ha adoptat és menor de nou mesos, el permís tindrà una durada màxima de vuit setmanes, comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill o la filla que s'ha adoptat és menor de cinc anys i major de nou mesos, el permís tindrà una durada màxima de sis setmanes. Si és major de cinc anys, el permís serà d'una durada màxima de dues setmanes. Si el pare o la mare treballen, només un d'ells podrà exercir aquest dret.
9. En tot allò que no estiga regulat pels apartats anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 3/1989 i la normativa de desplegament.

ARTICLE 26. EXCEDÈNCIES.

A. Excedència voluntària. Quant al règim d'excedències voluntàries, caldrà ajustar-se a allò que disposa l'article 37 del text refós de la Llei de funció pública valenciana, excepte allò que disposa l'apartat 1.A.b del mateix article, que no és aplicable al personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu.

B. Excedència per a l'atenció de fills. Per a aquest supòsit d'excedència, és aplicable el règim establert per als funcionaris públics.

C. Excedència forçosa. L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. A aquests efectes, s'entén per càrrec públic l'elecció com a diputat o diputada, senador o senadora, de les Corts Generals, diputat o diputada al parlament autonòmic i regidor o regidora d'ajuntament, com també el nomenament per a un càrrec en les administracions públiques amb el nivell mínim de director o directora general en administració autonòmica o els seus equivalents en l'administració central, municipal, comunitària o internacional.

Així mateix, podran passar a la situació d'excedents forçosos les persones elegides per a càrrecs sindicals a escala estatal, autonòmica, provincial o comarcal, si és el cas, com també els treballadors i les treballadores designats per a ocupar llocs de treball considerats de confiança o assessorament especial i que figuren en les corresponents RLT com de naturalesa eventual.

Queden automàticament en situació d'excedència forçosa aquells treballadors i treballadores que siguin autoritzats per l'òrgan competent de la universitat per realitzar una missió per un període superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, o en programes de cooperació internacional, i la retribució dels quals siga a càrrec, en part o en la seua totalitat, d'aquests organismes.

El treballador o la treballadora quedarà en situació d'excedència forçosa quan adquireisca la condició de personal laboral o funcionari al servei d'organitzacions internacionals o de caràcter supranacional.

CAPÍTOL VIII: ACCIÓ SOCIAL.

ARTICLE 27. JUBILACIONS.

La jubilació és obligatòria als 65 anys d'edat per a tots els treballadors i les treballadores acollits a aquest Conveni. Aquesta norma tindrà com a excepció aquells treballadors i treballadores fixos que no tinguen cobert el seu període de manca a efectes de la normativa vigent per al cobrament de pensions. En aquests casos es prorrogarà el contracte fins a cobrir el mínim de temps treballat establert per aquesta.

Els treballadors i les treballadores podran jubilar-se voluntàriament en complir els 64 anys d'edat en la forma i les condicions establertes al Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Així mateix, els treballadors i les treballadores podran acollir-se a la jubilació parcial anticipada segons les condicions fixades a l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, sempre que siga compatible amb les necessitats dels serveis i amb l'informe previ dels seus representants.

El personal afectat per aquest Conveni podrà jubilar-se anticipadament a partir dels seixanta anys, en la forma i les condicions establertes en la legislació vigent sobre la matèria.

Quan un treballador o una treballadora es jubile als 65 o als 64 anys acollint-se al Reial Decret 1194/85 i tinga com a mínim 15 anys d'antiguitat a les universitats de la Comunitat Valenciana, percebrà l'import íntegre de 3 mensualitats i 1 mensualitat més per cada 5 anys o fracció que passe dels 15 de referència.

Els treballadors i les treballadores que es jubilen anticipadament a partir dels 60 anys rebran una gratificació, per una sola vegada, i per aquest fet, d'acord amb l'escala següent:

60 anys 350.000 PTA

61 anys 250.000 PTA

62 anys 200.000 PTA

63 anys 150.000 PTA

ARTICLE 28. CAPACITAT DISMINUÏDA.

S'entén per capacitat disminuïda la definida a l'article 135 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social (Decret 2065/74, de 30 de maig, apartats 2, 3 i 4).

El personal que haja estat declarat en situació d'incapacitat permanent parcial per resolució de la Direcció Provincial de l'INSS o sentència dels jutjats socials, de conformitat amb la legislació vigent, tindrà dret a l'adaptació que necessite de les funcions no fonamentals de la seua professió habitual.

En el cas del personal que haja estat declarat en situació d'invalidesa permanent total per a la professió habitual per resolució de la Direcció Provincial de l'INSS o per sentència dels jutjats socials, de conformitat amb la legislació vigent, i sempre que les necessitats del servei ho permeten, podrà ser destinat a un altre lloc de treball de categoria igual o inferior que siga adequat a la seua situació clínica, quan compleisca els requisits legals d'ocupació i hi haja vacant pressupostària; així mateix, percebrà les retribucions corresponents al lloc de treball realment ocupat.

La universitat facilitarà l'accés als locals i llocs de treball als treballadors i les treballadores que tinguen les condicions físiques disminuïdes, tot eliminant les barreres i els obstacles que dificulten la seua mobilitat física.

L'aplicació d'aquest article es desenvoluparà amb la participació dels representants dels treballadors i treballadores.

ARTICLE 29. FONS D'AJUDA SOCIAL.

Cada una de les universitats signants d'aquest Conveni negociarà amb els seus representants sindicals la constitució d'un fons d'ajuda social. L'acord ha d'incloure necessàriament el text de

la convocatòria, el seu abast, la quantia de les ajudes i els conceptes protegits, que, com a mínim, inclouran els apartats següents:

1. Ajudes a la formació del personal que curse estudis universitaris.
2. Fons educatiu per a atendre determinades despeses d'ensenyament i formació causades pels titulars d'àmbit diferent de l'universitari, o dels cònjuges i fills en qualsevol dels nivells.
3. Prestació social per a atendre l'adquisició de pròtesis i material sanitari de tipus ocular, auditiu, dentari, ortopèdic i altres que es consideren inclosos en aquest apartat.
4. Assistència a discapacitats psíquics, físics i sensorials a càrrec d'efectius de les plantilles de la Universitat.

ARTICLE 30. INDEMNITZACIONS PER INVALIDESA I MORT.

