

## **TITULO DEL CONVENIO: + SERVICIOS UNIVERSITARIOS**

### **CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

1.El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana.

2.Tambien será de aplicación en todas las empresas de servicios universitarios que se relacionan en el anexo III del presente Convenio y en aquellas que expresamente soliciten su adhesión o convengan la extensión de la aplicación de este Convenio Colectivo.

3.Se consideran incorporados a este Convenio los pactos o acuerdos que se adopten en la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia que, para ser válidos, deberán contener su fecha de entrada en vigor.

4.Asimismo, en atención a la importancia de los pactos o acuerdos, estos podrán ser publicados en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV)

#### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL**

1.Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales, fijos discontinuos, de duración determinada, obra o servicio o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2.Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los profesionales cuya relación con las universidades se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, el carácter de personal laboral

#### **ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000

#### **ARTÍCULO 4. PRÓRROGA, DENUNCIA Y REVISIÓN**

1. Este Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales sucesivos salvo que hubiere denuncia expresa de cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

2. Una vez denunciado y hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio. En su caso, las condiciones salariales serán negociadas anualmente para su efectividad al 1 de enero de cada ejercicio.

#### **ARTÍCULO 5. LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA**

1. En el mes siguiente a la firma del presente Convenio se constituirá la CIEV, redactará y aprobará su reglamento, y elegirá la presidencia y secretaría de la Comisión. La CIEV estará compuesta paritariamente de 10 miembros por cada parte y sus suplentes, siendo repartidos los 10 representantes de la parte sindical proporcionalmente a los resultados electorales obtenidos entre los sindicatos más representativos. Para que la CIEV quede constituida válidamente será necesaria la presencia, al menos, de las dos terceras partes tanto de la Administración Universitaria como de la sindical.

2. La Administración Universitaria y las centrales sindicales podrán ser asistidas en cada reunión por un máximo de dos asesores cada una de ellas, que actuarán con voz pero sin voto. Su asistencia será comunicada con la suficiente antelación, informando del nombre de los mismos. Igualmente podrán asistir a las reuniones aquellas personas que la CIEV considere oportuno por los asuntos que fueran a debatirse.

3. La CIEV se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, salvo que conste no haber asuntos a tratar, y de manera extraordinaria a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, en este caso la presidencia deberá realizar la convocatoria en un plazo máximo de 7 días laborables desde la fecha en la que se registre la petición. Dicha petición de convocatoria deberá ir acompañada de la propuesta de orden del día y de la documentación justificativa correspondiente. Entre la fecha de la convocatoria y la de la reunión mediarán entre 7 y 20 días. La convocatoria se realizará a las Centrales Sindicales de conformidad con los datos aportados por las mismas, así como a la representación de la Administración Universitaria.

La CIEV se podrá reunir con carácter urgente, previo acuerdo de las partes y en un plazo no mayor de siete días laborables a partir de la fecha de registro de la solicitud de convocatoria.

4. Los acuerdos de la CIEV se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones institucional y sindical, siendo vinculantes en su aplicación como parte integrante de este Convenio. Se levantará Acta de cada una de las reuniones en las que se reflejarán, entre otros asuntos, las propuestas realizadas por cada una de las partes aportadas documentalmente por las mismas y los acuerdos alcanzados. Los acuerdos de la CIEV tendrán vigencia desde el día siguiente al de la toma de los mismos, salvo que el propio acuerdo establezca otra eficacia.

5. Son funciones de la CIEV en el marco de aplicación de este Convenio, las siguientes: Realizar el seguimiento de la aplicación e interpretación del presente Convenio Estudiante, proponer, informar y en su caso resolver mediante acuerdo, cuando proceda, la creación, modificación o supresión de categorías profesionales.

Crear las comisiones de trabajo que estime oportunas, estableciendo el ámbito temporal de las mismas.

Recibir, conocer y estudiar cuando proceda, las pretensiones que los trabajadores o Comités de Empresa dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, puedan plantear con relación a su interpretación y aplicación.

Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo a la solución extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Cualesquiera otra función que le atribuya el presente Convenio.

6. Eventualmente, a esta Comisión podrán asistir aquellas personas que, por su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente por la Comisión. La CIEV dispondrá de la documentación necesaria para esclarecer cualquier asunto relativo al presente Convenio, así como la información que precise para el desempeño de sus funciones.

7. La CIEV estudiará y acordará, en su caso, las condiciones de aquellos colectivos o trabajadores que, por sus especiales funciones o condiciones laborales, no previstas en el presente Convenio, se incluyan en el futuro en el ámbito de aplicación del mismo.

## **<sup>1</sup>CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 6. - DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

1. Corresponde la organización del trabajo y su aplicación práctica a los órganos directivos de cada una de las Universidades y Servicios Universitarios del ámbito de aplicación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras, y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical

2. En los proyectos de reorganización y reestructuración de la Universidad que conlleven modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo del personal laboral, se estará a lo dispuesto en este mismo Convenio.

### **ARTÍCULO 7.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

1. Tienen la condición de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Modificaciones individuales: Se consideran modificaciones individuales las referidas a modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- 1) Diez trabajadores en las empresas que ocupan menos de 100 trabajadores.
- 2) El 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupan entre 100 y 300 trabajadores.
- 3) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupan 300 o más trabajadores.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por escrito por la Administración a los trabajadores/as afectados/as con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, una vez se halla producido la oportuna negociación con los sindicatos más representativos en el ámbito de la empresa afectada.

2. Modificaciones colectivas: Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de carácter colectivo las que afecten al horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

3. Cuando se trate de modificaciones sobre jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, sin perjuicio de lo previsto en el art. 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de doce meses.

4. Tanto para las modificaciones individuales como para las colectivas deberán atenderse las siguientes consideraciones:

- a) El período de consultas al que se refiere el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser inferior a 15 días ni superior a 20.
- b) En el supuesto de falta de acuerdo en el período de consultas se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de las posibles acciones individuales. Para la resolución del conflicto colectivo se estará a lo dispuesto en este Convenio para tales situaciones. La interposición de conflicto paralizará la tramitación de acciones individuales hasta su resolución.

## **CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 8 .- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores y a las trabajadoras de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñe.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**Grupo A:** Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión del título de Doctor, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, o equivalente, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo de cada Universidad.

**Grupo B:** Forman este grupo y se integrarán en él los/las trabajadores/as que estando en posesión

del título de Diplomado (o estudios de nivel equivalente), Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, o titulación equivalente reconocida por el MEC, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo de cada Universidad.

**Grupo C:** Forman este grupo y se integrarán en él los/las trabajadores /as que estando en posesión del título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o titulación equivalente, o hayan superado la prueba de acceso para mayores de 25 años a la Universidad, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido como tal el puesto en la relación de puestos de trabajo de cada Universidad.

**Grupo D:** Forman este grupo y se integraran en él los/as trabajadores/as que estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o titulación equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar trabajos en función de su categoría profesional y esté definido así su puesto en la relación de puestos de trabajo de cada Universidad.

**Grupo E:** Forman este grupo y se integrarán en él los/las trabajadores/as que estando en posesión del Certificado de Estudios Primarios, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo que se definan en este grupo en la Relación de Puestos de Trabajo de cada Universidad.

2. Cuando un trabajador haya accedido o acceda a la plantilla de su respectiva Universidad mediante convocatoria de pruebas selectivas abiertas a dos grupos de titulación, y su ingreso se produzca por la inferior de entre las dos requeridas podrá, si obtiene el título superior de entre los dos posibles, integrarse en dicho grupo. Dicha integración tendrá los efectos económicos de la fecha en que se solicite (siempre que en dicha fecha se esté en posesión del título correspondiente).

3. El personal del grupo D que carezca de la titulación requerida para participar en las convocatorias de promoción interna al grupo C, podrá participar en dichas convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo, más la superación de un curso específico de formación.

4. Dentro de cada grupo de titulación podrán existir agrupaciones funcionales de distintas categorías profesionales atendiendo a la similitud de sus funciones y a efectos de participación en los concursos de provisión y promoción profesional, así como de selección, en su caso.