Les universitats acollides a aquest Conveni buscaran la fórmula adequada per assegurar que els seus treballadors i treballadores cobren una indemnització per mort accidental, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa provocades per accident.

Les indemnitzacions esmentades no podran ser inferiors a cinc milions de pessetes.

ARTICLE 31. AVANÇAMENTS.

El personal laboral fix que perceba els seus havers a càrrec del pressupost de cada universitat, i dins de les consignacions pressupostàries existents, tindrà dret a percebre un avançament a compte del seu salari, segons les normes establertes en cada universitat a aquest efecte.

ARTICLE 32. ROBA DE TREBALL.

Quant a roba de treball, caldrà ajustar-se a allò que acorde la Gerència de cada universitat amb el seu Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL IX: SUSPENSÍO, ABSENTISME I CONTROL HORARI.

ARTICLE 33. SUSPENSÍO.

1. El contracte de treball podrà ser suspès per les causes següents:
 - a) Mutu acord entre les parts.
 - b) Les consignades vàlidament al contracte.
 - c) Incapacitat temporal i invalidesa provisional dels treballadors o treballadores.
 - d) Maternitat de la dona treballadora i/o adopció d'un o una menor de cinc anys.
 - e) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o prestació social substitutòria.
 - f) Privació de llibertat del treballador o la treballadora, mentre que no hi haja sentència condemnatòria.
 - g) Suspensió de sou i feina per raons disciplinàries.
 - h) Per l'exercici del dret de vaga.
 - i) En les situacions d'excedència, en els termes pactats en aquest Conveni.
2. La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina. No obstant això, en els processos d'incapacitat temporal, la universitat retribuirà el 100% del salari del treballador o la treballadora, i recuperarà el percentatge corresponent de la Tresoreria de la Seguretat Social pels procediments establerts a aquest efecte.
3. Quan cessin les causes de suspensió, el treballador o la treballadora haurà de reincorporar-se al lloc l'endemà de produir-se aquella, en tots els supòsits de suspensió, excepte en els apartats a) i b), en què caldrà ajustar-se al que es pacte, i en l'apartat e), en què el treballador o la treballadora haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la cessació del servei.
4. En els casos d'incapacitat transitòria, cessarà el dret de reserva si el treballador o la treballadora és declarat en situació d'invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa. En els casos de pròrroga de la incapacitat temporal, i mentre que dure aquesta, es tindrà dret a reserva de plaça del mateix grup i categoria igual o similar.

ARTICLE 34. EXTINCIÓ.

1. El contracte de treball s'extingirà per les causes següents:
 - a) Per mutu acord de les parts.
 - b) Per les causes consignades vàlidament al contracte.
 - c) Per expiració del temps convingut o per la realització de l'obra o servei objecte del contracte.
 - d) Per dimissió del treballador o de la treballadora, amb un preavís de 15 dies.
 - e) Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador o la treballadora.
 - f) Per jubilació del treballador o de la treballadora.
 - g) Per voluntat del treballador o de la treballadora, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari.
 - h) Per acomiadament del treballador o de la treballadora.
2. Finalitzats els contractes de durada determinada, l'administració universitària estendrà la liquidació corresponent, que contindrà els elements següents:
 - a) les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, prorratejades a l'any natural, segons el temps treballat;
 - b) la part proporcional de les vacances anuals, i
 - c) en general, tot dret de contingut econòmic reconegut al treballador o la treballadora i pendent d'abonament.

ARTICLE 35. ABSENTISME.

1. Les parts signants reconeixen la necessitat del tractament de l'absentisme i entenen que la seua reducció implica tant la correcta utilització dels serveis de l'empresa i de la seguretat social, com les adequades condicions de seguretat, higiene i ambient de treball, a fi d'aconseguir l'efectiva protecció de la salut física i mental dels treballadors i treballadores.
2. Així mateix, les parts són conscients del greu perjudici que provoca l'absentisme laboral i la urgent necessitat de disminuir-lo, atacant directament tot procediment situat fora de la legalitat i de la norma, atesa la seua negativa repercussió en l'eficàcia dels serveis.

Les universitats tenen l'obligació de controlar l'absentisme d'acord amb el que hi ha establert legalment i reglamentàriament.

3. Cada universitat arbitrarà els mecanismes de caràcter preventiu mitjançant l'estudi de les causes de les baixes, la seua extensió i les mesures adequades a fi de reduir-lo; en tot cas, amb la periodicitat que s'establirà, es facilitaran als comitès de seguretat i salut les dades de les causes de les baixes relacionades amb les dades d'antiguitat, professió, edat, sexe i diagnòstic, a fi de poder avaluar amb rigor l'impacte de l'exercici del treball en les situacions d'incapacitat temporal.

CAPÍTOL X: SALUT LABORAL

ARTICLE 36. DEURE DE L'ADMINISTRACIÓ DE PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS.

1. Quant a la salut laboral, caldrà ajustar-se al que disposa aquest Conveni, la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL) i les seues normes de desplegament. A aquests efectes, les parts acorden expressament que qualsevol disposició d'aquest desplegament que resulte més favorable a allò que s'ha pactat en el present Conveni col·lectiu es considera automàticament incorporat a aquest. Si hi hagués desacord sobre quines normes resulten <<més favorables>>, es remetran aquestes a la CIEV per a la seua interpretació.
2. Cada universitat garantirà la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball.

ARTICLE 37. ORDENACIÓ DE L'ACCIÓ PREVENTIVA.

1. L'acció preventiva a la universitat està constituïda pel conjunt coordinat d'activitats i mesures preventives establertes de conformitat amb els principis generals enunciats a l'article 15 de la LPRL.

En l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i treballadores es prendran en consideració tant indicadors de la seua salut com la informació que proporcionen i que siga procedent per a dur a terme aquesta avaluació.

En tot cas, la metodologia per a avaluar riscos l'establirà cada universitat, després de la consulta preceptiva al Comitè de Seguretat i Salut.