#### **ARTÍCULO 9 .- LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO**

Las relaciones de puestos de trabajo en ningún caso podrán fijar un complementos inferiores a un puesto de trabajo del que se establece en el anexo I de este Convenio para la categoría profesional en la que se integre.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo serán negociadas con los representantes de los trabajadores en el ámbito de cada una de las Universidades y Servicios.

Las variaciones de la RPT referidas a categorías laborales, se remitirán a la CIEV para su incorporación al anexo del Convenio Colectivo.

### **CAPITULO IV: PROVISIÓN DE VACANTES, TRASLADO, PROMOCIÓN Y NUEVO INGRESO**

#### **ARTÍCULO 10.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

1. Todos los procesos de provisión de puestos de trabajo se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a los Estatutos de cada Universidad en la materia, a la normativa laboral vigente y Texto Refundido de la Función Pública Valenciana. Se garantiza asimismo, la presencia sindical en todos los tribunales de selección conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

2. Para el adecuado desarrollo de todos los procesos selectivos que comporten como fase única o como parte de la selección la realización de concurso, se establecerá un baremo negociado entre cada Universidad y los representantes sindicales en el ámbito de la misma.

3. El conjunto de los puestos de trabajo clasificados para personal laboral que configuren la Oferta de Empleo de cada una de las Universidades de la Comunidad Valenciana, se ofertará con carácter previo al personal laboral fijo de la plantilla de la respectiva Universidad, en el proceso de movilidad horizontal y promoción interna configurado de la siguiente forma:

#### Fase 1ª.- MOVILIDAD HORIZONTAL:

Dicha fase constará de dos procesos:

Concurso de Traslado: Entre personal laboral fijo y excedentes forzosos del mismo grupo, categoría y perfil al de las plazas convocadas. Realizado el proceso selectivo, las plazas resultantes se ofertarán mediante,

Concurso de Méritos: Que incluirá prueba selectiva, entre todo el personal del mismo grupo, no incluido en la fase de Concurso de traslado.

#### Fase 2ª.- PROMOCIÓN INTERNA:

Mediante el concurso-oposición correspondiente, se ofertará un porcentaje de las plazas resultantes de la anterior fase, que en ningún caso podrá ser inferior al previsto estatutariamente en cada una de las Universidades, entre personal fijo en activo de cualquier grupo, categoría, nivel o perfil profesional no incluido en la fase primera.

Las vacantes resultantes, una vez culminado el proceso de cobertura interna, configurarán la,

#### Fase 3ª.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE CADA UNIVERSIDAD

### **ARTÍCULO 11.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE NATURALEZA LABORAL.-**

En todas las pruebas selectivas y procesos de provisión de puestos de trabajo que se organicen en cada una de las Universidades, la valoración y selección de los aspirantes se realizará mediante Tribunales.

Los Tribunales designados por la respectiva Universidad estarán compuestos por cinco miembros, los cuales deberán poseer titulación igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo a proveer y pertenecer al mismo grupo o categoría profesional o superior. Dos de los miembros serán representantes propuestos por los sindicatos más representativos.

Los Tribunales podrán designar, asesores especialistas y ayudantes al objeto de que presten su colaboración al Tribunal, limitándose sus funciones a este aspecto.

Las convocatorias y sus bases serán informadas preceptivamente con carácter previo por los sindicatos más representativos.

### **ARTÍCULO 12. MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes salvedades:

a) En lo referente a las categorías equivalentes que se mencionan en el apartado 1 del art. 39 del Estatuto de los Trabajadores tendrán tal consideración aquellas que así figuren en el anexo de este Convenio.

b) No se podrán realizar funciones superiores a las de los grupos profesionales o categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año en los grupos C, D ó E , ni superior a 8 meses en un año para los grupos B ó A. No obstante, si concurrieran tales circunstancias, el/la trabajador/a podrá reclamar la creación del puesto de trabajo correspondiente a las funciones encomendadas y, en su caso, la cobertura de la vacante conforme a las reglas en materia de ascensos, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Universidad , y previo informe del Comité, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la prestación del servicio. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a un mes. Agotado dicho período, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

El desempeño de funciones no correspondientes al grupo o categoría equivalente se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de menor retribución, en los que se mantendrá la de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

### **ARTÍCULO 13.- MOVILIDAD**

A.1. El cambio de puesto de trabajo que suponga destino definitivo se llevará a efecto mediante la consiguiente convocatoria pública con respeto a los porcentajes de promoción entre todo el personal perteneciente al grupo o subgrupo o categoría en que este incluido dicho puesto de trabajo, salvo lo dispuesto con carácter extraordinario en este artículo.

A.2. Cambio provisional de puesto de trabajo. Podrán realizarse cambios provisionales de puesto de trabajo, dentro del mismo grupo y categoría, mediante instrucción motivada de la Gerencia, oído el trabajador afectado y previa comunicación a los representantes del personal; dicho cambio se realizará por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses. Transcurrido dicho periodo no podrá concurrir en la misma persona tal circunstancia, hasta pasados dos años.

A.3. Por necesidades del servicio, cada Gerencia, previa negociación con los representantes de sus trabajadores y con audiencia del interesado, podrá adscribir un puesto de trabajo a distinta Unidad de gestión, respetando grupo, categoría, funciones y condiciones de trabajo de las personas implicadas.

### **ARTÍCULO 14. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

En cuanto a movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

a) Cuando, notificada la decisión del traslado, el trabajador no aceptara la misma, tendrá derecho a rescindir el contrato, con una indemnización de 30 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de doce mensualidades.

El traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma Universidad, que exija cambio de residencia o un desplazamiento superior a 30 Km. en relación al anterior destino, deberá ir precedido de un período de negociación con los sindicatos más representativos, de duración no inferior a quince días. Dicho período de negociación versará sobre las causas motivadoras de la decisión de la Universidad y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados/as. En dicha línea, se establecen las siguientes indemnizaciones por gastos derivados de traslados forzosos:

Hasta un máximo de 40.000 PTA mensuales (por un periodo de 12 mensualidades) en concepto de alquiler de vivienda, siempre que se justifique el cambio de residencia y el importe del alquiler correspondiente al periodo cubierto.

Hasta un máximo de 300.000 PTA por gastos de traslado, previa justificación del gasto realizado.

Además, por los gastos que, en su caso, se ocasionen por cada hijo en edad escolar del trabajador trasladado forzosamente:

El importe de la nueva matrícula (siempre que, existiendo cambio de colegio una vez abonado dicho concepto, deba abonarse una nueva matrícula en el nuevo Centro escolar), previa justificación del abono de ambas.

Igualmente, si en el nuevo colegio es obligatorio el uso de uniforme y se acredita tal circunstancia, se abonarán un máximo de 20.000 PTA previa justificación del gasto generado por dicho concepto.

En cualquier caso, todas las cuantías enumeradas podrán percibirse por uno sólo de los cónyuges cuando, trabajando los dos en la Universitat, el traslado forzoso les afecte a ambos.

Asimismo, en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la misma Universidad y la movilidad geográfica afectase a uno sólo de ellos, el otro podrá solicitar la asignación provisional de una vacante correspondiente a su categoría profesional en el mismo Centro o localidad de destino del cónyuge trasladado, teniendo preferencia en el primer concurso de traslado que se convoque, conteniendo plazas de su categoría, a partir de los efectos en que se haya producido la movilidad geográfica del cónyuge.

#### **ARTÍCULO 15.- SUSTITUCIONES Y BOLSAS DE TRABAJO**

1.El contenido de este artículo será de aplicación en todas las contrataciones de duración determinada, excepto aquellas que por la sustantividad del objeto de contrato o por especial cualificación profesional deban tener un tratamiento diferenciado.

Finalizados los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público, cada Universidad negociará con sus representantes sindicales la composición, extensión y duración de las Bolsas de Trabajo que de ellas se desprendan y que deberán ser objeto de publicidad. Este acuerdo sobre condiciones de la Bolsa de Trabajo será remitido a la CIEV.

2. El personal afectado por este artículo deberá reunir los requisitos legales para ocupar el puesto de trabajo que en cada caso se trate, y su cese se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su contratación, cuando se ocupe reglamentariamente el puesto por un contratado laboral indefinido, o por amortización del puesto.

3. Sólo en los supuestos en que no se hubiesen creado Bolsas de Trabajo confeccionadas a raíz de la Oferta de Empleo Público, se optará para la contratación de personal no fijo entre las Oficinas de Empleo propias o convenidas, o la realización de una convocatoria pública al efecto. En cualquier caso, la selección contará con la presencia de la representación sindical que se haya establecido en este Convenio para la configuración de Tribunales.

4. En los supuestos de contratos con cargo a proyectos, programas, convenios y otras actividades de I+D, el responsable de la actividad investigadora optará entre algunos de los procedimientos anteriormente descritos.

#### **ARTÍCULO 16. PERÍODO DE PRUEBA**

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, el período de prueba de acuerdo con lo establecido a continuación:

- Grupo E:..... 1 mes.
- Grupo D ..... 1 mes.
- Grupo C:..... 2 meses.
- Grupo B:..... 3 meses.
- Grupo A:..... 4 meses.

Con relación al resto de condiciones del periodo de prueba, se estará a lo dispuesto en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## ARTÍCULO 17. CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL

Se realizarán con carácter habitual los siguientes contratos laborales de duración determinada acogiéndose a las normas generales previstas en el R.D. 2546/94 o normas que lo sustituyan o complementen. Los contratos de duración determinada que se formalicen tendrán el siguiente tratamiento en cuanto a la duración y objeto del contrato:

**1) El contrato por "circunstancias de la producción** o acumulación de tareas" se realizará con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan tales circunstancias. Si la contratación se realiza por períodos inferiores al anteriormente citado, los contratos serán prorrogables hasta alcanzar dicho límite.

**2) Los contratos "por obra o servicio"** tendrán como objeto la realización de un trabajo relacionado con un servicio o actividad determinada cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2.1.- Podrán ser objeto de este contrato las actividades que a continuación se detallan:

a) Aquellas que se deriven de una aplicación presupuestaria finalista, sea cual sea su procedencia (Convenios, contratos, proyectos de investigación, cursos, masters, congresos, conferencias, etc)

b) Aquellas actividades que, aún no teniendo un crédito finalista, por el período en que se realizan y lo específico de la función, tienen conferida sustantividad propia dentro de la actividad de la Universidad.

2.1.- El incumplimiento de las obligaciones formales recogidas en el artículo 2 del RD 2.546/1994 así como la asignación de personal contratado para funciones distintas de las que se determinen en los contratos, de los que pudieran derivarse derechos de fijeza o de indemnización, según proceda, para el personal contratado, podrán ser objeto de deducción de responsabilidades.

2.3.- Las retribuciones y demás gastos sociales que correspondan a estos contratos serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto, contrato de investigación, o partida presupuestaria correspondiente.

2.4.- El régimen retributivo aplicable a los contratos derivados de proyectos, contratos o convenios de investigación, según sus titulaciones, será el que a continuación se establece:

**a) Personal contratado con grado de Doctor:** Podrá percibir como máximo un salario bruto anual igual al de un Catedrático de Universidad con dedicación a tiempo completo. Excepcionalmente, cuando se trate de Investigadores o Técnicos de reconocido prestigio internacional, esta cantidad podrá ampliarse, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el doble del salario bruto de un Catedrático de Universidad a tiempo completo.

**b) Personal contratado con titulación universitaria, grado superior:** Podrá percibir, como máximo, un salario bruto anual igual al de un profesor Titular de Universidad, con dedicación a tiempo completo. En el caso de proyectos o contratos, cuya dificultad técnica requiera una cualificación especial, esta cantidad podrá ampliarse, previo informe motivado del Director del trabajo, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el salario bruto de un Profesor Titular de Universidad, incrementado en un 50%.

**c) Personal contratado con titulación universitaria, grado medio:** Podrá percibir, como máximo, un salario bruto anual igual al 80% del señalado a un Profesor Titular de Universidad con dedicación a tiempo completo.

**d) Otro personal contratado:** Su retribución se corresponderá con lo establecido en este Convenio Colectivo o con la retribución del puesto de trabajo similar según la Relación de Puestos de Trabajo.



2.5.- Los límites retributivos anteriores se establecen para una jornada laboral semanal de 35 horas reduciéndose proporcionalmente cuando se realice una jornada inferior. Las demás condiciones de trabajo se acogerán a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Retribuciones mínimas de proyectos y contratos de investigación .- El trabajador con titulación de grado superior o medio que sea contratado para realizar su trabajo en convenios, proyectos u otras actividades de I + D, no podrá ser retribuido por cuantía inferior a un puesto de trabajo similar o equivalente en su grupo de clasificación.

2.6.- Cuando los contratos de obra o servicio a los que se refiere este apartado se realicen con cargo a proyectos subvencionados por los correspondientes Programas Nacionales de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT) y de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica del MEC (DGICYT), los gastos de personal de los mismos deberán ser específicamente aprobados en el correspondiente proyecto de investigación.

Todos estos contratos de obra o servicio se celebrarán con sujeción a las normas sobre Incompatibilidades existentes para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2.7.- Aquellos proyectos o programas de investigación de carácter nacional o internacional a los que esté acogida la Universidad y que conlleven contratación de personal investigador seleccionado por el organismo correspondiente, el régimen retributivo de los contratos se adaptará a lo previsto en la respectiva convocatoria, al igual que las condiciones de trabajo. Lo previsto en este Convenio será subsidiario en estos supuestos.

**3) Se acudirá a la modalidad de contrato por "interinidad"** en aquellos supuestos previstos en el art. 4 del R.D. 2546/94, y en las condiciones fijadas por el mismo o por las normas que, en su caso, lo desarrollen.

**4) Contratos formativos.** Acogiéndose a lo dispuesto en el punto 1 del art.11 del E.T.. Dichos contratos no podrán realizarse para la provisión de puestos de trabajo que figuren en la RPT de la respectiva Universidad. En el ámbito de las Universidades no se realizarán los contratos previstos en el punto 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 18 .- INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD.**

Para facilitar la integración social de los minusválidos, en cuanto a selección y contratación del personal, se estará a lo dispuesto por la Ley 13/1982, de 7 de abril. No obstante, en la O.E.P. se reservará un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% de modo que, progresivamente, se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración Universitaria, siempre que superen las pruebas de selección y que, en su momento, se acredite el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad, según se determine reglamentariamente.

### **CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 19. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, solamente podrá ser retribuido por los conceptos y cuantías siguientes:

**A. El sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias** que correspondan al Grupo al que pertenezca el/la trabajador/a, de acuerdo con las cuantías establecidas en el Decreto de retribuciones 99/1995 de la Generalitat Valenciana o sus respectivas actualizaciones reglamentarias.

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del primer día del mes siguiente en el que se perfeccionen. El personal que tuviese acreditado por concepto de

antigüedad cantidades distintas a las especificadas en los valores de este Convenio, continuarán percibiendo aquellas cuantías en concepto de “otras antigüedades”. Este concepto se incrementará en el mismo porcentaje que se prevea en la Ley de Presupuestos para los trienios.

Para el devengo de los trienios se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en las mismas condiciones en que dichos derechos se aplican al personal funcionario de acuerdo con la establecido en la Ley 70/78. El personal que pase a pertenecer a un grupo superior, percibirá los siguientes trienios en la cuantía asignada al nuevo grupo.