ARTICLE 38. FORMULACIÓ DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

La política de prevenció es planifica anualment per a cada centre de treball en què es realitzen tasques o funcions de producció tècnica o processament de dades i amb periodicitat bianual als centres de treball administratiu (tret que de l'avaluació inicial de riscos derive la necessitat de realitzar-los anualment). En tot cas, ha de comprendre els estudis i projectes necessaris per a:

- a) Elaborar el mapa de riscos de cada universitat que, entre altres qüestions, ha de determinar la procedència de realitzar estudis epidemiològics en el seu àmbit.
- b) Definir els riscos més significatius per la seua gravetat i la seua freqüència.
- c) Posar en pràctica sistemes o mesures eficaces de prevenció enfront d'aquests.
- d) Millorar el medi laboral.
- e) Adaptar els locals i els llocs de treball.

Ha d'incloure, així mateix, els programes d'execució de mesures preventives i els de control i inspecció d'aquests, a més dels plans de formació i d'ensinistrament del personal que fossen necessaris.

ARTICLE 39. EL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

1. A cada universitat s'ha de constituir un únic Comitè de Seguretat i Salut (en endavant, CSS).
2. El Comitè de Seguretat i Salut té les competències que li atribueix expressament l'article 39 de la LPRL.
3. En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut poden participar treballadors i treballadores de la universitat respectiva que tinguen una especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a la universitat, sempre que així ho sol·licite alguna de les representacions en el Comitè.
4. El Comitè de Seguretat i Salut pot demanar l'assessorament del Servei de Prevenció que cada universitat haja adoptat de conformitat amb la LPRL i les seues normes de desplegament reglamentari.

ARTICLE 40. DRETS DELS TREBALLADORS I DE LES TREBALLADORES

1. Dret de formació:
 - a. El personal afectat pel present Conveni té dret a rebre una formació teòrica i pràctica apropiada en matèria preventiva, de conformitat amb el que disposa l'article 19 de la LPRL.
 - b. El CSS té capacitat per a proposar activitats formatives en matèria de seguretat i salut, i igualment pot proposar els continguts o el professorat d'aquestes.
 - c. Els cursos de formació es poden realitzar en col.laboració amb els sindicats signataris del present Conveni Col.lectiu i amb altres entitats públiques.

2. Dret d'informació:

Els treballadors i les treballadores tenen dret a ser informats dels resultats de les valoracions i dels controls del medi laboral corresponents al seu lloc de treball, així com de les dades corresponents a la vigilància del seu estat de salut en relació amb els riscos a que puguen estar exposats.

3. Dret a la paralització de la seua activitat en cas de risc greu i imminent:

Els treballadors i les treballadores tenen dret, així mateix, a paralitzar la seua activitat en cas que, al seu judici, hi haja un risc greu i imminent per a la seua salut, del qual aquests hagen informat el seu/la seua superior/a jeràrquic/a i, a pesar d'això, no s'hi haguessen adoptat les mesures correctives necessàries. S'exceptuen d'aquesta obligació d'informació els casos en què el treballador o la treballadora no es puga posar en contacte immediatament amb el seu/la seua superior/a jeràrquic/a. Aquesta actuació no constituirà incompliment laboral, a menys que el treballador o la treballadora haja obrat de mala fe o haja comès una negligència greu. Els acomiadaments o sancions basades en actuacions dels treballadors i les treballadores en l'exercici regular del dret reconegut seran considerats com a nuls per violació de drets fonamentals del treballador i de la treballadora.

ARTICLE 41. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, del grau i de la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i l'al·letament, la universitat ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.
2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o, si a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifique el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable assistesca facultativament l'embarassada, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o una funció diferent, compatible amb el seu estat.
3. El Servei de Prevenció de cada universitat, previ informe del CSS, ha de comunicar a l'òrgan competent en matèria de negociació de RPT aquells llocs de treball que siguen considerats com a exempts de risc per al seu acompliment per part de les treballadores embarassades o en període d'al·letament.
4. El canvi de lloc o funció s'ha d'efectuar de conformitat amb les regles i els criteris que siguen aplicats en els casos de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació a l'anterior lloc.
5. En el supòsit que, tot i aplicant les regles que estableix l'apartat anterior, no hi haja cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada en un lloc no corresponent al seu grup o a una categoria equivalent, per bé que conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
6. El que disposen els apartats anteriors d'aquest article també és aplicable durant el període d'al·letament, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fetus, i així ho certifica el metge que en el règim de Seguretat Social que li siga aplicable assistesca facultativament la treballadora.
7. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització dels exàmens prenatals i de les tècniques de preparació al part, previ avís a la Gerència de la universitat respectiva i la justificació de la necessitat de la seua realització dins la jornada laboral.
8. L'avaluació dels riscos, en el cas de les treballadores embarassades o en període d'al·letament, considera especialment els factors següents:
 - a) Agents químics.
 - b) Agents físics o psíquics.
 - c) Agents bioquímics

ARTICLE 42. ELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

Quant als serveis de prevenció, cadascuna de les universitats acollides a aquest Conveni s'ha d'ajustar al que disposen la Llei 31/1995 sobre prevenció de riscos laborals i la Normativa que la desplega.

ARTICLE 43. ELS/LES DELEGATS/ADES DE PREVENCIÓ

1. Els delegats i les delegades de prevenció són els/les representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.
2. Els/Les membres de cada Comitè d'Empresa trien, d'entre ells/elles, el nombre dels seus delegats i de les seues delegades aplicant-hi l'escala que estableix l'art. 35 de la LPRL al seu cens electoral.
3. La universitat ha de proporcionar als delegats i a les delegades de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que calga per a l'exercici de les seues funcions. L'esmentada formació la pot facilitar la universitat, pels seus propis mitjans o a través d'un concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i, a més a més, ha de ser independent de les que hagen correspost als delegats i a les delegades de Prevenció per a cursos de formació professional contínua.
4. El temps dedicat a la formació és considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no pot pertocar, en cap cas, als delegats i a les delegades de Prevenció.
5. Els delegats i les delegades de Prevenció tenen el deure de sigil professional respecte de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació a la universitat.
6. No es computarà, en el crèdit horari de què disposen en la seua condició de representants sindicals, el temps que utilitzen per a les activitats següents:
 - a) Reunions convocades per la universitat respectiva.
 - b) Acompanyament als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi laboral.
 - c) Les hores dedicades a la formació.

ARTICLE 44. MEDI LABORAL

Cada universitat ha de procurar que les activitats investigadores, docents i administratives s'acomplisquen de manera que no impliquen danys per a les persones ni per al medi, per la qual cosa ha d'evitar l'emissió indiscriminada d'abocaments, de fums i de residus químics que contravenen les normes mediambientals en la matèria.