**B. El Complemento de Destino** fijado al puesto que se desempeñe según la RPT de cada Universidad.

**Dentro de los límites marcados por el Decreto 99/1995 de la Generalitat Valenciana, los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada uno de los Grupos de titulación del personal laboral de las Universidades son los siguientes:**

<u>Grupo</u>	<u>Nivel mínimo</u>	<u>Nivel máximo</u>
A	18	28
B	16	24
C	14	20
D	12	16
E	10	12

**C. El Complemento Específico** fijado al puesto que se desempeñe según la RPT de cada Universidad

a) El personal que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al que a continuación se detalla, para cada uno de los grupos de titulación, tendrá asignada una jornada laboral de 40 horas semanales:

Grupo A

Grupo B

Grupo C

Grupo D

Grupo E según establezca la Generalitat

b) El resto del personal con complementos específicos inferiores, tendrá asignada una jornada de trabajo de treinta y cinco horas .

c) El trabajador que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al detallado en el subapartado a) de este mismo apartado , de acuerdo con su grupo de titulación, estará sujeto a las siguientes obligaciones específicas:

1. Cuando la propia dinámica del trabajo así lo exija, este personal podrá ser requerido para la realización de una jornada semanal superior, compensando el exceso de jornada en la semana posterior, a la desaparición de la necesidad urgente por la que fue requerido el trabajador, teniendo en cuenta las preferencias del mismo y las necesidades del servicio.

2. El citado personal estará sujeto a la incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades.

3. Con independencia de lo dispuesto en los apartados anteriores, el personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico de igual o superior cuantía al E045, la jornada semanal será de cuarenta horas. No obstante, podrá ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo requieran las necesidades del servicio en función de la mayor responsabilidad inherente a dichos puestos de trabajo, sin que en ningún caso proceda compensación alguna en concepto de horas o gratificaciones extraordinarias.

**D.** Al objeto de retribuir las condiciones específicas en que se desempeñan determinados puestos de trabajo se crean los componentes de **complemento específico de: festividad, nocturnidad y turnicidad**, definidos a continuación:

**METER PAGINA. PROPUESTA IDEM CONVENIO GENERALITAT ACTUALIZAR EL CONVENIO EN CANTIDADES. TRASLADAR PROPUESTAS TAMBIEN PARA TRABAJADORES DE “SERVICIOS EXTERNOS”.**

**E. Complemento Personal de Garantía.** Este CPG se revalorizará con las subidas anualmente pactadas para el resto de conceptos retributivos. En todo caso, esta revalorización no podrá contradecir lo dispuesto en la Ley de Presupuestos o normativa aplicable a este concepto retributivo.

**F.- Horas extraordinarias.- Sólo** se atenderá a la realización de horas extraordinarias por razones de fuerza mayor.

a) En caso de realización de horas extraordinarias y con la debida justificación por escrito a los representantes de los trabajadores, éstas serán compensadas en tiempo equivalente al 150% descanso.

b) Si por razones justificadas del servicio no fuera posible compensar las horas extraordinarias por tal descanso, serán retribuidas al 150% del valor-hora ordinario.

**G.- Gratificaciones**, que puedan acreditarse al trabajador, entre otros, por los siguientes conceptos:

1 Por participación y colaboración en convenios, proyectos u otras actividades de I+D

2. Por modificaciones horarias y/o de turnos de trabajo (distintas de las necesarias para la atención de los sábados , que tendrán su tratamiento específico en el ámbito de cada Universidad), y que tengan su justificación en necesidades derivadas de la investigación o la docencia, siempre y cuando sea éste, el mecanismo compensatorio que se acuerde de conformidad con lo previsto.

Las gratificaciones contempladas en este apartado no podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni tendrán, en caso alguno, el carácter de consolidables.

**H.-** Los contratos formativos contemplados en el apartado 5 del artículo 17 serán retribuidos durante el primer año con el 80% de las retribuciones establecidas con carácter general para la categoría de que se trate; durante el segundo año, las retribuciones serán del 90% en relación con dicha categoría.

**ARTÍCULO 20. PELIGROSIDAD, TOXICIDAD Y PENOSIDAD**

EN ESTE APARTADO, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN LA LEY DE SALUD LABORAL Y NORMATIVA DE DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA MISMA.

Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviera reconocido el Complemento Específico E en alguna de sus modalidades de peligrosidad, penosidad o toxicidad y que lo vinieran cobrando mensualmente, seguirán percibiéndolo en la misma cuantía del sueldo base por cada uno de dichos conceptos, mientras permanezcan las condiciones especiales que originaron su reconocimiento o se contemple específicamente en la clasificación de puestos de trabajo.

Al personal que le sea reconocido el derecho a percibir el Complemento Específico E por cualquiera de estos conceptos, le será abonado en las mismas cuantías y condiciones especificadas anteriormente.

**ARTÍCULO 21. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Las Universidades firmantes del presente Convenio reconocen la Cláusula de Revisión Salarial para todo el personal a su servicio, en el ámbito del presente Convenio. Su aplicación será idéntica a la establecida para el personal de la Generalitat Valenciana.

**CAPÍTULO VI: JORNADA Y HORARIOS****ARTÍCULO 22. JORNADA DE TRABAJO**

1. **Jornada Ordinaria:** Será de 35 horas semanales y siete horas diarias. El cómputo anual de horas trabajadas se establecerá una vez fijado el calendario laboral para cada anualidad.
2. La distribución regular de la jornada ordinaria semanal se establece de Lunes a Viernes en horario de mañana o tarde. El horario de la mañana se comprende entre las 7 y las 15,30 y el de la tarde entre las 14 y las 22 horas.
3. En los puestos de trabajo que sea necesario cubrir las mañanas de los sábados se procederá a adoptar la oportuna redistribución horaria de la jornada semanal así como la correspondiente compensación, esta negociación se realizará en cada ámbito con los representantes de los/as trabajadores/as.
4. **Jornadas irregulares:** Se podrá modificar la distribución de la jornada y del horario de trabajo previa negociación con los/as representantes del personal. Esta circunstancia se hará constar en la RPT como horario especial. La compensación que corresponderá se negociará en cada caso y se reflejará también en la RPT.
5. Cuando la distribución irregular de la jornada tenga carácter permanente en nuevas contrataciones, esta circunstancia deberá hacerse constar en la RPT de la respectiva Universidad como horario especial. Si en alguno de estos casos concurren los supuestos correspondientes, se estará a lo dispuesto en el Decreto 99/1995 en lo referido a complementos específicos de nocturnidad, festividad o turnicidad
6. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo de 20 minutos computable como de trabajo efectivo a efectos de jornada laboral.
7. El personal que deba prestar servicios necesariamente los días 24 y 31 de diciembre tendrán establecido el mecanismo compensatorio a través del Calendario Laboral de la respectiva Universidad.

**ARTÍCULO 23. CALENDARIO LABORAL**

Cada Universidad negociará, con sus representantes sindicales, el calendario laboral anual que será debidamente difundido entre todo el personal y que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos, la jornada en los períodos vacacionales y cualquier otra situación que fuera necesaria para hacer compatible la organización del trabajo con la organización docente de la Universidad.

**CAPÍTULO VIII: ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 28. JUBILACIONES.**

1. Se establece que la jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, para todos los trabajadores acogidos a este Convenio. Esta norma tendrá como excepción a aquellos trabajadores fijos que no tengan cubierto su período de carencia a efectos de la normativa vigente para el cobro de pensiones. En estos casos se prorrogará el contrato hasta cubrir el mínimo de tiempo trabajado previsto por la misma.
2. Los/las trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.
3. Así mismo, los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones fijadas en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores siempre que sea compatible con

las necesidades de los servicios y previo informe de los representantes de los trabajadores.

4. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en la materia.

5. Cuando un/a trabajador/a se jubile y tuviera como mínimo una de antigüedad de quince años (con reconocimiento de servicios si fuera el caso) percibirá el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los quince de referencia. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente percibirán una gratificación por una sola vez, y por este hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

- a los 60 años..... 400.000 pesetas
- a los 61 años..... 300.000 pesetas
- a los 62 años..... 250.000 pesetas
- a los 63 años..... 200.000 pesetas

#### **ARTÍCULO 29. CAPACIDAD DISMINUIDA**

El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial por Resolución de la Dirección Provincial del I.N.S.S. o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, tendrá derecho a la adaptación que precise de las funciones no fundamentales de su profesión habitual.

En el caso del personal que haya sido declarado en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual por Resolución de la Dirección Provincial del I.N.S.S. o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, ser destinado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, que resulte adecuado a su situación clínica, cuando cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado.