Cada universitat pot establir òrgans propis o concertats per auditar l'ús adequat de les instal·lacions en relació amb el medi ambient i posarà en marxa, dins les possibilitats pressupostàries, programes de correcció de les deficiències que es puguin detectar.

ARTICLE 45. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

La vigilància periòdica de la salut dels treballadors i de les treballadores a què és obligada la universitat, únicament es pot dur a terme quan el treballador o la treballadora hi done el seu consentiment (*llevat de les excepcions que figuren a l'art. 22 de la LPRL*).

Els reconeixements mèdics es practiquen:

- a) Una vegada l'any per a tot el personal.
- b) Periòdicament i/o específicament al personal que per la seua activitat es considere necessari.
- c) A tot el personal de nou ingrés abans d'incorporar-se al lloc de treball.
- d) A tot treballador i tota treballadora que estiga més de 30 dies de baixa.

De l'expedient mèdic, se n'ha de mantenir el sigil professional degut respecte de la informació a què qualsevol persona autoritzada tinga accés com a conseqüència de la seua actuació als centres de treball de cadascuna de les universitats.

ARTICLE 46 . MESURES DE PROTECCIÓ PERSONAL I EQUIPS DE TREBALL

1. Cada universitat proporciona als seus treballadors i a les seues treballadores els equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seues funcions i vetlla per l'ús efectiu d'aquests quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguin necessaris.
2. L'avaluació del tipus d'equips de treball i de mitjans de protecció l'ha de realitzar el CSS tenint en compte les condicions del mapa de riscos i d'acord amb les necessitats que es consideren en cadascun dels llocs de treball. Els esmentats equips i mitjans de protecció han

d'estar en condicions d'ús suficients per al fi perseguit, per la qual cosa es procedirà a la seua reposició quan sofresquen alguna deterioració que pose en risc la seguretat i la salut del treballador i de la treballadora. Sense perjudici de les accions disciplinàries que siguen procedents en relació amb l'ús negligent dels equips i els mitjans de protecció, així com per la falta del seu ús, quan aquest siga necessari, per part dels treballadors i de les treballadores.

ARTICLE 47. RESPONSABILITAT DELS TREBALLADORS I DE LES TREBALLADORES EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Els treballadors i les treballadores que presten serveis a les universitats acollides a aquest Conveni estan obligats a respectar i complir les normes que s'establesquen sobre prevenció de riscos i salut laboral, de conformitat amb el que disposa l'art. 29 de la LPRL.

CAPÍTOL XI: FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONALS

ARTICLE 48. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Cadascuna de les universitats signatàries d'aquest Conveni es compromet a elaborar un pla integral de formació, que ha d'incloure, necessàriament, el conjunt del personal laboral i que serà negociat amb els representants sindicals dels seus treballadors i de les seues treballadores a través de la Comissió de Formació o un altre òrgan similar a l'àmbit de cada universitat.

ARTICLE 49. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Per a facilitar la seua formació i promoció professionals, el personal fix afectat pel present Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, en els mateixos termes que els que estableix l'acord de 6 de febrer de 1995, entre el Govern de la Generalitat Valenciana i les organitzacions sindicals, sempre que això no supose una greu alteració de les necessitats del servei.

CAPÍTOL XII: RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 50. DISPOSICIONS GENERALS

En matèria disciplinària, el personal laboral es regeix pel que disposen aquest Conveni col·lectiu, l'Estatut dels treballadors i, amb caràcter supletori, el Reial Decret 33/1986 de règim disciplinari dels funcionaris públics.

ARTICLE 51. FALTES DISCIPLINÀRIES

Les faltes disciplinàries comeses pels treballadors i per les treballadores en l'acompliment de les funcions dels seus llocs poden ser molt greus, greus i lleus.

1. Són faltes molt greus:

- a. L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia en l'acompliment de la funció encomanada.
- b. Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c. L'abandó del servei, és a dir, la falta d'assistència al treball, no justificada, 3 o més dies durant un mes.
- d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen un perjudici greu a l'administració i als ciutadans i a les ciutadanes.
- e. La publicació o utilització indeguda de secrets oficials, així declarats per la llei o classificats com a tals.
- f. La notòria falta de rendiment que comporte inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- g. La violació de la neutralitat i la independència polítiques, utilitzant facultats atribuïdes per a influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.
- h. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- i. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

- j. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- k. L'incompliment de les mesures preventives i/o de seguretat per part del treballador o de la treballadora, que ocasioni dany molt greu a si mateix/a i/o a terceres persones.
- l. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
- m. Els actes limitadors de la lliure expressió de pensament, d'idees i d'opinions.
- n. Haver estat sancionat/ada per la comissió de tres faltes greus durant un període d'un any.
- ñ. La desobediència manifesta.
- o. El falsejament voluntari de dades i d'informacions del servei.
- p. L'assetjament sexual comès a una persona d'igual, d'inferior o de superior categoria a la persona assetjada, i més quan vagi acompanyat d'abús d'autoritat, o si es realitza per una persona de categoria superior.
- q. Així mateix, constitueixen una falta molt greu totes les que estableix l'art. 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

Tot aplicant el que estableix la Llei 8/1989, de 13 d'abril, aquell personal que d'una forma voluntària i culpable exigisca indegudament una taxa o un preu públic, o ho faci en una quantia major que l'establerta, incorrerà en una falta disciplinària molt greu, sense perjudici de les responsabilitats d'altre ordre que puguen derivar de la seua actuació.

2. Són faltes greus:

- a. La falta d'obediència deguda als superiors i a les autoritats.
- b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionats amb el servei o que causen dany a l'administració o als administrats.
- d. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- e. La desconsideració greu amb els superiors, companys i companyes o subordinats.
- f. Causar danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g. Intervenir en un procediment administratiu quan es done alguna de les causes d'abstenció establertes legalment.
- h. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals, quan causen perjudici a l'administració o als ciutadans i a les ciutadanes i no constitueixen una falta molt greu.
- i. La falta de rendiment que afecte el funcionament normal dels serveis i no constitueixi una falta molt greu.
- j. No guardar el sigil degut respecte als assumptes que es coneixen per raó del càrrec, quan causen perjudici a l'administració o s'utilitzen en profit propi.
- k. L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposen manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- l. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores durant un mes.
- m. La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagen estat objecte de sanció per falta lleu.
- n. La pertorbació greu del servei.
- ñ. L'atemptat greu a la dignitat del personal funcionari, del personal laboral o d'altre personal que preste algun servei a la Universitat.
- o. La falta greu de consideració envers els administrats i les administrades.
- p. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control horari o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- q. L'incompliment de les mesures preventives i/o de seguretat que ocasioni un dany greu a si mateix/a i/o a terceres persones.