La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a los/las trabajadores/as que tengan las condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física. La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

#### **ARTÍCULO 29. FONDO DE AYUDA SOCIAL**

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, negociará con sus representantes sindicales la constitución de un Fondo de Ayuda Social. El contenido del acuerdo deberá contemplar necesariamente, texto de la convocatoria, alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos que, como mínimo, contemplarán los siguientes apartados:

1. Ayudas a la formación del personal que curse estudios universitarios.
2. Fondo educativo para atender determinados gastos de enseñanza y formación causados por los titulares de en ámbito distinto al universitario, o de los cónyuges e hijos en cualquiera de los niveles.
3. Prestación social para atender la adquisición de prótesis y material sanitario de tipo ocular, auditivo, dentario, ortopédico y otras que se consideren incluidas en este apartado.
4. Asistencia a discapacitados psíquicos, físicos y sensoriales a cargo de efectivos de las plantillas de la Universidad.”

#### **ARTÍCULO 30. INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE**

Las Universidades acogidas a este Convenio, buscarán la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores cobren una indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez producidas por accidente. Las indemnizaciones no podrán ser inferiores a cinco millones de pesetas.

#### **ARTÍCULO 31. ANTICIPOS**

El personal laboral fijo que perciba sus haberes con cargo al presupuesto de cada Universidad, y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de su salario conforme a las normas establecidas en cada Universidad a tal efecto.

### **ARTICULO 32. ROPA DE TRABAJO**

En cuanto a ropa de trabajo, se estará a lo que acuerde la Gerencia de cada Universidad con el Comité de Empresa de la misma.

## **CAPÍTULO IX: SUSPENSIÓN, ABSENTISMO Y CONTROL HORARIO**

### **ARTÍCULO 33. SUSPENSIÓN**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal e invalidez provisional de los/las trabajadores/as.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y/o adopción de un menor de cinco años.
- e) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o prestación social sustitutoria.
- f) Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- i) En las situaciones de excedencia, en los términos pactados en este Convenio.
- k) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal, la Universidad retribuirá el 100% del salario del trabajador, recuperando el porcentaje correspondiente de la Tesorería de la Seguridad Social por los procedimientos reglados al efecto.

3. Al cesar las causas de suspensión, el/la trabajador/a deberá reintegrarse al puesto al día siguiente de producirse la misma, en todos los supuestos de suspensión, excepto en los apartados a) y b) , en que se estará a lo pactado, y en el apartado e) en que el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación del servicio.

4. En los supuestos de I.T. cesará el derecho de reserva, si el/la trabajador/a es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez. En los supuestos de Prórroga de la Incapacidad Temporal y durante el período de duración de la misma se tendrá derecho a reserva de plaza del mismo grupo y categoría igual o similar.

### **ARTÍCULO 34. EXTINCIÓN**

El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas

- a) Por mutuo acuerdo de las partes
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato
- c) Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato
- d) Por dimisión del trabajador con un preaviso de 15 días
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador
- f) Por jubilación del trabajador
- h) Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario
- i) Por despido del trabajador
- j) Por causas objetivas legalmente procedentes

2.- A la finalización de los contratos de duración determinada, la Administración Universitaria extenderá el correspondiente finiquito que contendrá los siguientes elementos:

- a) partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural, en función del

tiempo trabajado.

b) parte proporcional de las vacaciones anuales.

c) en general, todo derecho de contenido económico reconocido al trabajador, y pendiente de abono.

### **ARTÍCULO 35. ABSENTISMO**

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su reducción implica, tanto la correcta utilización de los servicios de la empresa y de la Seguridad Social, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir la efectiva protección de la salud física y mental de los /as trabajadores/as.

2. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo laboral y la urgente necesidad de disminuirlo, atacando directamente todo tipo de proceder situado fuera de la legalidad y de la norma, dada su negativa repercusión en la eficacia de los servicios.

Las Universidades tienen la obligación de controlar el absentismo en función de lo legal y reglamentariamente establecido.

3. Cada Universidad arbitrará los mecanismos de carácter preventivo a través del estudio de las causas de las bajas, su extensión y las medidas adecuadas a fin de reducirlo; en todo caso, con la periodicidad que se establezca, se facilitará a los Comités de Seguridad y Salud, los datos de las causas de las bajas relacionados con los datos de antigüedad, profesión, edad, sexo y diagnóstico, a fin de poder evaluar con rigor el impacto del ejercicio del trabajo en las situaciones de Incapacidad Temporal.

## **CAPÍTULO X: SALUD LABORAL**

### **ARTÍCULO 36. DEBER DE LA ADMINISTRACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Cada Universidad garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En todo lo referente a la Salud Laboral se estará a lo dispuesto en este Convenio, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado mediante el Real Decreto 39/1997.

### **ARTÍCULO 37. ORDENACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA**

La acción preventiva en la Universidad está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en el artículo 15 de la LPRL.

En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se tomarán en consideración, tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación.

En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por cada Universidad, previa consulta preceptiva al Comité de Seguridad y Salud.

### **ARTÍCULO 38. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA**

La política de prevención se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o proceso de datos y con periodicidad bianual en los centros de trabajo administrativo (salvo que de la evaluación inicial de riesgos se derive la necesidad de realizarlos anualmente). En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para:

1. Elaborar el mapa de riesgos de cada Universidad, que entre otras cuestiones, deberá determinar la procedencia de realizar estudios epidemiológicos en su ámbito.
2. Definir los riesgos más significativos por su gravedad y su frecuencia.
3. Poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención frente a los mismos.
4. Mejorar el medio ambiente del trabajo.
5. Adaptar los locales y los puestos de trabajo.

Incluirá asimismo los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que fuesen necesarios.

#### **ARTÍCULO 39. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

En cada Universidad se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSS).

1. El Comité de Seguridad y Salud tiene las competencias que expresamente le atribuye el artículo 39 de la LPRL.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar trabajadores de la respectiva Universidad que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Universidad, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud podrá recabar el asesoramiento del Servicio de Prevención que cada Universidad haya adoptado de conformidad con la LPRL y sus normas de desarrollo reglamentario.

#### **ARTÍCULO 40. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

1. Derecho de Formación:

1.1 El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la LPRL.

1.2 El CSS tendrá capacidad para proponer actividades formativas en materia de Seguridad y Salud, e igualmente podrá proponer contenidos o profesorado de las mismas.

1.3 Los cursos de formación se podrán realizar en colaboración con los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y con otras Entidades Públicas.

2. Derecho de Información:

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos correspondientes a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.

3. Derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente:

Los trabajadores tendrán derecho asimismo, a paralizar su actividad en caso de que, a su juicio, existiese un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador/a del que éste hubiese informado a su superior jerárquico y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. Se exceptúan de esta obligación de información los casos en los que el/la trabajador/a no pudiera ponerse en contacto de forma inmediata con su superior jerárquico. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el/la trabajador/a hubiese obrado de mala fe o cometido negligencia grave. Los despidos o sanciones basados en actuaciones de los/las trabajadores/as en el regular ejercicio del derecho reconocido, serán considerados nulos por violación de derechos fundamentales del trabajador/a.

#### **ARTÍCULO 41. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a



pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la embarazada, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

3. El Servicio de Prevención de cada Universidad, previo informe del C.S.S., comunicará al órgano competente en materia de negociación de RPT, aquellos puestos de trabajo que se consideran exentos de riesgo para su desempeño por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
4. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
5. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el número anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
6. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Gerencia de la respectiva Universidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
8. La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, tendrá en especial consideración los siguientes factores:
  - a) Agentes químicos.
  - b) Agentes físicos o psíquicos.
  - c) Agentes bioquímicos

#### **ARTÍCULO 42. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

En cuanto a los Servicios de Prevención, cada una de las Universidades acogidas a este Convenio estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa de desarrollo.