A l'efecte del que disposa el present article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer a l'últim de cadascun dels dotze mesos que componen l'any.

3. Són faltes lleus:

- a. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no supose una falta greu.
- b. La falta d'assistència injustificada d'un dia.
- c. La incorrecció lleu amb el públic, els superiors i les superiores, els companys i les companyes o els subordinats i les subordinades.
- d. La descurança o negligència en l'acompliment de les funcions encomanades.
- e. L'incompliment dels deures i de les obligacions del treballador i de la treballadora, sempre que no siguin qualificats de falta molt greu o greu.

ARTICLE 52. PERSONES RESPONSABLES

Els treballadors i les treballadores que indueixen d'altres a la realització d'actes o de conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests. Si no es consuma la falta, incorreran en responsabilitat i els seran aplicats els criteris que estableix l'art. 89 de la Llei de funcionaris civils de l'Estat:

"La gravetat o levitat de les faltes es fixarà reglamentàriament en funció dels elements que segueixen:

- a) Intencionalitat.
- b) Pertorbació del servei.
- c) Atemptat a la dignitat del funcionari, del personal laboral o de l'administració.
- d) Falta de consideració envers els administrats.
- e) La reiteració o reincidència."

ARTICLE 53. SANCIONS DISCIPLINÀRIES

Es poden imposar, per raó de les faltes, les sancions següents:

- a) Acomiadament.
- b) Suspensió de sou i feina.
- c) Trasllet de lloc de treball amb canvi de residència, si la universitat té centres dispersos en distintes localitats. El trasllat disciplinari es pot fer, igualment, sense canvi de residència.
- d) Deducció proporcional de sou i feina.
- e) Advertència.

La sanció d'acomiadament solament es pot imposar per les faltes molt greus. En aquests supòsits serà aplicat el que disposa l'art. 55 de l'Estatut dels treballadors.

Les sancions de suspensió de sou i feina i de trasllat amb canvi de residència o sense, es poden imposar per la comissió de faltes greus o molt greus.

ARTICLE 54. GRADACIÓ DE FALTES I SANCIONS

Els treballadors i les treballadores poden ser sancionats/ades per l'administració en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen tot seguit:

En cas d'acomiadament, seran aplicats els termes i les causes que estableixen aquest Conveni col·lectiu i l'Estatut dels treballadors.

La sanció de suspensió de sou i feina per comissió de falta molt greu no pot ser superior a sis anys ni inferior a tres. Si s'imposa per falta greu no pot ser superior a tres anys.

Els treballadors i les treballadores sancionades amb trasllat amb canvi de residència no poden obtenir una nova destinació en la localitat de la qual van ser traslladats, durant tres anys, quan els haja estat imposada per falta molt greu, i durant un, quan haja correspost a la comissió d'una falta greu. L'esmentat termini es computarà des del moment que s'haja efectuat el trasllat.

Les faltes lleus solament poden ser objecte de sanció amb deducció proporcional de sou i feina o advertència. No es poden imposar sancions per faltes greus i molt greus si no és en virtut d'expedient instruït a aquest efecte per l'òrgan competent, d'acord amb el procediment regulat.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus, no serà preceptiva la instrucció prèvia de l'expedient, llevat del tràmit d'audiència que s'ha d'evacuar en tot cas.

Les sancions disciplinàries s'executaran segons els termes de la resolució en què s'imposen en el termini màxim d'un mes, llevat de la sanció per acomiadament l'execució de la qual s'ha d'atenir al que disposa aquest Conveni.

Les sancions disciplinàries imposades a personal laboral acollit a aquest Conveni s'anotaran en el Registre de Personal corresponent, amb indicació de les faltes que les hagen motivades. La cancel·lació de l'anotació es produirà d'ofici o a instàncies de la persona interessada, una vegada acabats els terminis de prescripció o caducitat d'aquestes. La sanció d'acomiadament quedarà registrada com a tal amb caràcter general.

Els recursos contra les resolucions sancionades poden interrompre la seua aplicació i, per tant, la seua anotació en el Registre fins que es produeixi la resolució judicial. El recurs sobre la sanció d'acomiadament no interrompeix l'execució d'aquest i en aquest assumpte caldrà atendre-se al que disposa la legislació laboral sobre acomiadament disciplinari i acomiadament nul o improcedent, si és el cas.

ARTICLE 55. EXTINCIÓ DE LA RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA

La responsabilitat disciplinària s'extingeix amb el compliment de la sanció, la mort, la prescripció de la falta o de la sanció, l'indult o l'amnistia.

Les faltes molt greus prescriuen als sis anys, les greus, als dos anys, i les lleus, al mes. El termini de prescripció comença a comptar-se des que la falta s'ha comès.

La prescripció de les faltes greus o molt greus s'interromp per la sol·licitud d'iniciació del procediment. A aquest efecte, la resolució de la incoació de l'expedient disciplinari ha de ser registrada degudament i el termini tornarà a córrer si l'expedient roman paralitzat durant més de 6 mesos per una causa no imputable al treballador o a la treballadora subjecta al procediment sancionador. En el cas de les faltes lleus, la prescripció s'interromp per la comunicació de la falta a l'òrgan competent.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als sis anys, les imposades per faltes greus, als dos anys, i les imposades per faltes lleus, al mes. El termini de prescripció comença a comptar des de dia següent a aquell en què adquireix fermesa la resolució per la qual s'imposa la sanció.