#### **ARTÍCULO 43. LOS/LAS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN**

1. Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo
2. La designación de los Delegados y las Delegadas de Prevención se realizará por las Organizaciones Sindicales entre el personal de la Universidad correspondiente que tengan la condición de miembros del órgano de representación. No obstante, ante la posibilidad de que concurra insuficiencia de la conveniente cualificación o información en las concretas cuestiones a debatir en materia de Seguridad y Salud Laboral entre los y las representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación, de conformidad con lo previsto en el artículo 35.4, último párrafo, de la LPRL, las Organizaciones Sindicales podrán designar Delegados y Delegadas de Prevención entre los empleados y empleadas que no sean representantes electos.
3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL. Una vez determinado dicho número se les aplicará la representación

obtenida por las Organizaciones Sindicales en cada órgano de representación.

4. La Universidad deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación podrá facilitarla la Universidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y será independiente de las que hubieran correspondido a los Delegados de Prevención por cursos de formación profesional continua.

5. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los/as Delegados/as de Prevención. Los/as Delegados/as de Prevención tienen el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.

6. No se computará en el crédito horario de que dispongan en su condición de representantes sindicales, las que se utilicen para las siguientes actividades:

- a) Reuniones convocadas por la respectiva Universidad.
- b) Acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- c) Las horas dedicadas a la formación.

#### **ARTÍCULO 44. MEDIO AMBIENTE LABORAL**

Cada Universidad procurará que el desarrollo de las actividades investigadoras, docentes y administrativas que se desarrollen en su seno, se realicen de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

Cada Universidad podrá establecer órganos propios o concertados para auditar el adecuado uso de las instalaciones en relación con el medio ambiente y pondrá en marcha, dentro de las posibilidades presupuestarias, programas de corrección de las deficiencias que pudieran detectarse.

#### **ARTÍCULO 45.- VIGILANCIA DE LA SALUD**

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento (salvo en el caso de las excepciones previstas en el art. 22 de la LPRL).

Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódica y/o específicamente, al personal que por su actividad se estime necesario.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo trabajador con más de 30 días de baja.

Del expediente médico se mantendrá el debido sigilo profesional respecto de la información a la que cualquier persona autorizada tuviese acceso como consecuencia de su actuación en los centros de trabajo de cada una de las Universidades.

#### **ARTÍCULO 46. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO**

1. Cada Universidad proporcionará a sus trabajadores, los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

2. La evaluación del tipo de equipos de trabajo y medios de protección se realizará por el CSS teniendo en cuenta las condiciones del mapa de riesgos y en función de las necesidades que se estimen en cada uno de los puestos de trabajo. Dichos equipos y medios de protección deben estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y la salud del trabajador. Sin perjuicio de las acciones disciplinarias procedentes en relación con el uso

negligente de equipos y medios de protección, así como por la falta de su uso cuando éste resulte necesario, por parte de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 47- RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL**

Los/as trabajadores/as estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el art. 29 de la LPRL.

### **CAPÍTULO XI: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 51.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

La Administración Universitaria se compromete a elaborar un Plan integral de Formación, que deberá incluir necesariamente al conjunto del personal laboral, y que será negociado con los representantes sindicales de sus trabajadores.

El plan de formación tendrá, al menos, tres niveles:

a) Formación Básica.- Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos específico del puesto de trabajo ocupado por el/la trabajador/a. Consistirá en cursos de reciclaje y capacitación profesional organizados desde la Universidad. Estos cursos de trabajo serán gratuitos y se desarrollarán dentro del horario de trabajo.

b) Formación para la promoción.- Es la formación destinada a facilitar la promoción del personal dentro de cada Universidad. Esta formación se llevará a término mediante cursos gratuitos destinados a la obtención del título académico o profesional, o los conocimientos profesionales necesarios para la promoción del personal de la Universidad

c) Formación Integral .- Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos de la persona, sin que sea necesario que los cursos que se sigan tengan relación con el puesto de trabajo ocupado.

#### **ARTÍCULO 52.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración.

Las Universidades organizarán directamente o con la Consellería de Administración Pública u otros organismos oficiales, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los/as trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del /la trabajador/a en su empleo en los puestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Con el fin de actualizar o perfeccionar conocimientos, el/la trabajador/a tendrá derecho a la concesión de 40 horas como mínimo al año para la asistencia a cursos de formación profesional específicos y de materias directamente relacionadas con la función desarrollada.

Las horas utilizadas para la realización de estos cursos se computarán como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Las Universidades podrán enviar a los/as trabajadores/as a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios.

La asistencia a éstos será obligatoria para el/la trabajador/a, al que se le abonará, además de su salario, los gastos de desplazamiento y las dietas que correspondan. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotatoria entre los/as trabajadores/as que reúnan las características necesarias.

## CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO 50.-DISPOSICIONES GENERALES

En materia disciplinaria, el personal laboral se regirá por lo previsto en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y, con carácter supletorio, por el Real Decreto 33/1986 de Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos.

### ARTICULO 54.-FALTAS DISCIPLINARIAS

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus puestos podrán ser muy graves, graves y leves.

#### 1. Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función encomendada.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del servicio, entendiéndose por tal la falta de asistencia al trabajo no justificada, durante 3 ó más días al mes.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración y a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebidas de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
- f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad y la independencia políticas, utilizando facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k. El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad por parte del trabajador que ocasione daño muy grave a sí mismo y/o a terceros.
- l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.
- m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- o. La desobediencia manifiesta.
- p. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
- q. El acoso sexual cometido a una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.
- r. Asimismo, constituyen falta muy grave, todas las señaladas en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En aplicación de lo establecido en la Ley 8/1989, de 13 de abril aquel personal que de forma voluntaria y culpable exija indebidamente una tasa o precio público, o lo haga en cuantía mayor que la establecida, incurrirá en falta disciplinaria muy grave, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que pudieran derivarse de su actuación.

#### 2. Son faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

- f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n. La grave perturbación del servicio.
- o. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios, del personal laboral o de otro personal que preste algún servicio a la Universidad.
- p. La grave falta de consideración con los administrados.
- q. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- r. El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad, que ocasione un daño grave a sí mismo y/o a terceros.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año.

### **3. Son faltas leves:**

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b. La falta de asistencia injustificada de un día.
- c. La leve incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d. El descuido, o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no sean calificados como falta muy grave o grave.

### **ARTÍCULO 52.- PERSONAS RESPONSABLES.**

**Los/as trabajadores/as que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.** De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, y se les aplicará los criterios establecidos en el art. 89 de la ley de Funcionarios Civiles del Estado:

La gravedad o levedad de las faltas se fijará reglamentariamente en función de los siguientes elementos:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Atentado a la dignidad del funcionario, personal laboral o de la Administración.
- d) Falta de consideración con los administrados.
- e) La reiteración o reincidencia.

### **ARTÍCULO 53.- SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

Podrán imponerse, por razón de las faltas, las siguientes sanciones:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo
- c) Traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia, si la Universidad tiene centros

dispersos en distintas localidades. El traslado disciplinario podrá hacerse, igualmente, sin cambio de residencia.

d) Deducción proporcional de empleo y sueldo.

e) Apercibimiento

**La sanción de despido solo podrá imponerse por las faltas muy graves. En estos supuestos, se estará a lo previsto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores.**

La sanción de suspensión de empleo y sueldo y de traslado con o sin cambio de residencia, podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

#### **ARTÍCULO 54.- GRADUACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Administración en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen:

En caso de despido se estará a los términos y causas prevista en este Convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

La sanción de *suspensión de empleo y sueldo por comisión de falta muy grave*, **no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres.**

La sanción de *suspensión de empleo y sueldo si se impone por falta grave* **no podrá ser superior a tres años.**

Los trabajadores sancionados *con traslado con cambio de residencia*, no podrán obtener nuevo destino en la localidad de la que fueron trasladados, *durante tres años*, cuando hubiere sido impuesta **por falta muy grave**, Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Los trabajadores sancionados *con traslado con cambio de residencia* cuando hubiere correspondido a la comisión de **falta grave** no podrán obtener nuevo destino en la localidad de la que fueron trasladados durante un año. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Las **faltas leves** solo podrán ser sancionadas con deducción proporcional de empleo y sueldo o apercibimiento.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves y muy graves sino en virtud de expediente instruido a tal efecto por el órgano competente, con arreglo al procedimiento regulado.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá evacuarse en todo caso.

**Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan en el plazo máximo de un mes, salvo la sanción por despido cuya ejecución se debe de atener a lo previsto en este Convenio. (en el ET en los artículos 54, 55 y 56)**

Las sanciones disciplinarias impuestas a personal laboral acogido a este Convenio se anotarán en el correspondiente Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron.

**La cancelación de la anotación** se producirá de oficio o a instancias del interesado, **terminados los tiempos de prescripción o caducidad de las mismas.** La sanción de despido quedará registrada como tal a todos los efectos.

**El recurso sobre la sanción de despido**, no interrumpirá la ejecución del mismo,

acogiéndose en este asunto a lo previsto en la legislación laboral sobre despido disciplinario y despido nulo o improcedente en su caso.

### **Artículo 55.-Extinción de la responsabilidad disciplinaria**

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

#### **PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años

Las graves a los dos años

Las leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción de las faltas graves o muy graves se interrumpirá por la solicitud de iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento sancionador.

En el caso de las faltas leves, la prescripción se interrumpirá por la comunicación de la falta al órgano competente.

#### **LAS SANCIONES PRESCRIBIRAN**

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años,

las impuestas por faltas graves a los dos años

Las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

(LAS SANCIONES PRESCRIBEN CUANDO SE DEJA DE APLICAR O EJECUTAR LA SANCIÓN POR CAUSA NO IMPUTABLE AL SANCIONADO)

### **ARTÍCULO 56.- TRAMITACIÓN**

**Ordenación.-** El procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites.

La tramitación, comunicaciones y notificaciones, se ajustarán a lo previsto a tales efectos en la Ley de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**Instrucción.-** El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Rector de cada Universidad

El Rector podrá acordar como medida preventiva la suspensión del contrato; tal medida

podrá prolongarse durante todo el procedimiento.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o dependencia donde se encuentre ubicado el puesto de trabajo.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento disciplinario se nombrará un instructor, que deberá ser un funcionario público perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior rango al del inculpado.

Se puede proceder al nombramiento de Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de PAS de la respectiva Universidad.

**Terminación.-** Finalizada la instrucción del procedimiento, la resolución que pone fin al proceso disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días.

Dicha resolución deberá ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de 10 días alegue cuanto estime conveniente.

El órgano competente para la imposición de la sanción es el Rector de cada Universidad.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al denunciante. Igualmente se garantiza la información a los representantes de los trabajadores en el ámbito de la respectiva Universidad.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos a los que se acoge, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo declaración expresa en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

**Cuando por falta muy grave la sanción estimada sea el despido del trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su comunicación y efectos.**

Si la resolución estimara la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad del trabajador inculpado se realizarán las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

La resolución deberá ser comunicada al inculpado, con expresión de recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que ha de presentarse y los plazos de interposición

#### **ARTÍCULO 57.- EXPEDIENTE PERSONAL**

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

**La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado, transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, cuando se acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción.**



*La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de remuneraciones se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.*

## **CAPÍTULO XIII: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **Artículo 56. Solución extrajudicial de conflictos**

Para resolver los conflictos entre las partes negociadoras se estará a lo dispuesto en este artículo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este articulado los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos e individuales de interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio Colectivo.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto individual o colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, de mantenimiento o que se consideren como mínimos a prestar en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y los derivados de los artículos .6 y 7 del Convenio Colectivo.

**Conflictos de intereses.** En el caso de ruptura total o parcial de la negociación, la comisión negociadora, a petición de una de las partes podrá someter el conflicto a la mediación. Por acuerdo de las partes o de cada una de las dos representaciones, podrá someter el conflicto al arbitraje. Se entenderá que existe ruptura a partir del momento en que una de las partes lo comuniquen formalmente por escrito a la otra.

**Conflictos de interpretación y aplicación.** En caso de conflicto corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo las funciones de interpretación y aplicación de los mismos. A estos efectos, presidirá la Comisión Paritaria quién las partes acuerden con la obligación definida de mediación entre las partes. Si la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, podrá someterse el conflicto a arbitraje, por mutuo acuerdo de las partes.

El laudo arbitral será elaborado por un colegio compuesto por dos árbitros designados por cada una de las partes en la Comisión Paritaria y por un tercero designado por los árbitros anteriores. Los acuerdos del colegio arbitral se tomarán por mayoría.

Estarán legitimados para plantear un conflicto de interpretación o aplicación del convenio Colectivo ante la Comisión Paritaria, los representantes de cada Universidad en la Comisión Paritaria, los sindicatos con representación en la Comisión Paritaria y las secciones sindicales legalizadas, así como los comités de empresa y delegados de personal y las asambleas de trabajadores celebradas de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán hacerlo a través de las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

**Del régimen jurídico de los acuerdos y laudos arbitrales.** Los acuerdos interpretativos o aplicativos de la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales dictados en conflictos de interpretación, de aplicación o de intereses tendrán la misma eficacia jurídica que lo pactado en Convenio Colectivo.

**Costes del procedimiento** Los costes derivados de las actuaciones mediadoras o arbitrales serán objeto de acuerdo entre los firmantes de este acuerdo.

**La mediación.** La mediación será desarrollada por órgano unipersonal o colegiado. Procurará de

manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto. El procedimiento de mediación sólo estará sujeto a la designación del sujeto mediador (individual o colegiado) y a la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance. El período máximo de actuación de la mediación se establece en 7 días

Los datos e informaciones aportadas serán tratados de forma confidencial. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes. No obstante, será preceptiva como requisito procesal para la interposición de demanda de conflicto colectivo .

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 7 del Convenio Colectivo, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes.

Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función del órgano mediador.

Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a la solución del conflicto. Igualmente, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a la comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

Los efectos del acta final en que conste el acuerdo de mediación serán los propios de un Convenio Colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. en tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación. En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta formulada, la ausencia del acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

**El arbitraje.** Mediante el arbitraje las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado. Sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita en la que se haga constar la aceptación de la decisión arbitral y el plazo para dictarlo.

El laudo arbitral será elaborado por un colegio compuesto por dos árbitros designados por cada una de las dos representaciones en la comisión negociadora y por un tercero designado por los árbitros anteriores. Los acuerdos del colegio arbitral se tomarán por mayoría.

Una vez formalizado el laudo arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión de las sometidas a arbitraje, así como de recurrir a la huelga por los asuntos que motivaron el arbitraje.

El árbitro o árbitros podrán pedir la colaboración de expertos, si fuere preciso. Actuarán conjuntamente y comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo. en tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 90 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. El laudo arbitral se entenderá equiparado a la sentencia firme, conforme indica la adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva . Habrá de motivarse y notificarse inmediatamente a las partes. Las partes también podrán promover el arbitraje sin

#### **Artículo 56. Solución extrajudicial de conflictos**

Para resolver los conflictos entre las partes negociadoras se estará a lo dispuesto en este

artículo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este articulado los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos e individuales de interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio Colectivo.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto individual o colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, de mantenimiento o que se consideren como mínimos a prestar en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y los derivados de los artículos .6 y 7 del Convenio Colectivo.

**Conflictos de intereses.** En el caso de ruptura total o parcial de la negociación, la comisión negociadora, a petición de una de las partes podrá someter el conflicto a la mediación. Por acuerdo de las partes o de cada una de las dos representaciones, podrá someter el conflicto al arbitraje. Se entenderá que existe ruptura a partir del momento en que una de las partes lo comunique formalmente por escrito a la otra.

**Conflictos de interpretación y aplicación.** En caso de conflicto corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo las funciones de interpretación y aplicación de los mismos. A estos efectos, presidirá la Comisión Paritaria quién las partes acuerden con la obligación definida de mediación entre las partes. Si la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, podrá someterse el conflicto a arbitraje, por mutuo acuerdo de las partes.

El laudo arbitral será elaborado por un colegio compuesto por dos árbitros designados por cada una de las partes en la Comisión Paritaria y por un tercero designado por los árbitros anteriores. Los acuerdos del colegio arbitral se tomarán por mayoría.