ARTICLE 56. TRAMITACIÓ

Ordenació. El procediment s'inicia d'ofici en tots els seus tràmits. La tramitació, les comunicacions i les notificacions s'han d'ajustar al que disposa a aquest efecte la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Instrucció. El procediment s'inicia sempre d'ofici, per acord de l'òrgan competent, bé per pròpia iniciativa o com a conseqüència d'ordre superior, moció raonada dels subordinats o denúncia. Si s'inicia el procediment com a conseqüència de denúncia, s'ha de comunicar l'esmentat acord al signatari d'aquesta.

L'òrgan competent per incoar el procediment pot acordar, prèviament, la realització d'una informació reservada.

És competent per ordenar la incoació de l'expedient disciplinari el rector o la rectora de la universitat interessada, que pot acordar com a mesura preventiva la suspensió del contracte. Tal mesura pot prolongar-se durant tot el procediment. La incoació de l'expedient disciplinari es pot acordar d'ofici o a proposta del/de la cap del centre o de la dependència on es trobe ubicat el lloc de treball.

En la resolució per la qual s'incoï el procediment disciplinari se n'ha de nomenar un instructor, que ha de ser funcionari/ària públic/a pertanyent a un cos o a una escala d'igual o de superior rang al de la persona inculpada. Es pot procedir al nomenament de secretari/ària, que en tot cas ha de tenir la condició de PAS de la universitat interessada.

Acabament. Finalitzada la instrucció del procediment, s'ha d'adoptar, en el termini de deu dies, la resolució que posa fi al procés disciplinari, la qual resolució ha de ser motivada i en la qual

no es podran acceptar fets distints dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sense perjudici de la seua diferent valoració jurídica.

L'òrgan competent per imposar la sanció pot tornar l'expedient a l'instructor, per a la pràctica de les diligències que resulten imprescindibles per a la resolució. En aquest cas, abans de trametre de nou l'expedient a l'òrgan competent per imposar la sanció, s'ha d'assabentar de les actuacions el treballador o la treballadora inculpada, a fi que en el termini de 10 dies al·legue tot el que estime convenient.

L'òrgan competent per a la imposició de la sanció és el rector o la rectora de la universitat interessada. Si el procediment es va iniciar com a conseqüència de denúncia, la resolució ha de ser notificada al/a la denunciant. Igualment, es garanteix la informació als representants dels treballadors i de les treballadores a l'àmbit de la universitat interessada.

En la resolució que pose fi al procediment disciplinari s'ha de determinar amb tota precisió la falta que s'estime comesa; a més, cal assenyalar-hi els preceptes a què s'acull el treballador o la treballadora responsable, la sanció que se li imposa i una declaració expressa pel que fa a les mesures provisionals adoptades durant la tramitació del procediment.

Quan, per falta molt greu, la sanció estimada siga l'acomiadament del treball, caldrà atènyer-se al que estableix l'art. 55 de l'Estatut dels treballadors quant a la seua comunicació i efectes.

Si la resolució estima la inexistència de falta disciplinària o la falta de responsabilitat del treballador o de la treballadora inculpada, es realitzaran les declaracions pertinents amb vista a les mesures provisionals. La resolució ha de ser comunicada a la persona inculpada, amb expressió del recurs o dels recursos que hi puga interposar en contra, de l'òrgan davant el qual els ha de presentar i dels terminis de presentació.

ARTICLE 57. EXPEDIENT PERSONAL

Les sancions disciplinàries que se imposen als treballadors i a les treballadores s'han d'anotar en el Registre de Personal, amb indicació de les faltes que les van motivar.

La cancel·lació d'aquestes anotacions es produirà d'ofici o a instàncies de la persona interessada, transcorreguts dos o sis anys des del compliment de la sanció, segons que es tracte de faltes greus o molt greus no sancionades amb la separació del servei, quan s'acredite bona conducta des que se li va imposar la sanció. L'anotació d'advertència i la pèrdua d'un a quatre dies de remuneracions es cancel·larà a petició de la persona interessada als sis mesos de la seua data.

CAPÍTOL XIII: SOLUCIÓ DE CONFLICTES

ARTICLE 58. SOLUCIÓ DE CONFLICTES

De conformitat amb el que disposa l'art. 91 de l'Estatut dels treballadors, els conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació, amb caràcter general, del present Conveni col·lectiu es resoldran mitjançant el procediment establert a l'acord de 26 de juliol de 1993 (DOGV de 9 de setembre).

A aquest efecte, es consideren susceptibles de solució extrajudicial de conflictes les matèries següents:

- a) Els acords interpretatius o aplicatius del present Conveni col·lectiu.
- b) Els conflictes d'interessos en cas de ruptura parcial o total de les negociacions del Conveni col·lectiu.
- c) Els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigit pels articles 40, 41, 47 i 51 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- d) Els conflictes que donen lloc a la convocatòria d'una vaga o que se susciten sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga.

L'acord aconseguit a través de la mediació i del laude arbitral tenen l'eficàcia jurídica i la tramitació dels convenis col·lectius. Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació per raons de legalitat o lesivitat davant la jurisdicció laboral pel procediment d'impugnació de convenis col·lectius.

En tot el no preveu el present article, cal atènyer-se al que disposa l'acord sobre Solució extrajudicial de conflictes col·lectius de 26 de juliol, de 1993, referenciat més amunt, al qual

s'incorporaran a través de la CIEV les normes que el despleguen o substituesquen a l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

ARTICLE 59. PROCEDIMENT EN MATÈRIA DE CONFLICTE COL·LECTIU I VAGA.

En matèria de regulació de conflicte col·lectiu i dret de vaga, cal atènyer-se al que estableix la Constitució espanyola, l'Estatut dels treballadors i el Reial Decret 17/1977, de 4 de març, segons la interpretació de la sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981, amb una referència especial als requisits i tràmits previs en aquests casos per a les empreses que compleixen un servei públic.

La tramitació de conflicte col·lectiu i de vaga que puga afectar els treballadors i les treballadores de les universitats afectades per aquest Conveni ha de ser plantejada davant l'organisme competent de la Conselleria de Treball i Assumptes Socials per la representació dels treballadors i de les treballadores. Durant el període de preavis, en cas de vaga, cal convocar les parts a un acte de conciliació.

El descompte que ha d'efectuar l'administració als treballadors i a les treballadores que exerceixen el dret de vaga es fa mitjançant l'aplicació de la fórmula següent per al càlcul del valor d'una hora de vaga: sou íntegre mensual dividit entre 30 i dividit entre el nombre d'hores mitjanes al dia que el personal ha de realitzar.

CAPÍTOL XIV: DELS DRETS DE REPRESENTACIÓ

ARTICLE 60. DRET DE REUNIÓ.

Els treballadors i les treballadores gaudeixen del dret de reunió en assemblees, d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

En tot moment s'ha de garantir el manteniment dels serveis mínims que s'hagen de fer durant la realització de les assemblees.

ARTICLE 61. DRETS DE LES CENTRALS SINDICALS, DE LES SECCIONS SINDICALS I DELS AFILIATS I DE LES AFILIADES

Les centrals sindicals poden constituir seccions sindicals a les universitats. Les seccions sindicals constituïdes com a tals que figuren inscrites en el Registre de l'autoritat laboral competent i comunicades a la Gerència de cada universitat, tenen els drets següents:

- a) Disposar de locals adequats per cada secció sindical, quan haja obtingut el 15 % dels vots en les últimes eleccions sindicals a l'àmbit de l'administració universitària valenciana en tots els seus sectors. Si les disponibilitats d'espai i/o pressupostàries ho permeten, es procurarà que les seccions sindicals accedesquen a locals d'ús exclusiu, sempre que superen l'esmentat percentatge.
- b) Nomenar un delegat o una delegada sindical quan el nombre de vots arribe al 10 % del total de la representativitat sindical laboral a l'àmbit de cada universitat. Amb referència al mateix àmbit, en aconseguir el percentatge del 15 %, o superar-lo, es podrà nomenar un delegat o una delegada sindical més.
- c) Els delegats i les delegades poden dedicar a les seues activitats sindicals les mateixes hores de què disposen els/les membres dels comitès d'empresa o els delegats i les delegades de personal, de conformitat amb la legislació vigent.

ARTICLE 62 . FUNCIONS DELS DELEGATS I DE LES DELEGADES SINDICALS

Són funcions dels delegats i de les delegades sindicals les que segueixen:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i dels afiliats i de les afiliades d'aquest, i servir d'instrument de comunicació entre la seua central sindical i l'administració.
- b) Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i dels Comitès de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.
- c) Accedir a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a la disposició del Comitè d'Empresa, així com a les còpies del TC1 i TC2, d'acord amb el que regula la Llei, i estan obligats a guardar sigil en les matèries en què siga procedent.

Posseeixen les mateixes garanties i els mateixos drets reconeguts per la llei i aquest Conveni als/a les membres del Comitè d'Empresa.

- d) Han de ser oïts per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors i les treballadores en general i els afiliats i les afiliades al sindicat.
- e) Així mateix, han de ser informats i oïts per l'empresa amb caràcter previ en els casos següents:
 - e.1. Tocant a acomiadaments i altres sancions per faltes greus dels seus afiliats i de les seues afiliades.
 - e.2. En matèria de reestructuració de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllats de treballadors i treballadores, quan tinguin caràcter col·lectiu o individual o del centre de treball en general, i sobre tot projecte o tota acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors i de les treballadores.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats o les afiliades al sindicat i els treballadors i les treballadores en general, l'administració ha de posar a la disposició del sindicat, la representació del qual és exercisca el delegat o la delegada, un tauler d'anuncis, que s'haurà de posar dins el centre i al lloc on es garanteix un accés a tots els treballadors i totes les treballadores.
- g) En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, han d'ajustar la seua conducta a la normativa legal vigent.

ARTICLE 63 . DRETS I DEURES DEL COMITÈ D'EMPRESA, DELS DELEGATS I DE LES DELEGADES DE PERSONAL I DELS DELEGATS I DE LES DELEGADES SINDICALS

Els comitès d'empresa i els delegats i les delegades de personal tenen, com a mínim, els drets següents:

- a) Els/Les membres de comitès d'empresa i els delegats i les delegades de personal han de disposar de temps retribuït per realitzar les funcions conduents a la defensa dels interessos dels treballadors i de les treballadores que representen.

Les hores mensuals necessàries per cobrir aquesta necessitat es fixen d'acord amb l'escala següent en funció del nombre de treballadors i treballadores de cada universitat:

Fins a 250..... 30 hores

Més de 250..... 50 hores

- b) Quan, per la funció de representació o tasca sindical, s'haja d'absentar del lloc de treball, ho ha de notificar per escrit al responsable del seu centre o servei amb 48 hores d'anticipació, perquè es pugui preveure el funcionament d'aquest, prenent com a referència el torn del treballador o de la treballadora interessada. En casos sobrevinguts i urgents, la notificació s'ha de fer en el moment de presentar-se la necessitat, sempre que aquesta pugui ser justificable. La notificació ha de contenir, almenys, la durada estimada de l'absència. En tot cas, la notificació ha d'anar acompanyada de convocatòries o de citació, o avalada a posteriori per la secció sindical o pel Comitè d'Empresa corresponent. Cada universitat elaborarà l'imprès corresponent per exercir el control adequat del minutatge utilitzat a càrrec del crèdit horari assignat a cada persona.
- c) No s'inclouran en el còmput d'hores les actuacions i reunions realitzades per iniciativa de l'administració.

Els representants dels treballadors i de les treballadores que intervinguen en la negociació del Conveni estaran dispensats de l'assistència al lloc de treball durant les jornades d'aquesta negociació.

- d) S'han de facilitar a cada Comitè d'Empresa i/o delegats i delegades de personal taulers d'anuncis perquè, sota la seua responsabilitat, hi col·loquen els avisos i les comunicacions que hagen d'efectuar i estimen pertinents. Aquests taulers s'han de col·locar en llocs visibles per permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors i a les treballadores.

- e) Els/Les representants dels treballadors i de les treballadores han d'accedir als models TC/1 i TC/2 de les cotitzacions a la Seguretat Social, al calendari laboral, als pressuposts, a un exemplar de la memòria anual del centre i a tots altres documents relacionats amb les condicions de treball que afecten els treballadors i les treballadores, dels quals poden sol.licitar còpies.
- f) Els treballadors i les treballadores tenen dret, si així ho sol.liciten, que se'ls descompte en nòmina l'import de la quota del sindicat a què siguin afiliats/ades.
- g) Les despeses de desplaçament a causa de la negociació del Conveni col.lectiu originats als representants sindicals s'imputaran a la partida pressupostària que cada Universitat haja assignat als òrgans de representació sindical corresponents.

ARTICLE 64. ACUMULACIÓ DEL CRÈDIT HORARI

L'acumulació de crèdits horaris s'ha de realitzar d'acord amb la legislació vigent o, si és el cas, mitjançant els acords que adopten cadascuna de les universitats amb els representants dels treballadors i de les treballadores.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Es declaren a extingir, bé per haver culminat els processos de funcionarització pertinents, bé per estar vacants les places, les categories següents:

1. Cap del Servei d'Informàtica-director A 26 B
2. Tècnic/a de sistemes. Subdirector A/B 24 B
3. Arquitecte/a-cap d'unitat tècnica A 24 A
4. Director/a SIBI A 22 B
5. Analista de sistemes/aplicacions A/B 22 B
6. Cap del Gabinet de Premsa A 17 B
7. Cap del Servei de Normalització Lingüística A 17 B
8. Tècnic/a superior ICE A 17 B
9. Tècnic/a superior d'educació física A 17 A
10. Metge/essa A 17 A
11. Tècnic/a superior de laboratori A 17 A
12. Assessors/ores lingüístics/ístiques (traduc.-correc.) A 15 B
13. Periodista A 15 B
14. Arquitecte/a-enginyer/a tècnic/a (UT) B 19 B
15. Analista programador/a B/C 18 B
16. Documentalista B 16 A
17. Tècnic/a mitjà/ana d'educació física B 16 A
18. Tècnic/a mitjà/ana de laboratori B 16 A
19. Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària B 16 A
20. Cap de manteniment B 16 B
21. Tècnic/a encarregat/ada d'equip de treball B 16 B
22. Tècnic/a mitjà/ana de biblioteca B 16 A
23. Cap de serv. econòmic.CUC C 18 B
24. Operador/a cap de sala C 16 B
25. Administratiu/iva cap de negociat C 16 B
26. Especialista tècnic/a de laboratori C 15 A
27. Tècnic/a especialista d'informació C 15 A
28. Tècnic/a especialista esportiu C 15 A
29. Operador/a C 14 B
30. Administratiu/iva C 13 A
31. Delineant C 13 A
32. Oficial/a 1a laboratori C/D 13 A
33. Educador/a d'escola infantil C 11 A
34. Oficial/a 2a laboratori D 12 A
35. Auxiliar administratiu/iva secr. dep. D 12 A
36. Auxiliar administratiu/iva D 10 A

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Sense perjudici del que estableix la disposició transitòria primera, si modificacions legals posteriors a l'entrada en vigor d'aquest Conveni i durant la seua vigència ho permeten, es consideraran incorporades a la dita disposició transitòria primera totes les categories que les esmentades modificacions permeten i quedaran simultàniament suprimides de l'Annex I del present Conveni col.lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

El personal laboral que ocupe llocs de treball reservats a funcionaris conservarà tots els drets que tinga adquirits en la seua condició de treballadors i treballadores de la universitat corresponent, de acord amb les previsions que figuren en el present Conveni col.lectiu.

Si un lloc de treball reservat a personal funcionari modifica la seua classificació mentre l'ocupa personal laboral a extingir, aquest percebrà les retribucions corresponents a la nova classificació, sense que això supose alteració de la resta de condicions del treballador o de la treballadora i del lloc de treball. S'exceptuen d'aquest automatisme els llocs de treball la modificació dels quals siga motivada exclusivament pel canvi del sistema de provisió a lliure designació; en aquest cas, no serà aplicable la millora retributiva al personal laboral que l'ocupe.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

Cada universitat procedirà, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals del seu àmbit laboral, a determinar els mecanismes i el calendari dels sistemes de promoció en aquelles categories de nova creació que s'establesquen d'acord amb la seua estructura i les seues necessitats.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

En el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor del present Conveni col.lectiu, la CIEV elaborarà la descripció de funcions corresponent a cadascuna de les categories que figuren en l'Annex I . A aquest efecte, s'haurà d'aprovar a la signatura d'aquest Conveni un calendari de negociació en aquesta matèria.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA

Les universitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es comprometen a la transformació d'un mínim del 65 % de la categoria de bidell, classificada com a E1004, en la categoria d'auxiliar de serveis, classificada com a D1103, en un termini màxim de dos anys a partir de la signatura d'aquest II Conveni col.lectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Les categories que figuren a extingir en la disposició transitòria primera d'aquest Conveni poden seguir utilitzant-se com a categories laborals únicament a l'efecte de contractacions temporals.

ANNEX I: CATEGORIES PROFESSIONALS

CATEGORIES INCLOSES EN EI II CONVENI COLLECTIU DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

- 1. Cap encarregat d'equip de manteniment C 18 25**
- 2. Tècnic/a especialista d'oficis/manteniment C 16 09**
- 3. Oficial/a d'oficis/manteniment (abans oficial 1a oficis) C 14 06**
- 4. Cuiner/a C 14 16**
- 5. Model en viu D 12 05**
- 6. Auxiliar d'oficis/manteniment (abans oficial/a 2a oficis) D 12 05**
- 7. Reboster/a D 12 12**
- 8. Conductor/a D 12 16**
- 9. Conductor/a del/de la rector/a D 12 45**
- 10. Conserge D 12 12**

11. Ordenança de biblioteca E 09 13
12. Telefonista E 10 04 E
13. Netejador/a E 10 04
14. Bidell (abans ordenança, mosso/a de servei, vigilant/a) E 10 04
15. Ajudant/a d'oficis E 10 04
16. Ajudant/a de cuina E 10 04
17. Cambrer/a E 10 04

CATEGORIES DE NOVA CREACIÓ:

1. Coordinador/a de serveis C 14 07
2. Auxiliar de serveis bibliogràfics D 11 08
3. Auxiliar de serveis D 11 03

CATEGORIES SUPRIMIDES:

1. Corrector/a d'estil Causa: s'integra en la categoria de tècnic/a especialista
2. Cap de grup Causa: s'integra en la categoria d'oficial/a d'oficis/manteniment
3. Oficial/a 1a d'oficis Causa: s'integra en la categoria d'oficial/a d'oficis/manteniment
4. Oficial/a 2a d'oficis Causa: s'integra en la categoria d'auxiliar d'oficis/manteniment