Estarán legitimados para plantear un conflicto de interpretación o aplicación del convenio Colectivo ante la Comisión Paritaria, los representantes de cada Universidad en la Comisión Paritaria, los sindicatos con representación en la Comisión Paritaria y las secciones sindicales legalizadas, así como los comités de empresa y delegados de personal y las asambleas de trabajadores celebradas de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán hacerlo a través de las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

**Del régimen jurídico de los acuerdos y laudos arbitrales.** Los acuerdos interpretativos o aplicativos de la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales dictados en conflictos de interpretación, de aplicación o de intereses tendrán la misma eficacia jurídica que lo pactado en Convenio Colectivo.

**Costes del procedimiento** Los costes derivados de las actuaciones mediadoras o arbitrales serán objeto de acuerdo entre los firmantes de este acuerdo.

**La mediación.** La mediación será desarrollada por órgano unipersonal o colegiado. Procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto. El procedimiento de mediación sólo estará sujeto a la designación del sujeto mediador (individual o colegiado) y a la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance. El período máximo de actuación de la mediación se establece en 7 días

Los datos e informaciones aportadas serán tratados de forma confidencial. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes. No obstante, será preceptiva como requisito

procesal para la interposición de demanda de conflicto colectivo .

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 7 del Convenio Colectivo, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes.

Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función del órgano mediador.

Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a la solución del conflicto. Igualmente, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a la comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

Los efectos del acta final en que conste el acuerdo de mediación serán los propios de un Convenio Colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. en tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación. En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta formulada, la ausencia del acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

**El arbitraje.** Mediante el arbitraje las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado. Sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita en la que se haga constar la aceptación de la decisión arbitral y el plazo para dictarlo.

El laudo arbitral será elaborado por un colegio compuesto por dos árbitros designados por cada una de las dos representaciones en la comisión negociadora y por un tercero designado por los árbitros anteriores. Los acuerdos del colegio arbitral se tomarán por mayoría.

Una vez formalizado el laudo arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión de las sometidas a arbitraje, así como de recurrir a la huelga por los asuntos que motivaron el arbitraje.

El árbitro o árbitros podrán pedir la colaboración de expertos, si fuere preciso. Actuarán conjuntamente y comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo. en tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 90 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. El laudo arbitral se entenderá equiparado a la sentencia firme, conforme indica la adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva . Habrá de motivarse y notificarse inmediatamente a las partes. Las partes también podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto.

#### **ARTÍCULO 57.- PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA**

En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo establecido en la Constitución española, Estatuto de los trabajadores y Real Decreto 17/1977 de 4 de marzo, según la interpretación de la sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previos en estos casos para las empresas que desarrollen un servicio público.

La tramitación de conflicto colectivo y de huelga que pudiera afectar a los trabajadores/as de las Universidades afectadas por este Convenio se planteará ante el organismo competente de la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales por la Representación de los Trabajadores/as. Durante el período de preaviso, en caso de huelga, se convocará a las partes a un Acto de conciliación.

El descuento a efectuar por la Administración a los trabajadores/as que se acojan al derecho de huelga se llevará a cabo mediante la aplicación de la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora de huelga: sueldo íntegro mensual dividido por 30 y dividido por el número de horas medias al día que el personal debiera realizar.

## **CAPÍTULO XIV: DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN**

### **ARTÍCULO 60 .- DERECHO DE REUNIÓN.**

Los/as trabajadores/as gozarán del derecho de reunión en asambleas según lo previsto en la legislación aplicable.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

### **ARTÍCULO 61 .- DERECHOS DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS/AS**

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en las Universidades. Las Secciones Sindicales constituidas como tales, que figuren inscritas en el Registro de la autoridad laboral competente y comunicadas a la Gerencia de cada Universidad, tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer de locales adecuados por cada Sección Sindical, cuando haya obtenido el 15% de votos en las últimas elecciones sindicales en el ámbito de la Administración Universitaria Valenciana en todos sus sectores. Si las disponibilidades de espacio y/o presupuestarias lo permiten, se procurará que dichas Secciones accedan a locales de uso exclusivo siempre que superen el porcentaje aludido.
- b) Nombrar un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% del total de la representatividad sindical laboral en el ámbito de cada Universidad. Con referencia al mismo ámbito, al alcanzar el porcentaje del 15% o superarlo, podrá nombrarse un delegado sindical más.
- c) Los/as Delegados/as podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 62 .-FUNCIONES DE LOS/AS DELEGADO/AS SINDICALES**

Son funciones de los/las Delegados/ad Sindicales, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los/as afiliados/as del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Administración.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, así como a copias del TC1 y TC2 de acuerdo con lo regulado a través de la Ley , estando obligados a guardar sigilo en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
- d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as al Sindicato.
- e) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo en los siguientes casos:
  - e.1. Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves de sus afiliados.
  - e.2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en

general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as respectivos/as afiliados/as al Siindicato y a los/as trabajadores/as en general, la Administración pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.
- g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

### **ARTÍCULO 63 .- DERECHOS Y DEBERES DEL COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADO DE PERSONAL Y DELEGADO SINDICAL**

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán como mínimo los siguientes derechos:

- a) Los miembros de Comités de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las funciones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as que representan.

Las horas mensuales necesarias para cubrir esta necesidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores/as de cada Universidad:

Hasta 250..... 30 horas.

Más de 250.....50 horas.

- b) Cuando por la función de representación o tarea sindical, deba ausentarse del puesto de trabajo deberá notificarlo por escrito al responsable de su centro o servicio con 48 horas de anticipación para que pueda preverse el funcionamiento del mismo, tomando como referencia el turno del trabajador implicado. En casos sobrevenidos y urgentes la notificación deberá hacerse en el momento de presentarse la necesidad, siempre que la misma pueda ser justificable. La notificación contendrá al menos, la duración estimada de la ausencia. En todo caso, la notificación deberá ir acompañada de convocatorias, citación o avalada a posteriori por la Sección Sindical o Comité de Empresa correspondiente. Cada Universidad elaborará el correspondiente impreso para ejercer el adecuado control del minutaje utilizado a cargo del correspondiente crédito horario asignado a cada persona.

- c) No se incluirá en el cómputo de horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración.

- d) Los representantes de los/as trabajadores/as que intervengan en la negociación del Convenio estarán dispensados a la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.

- e) Se facilitará a cada Comité de Empresa y/o delegados/as de personal, tabloneros de anuncios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se colocarán en lugares visibles, para permitir que la información llegue a los/as trabajadores/as fácilmente.

- f) Los representantes de los trabajadores accederán a los modelos TC/1 y TC/2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual del Centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los/as trabajadores/as, pudiendo solicitar copias de los mismos.

- g) Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta en nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

- h) Los gastos de desplazamiento para la negociación del convenio originados a los representantes sindicales, se imputaran a la partida presupuestaria que cada universidad asigna a los órganos de representación sindical.*

### **Artículo 64.Acumulación del crédito horario para actividad sindical.**

La acumulación de créditos horarios se realizará de acuerdo con la legislación vigente o, en su caso, mediante los acuerdos que adopten, cada una de las Universidades con los representantes de sus trabajadores.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Se declaran a extinguir, bien por haber culminado los procesos de funcionarización pertinentes, o bien por estar vacantes las plazas, las siguientes categorías:

1.	Jefe del Servicio de Informática- Director	A 26
2.	Técnico de Sistemas. Subdirector	A/B 24
3.	Arquitecto-Jefe de Unidad Técnica	A 24
4.	Director S.I.B.I.	A 22
5.	Analista de Sistemas/Aplicaciones	A/B 22
6.	Jefe de Gabinete de Prensa	A 17
7.	Jefe de Servicio de Normalización Lingüística	A 17
8.	Técnico Superior ICE	A 17
9.	Técnico Superior de Educación Física	A 17
10.	Médico	A 17
11.	Técnico Superior de Laboratorio	A 17
12.	Asesores Lingüísticos (Traduc.Correc.)	A 15
13.	Periodista	A 15
14.	Arquitecto/Ingeniero Técnico (U.T.)	B 19
15.	Analista Programador	B/C 18
16.	Documentalista	B 16
17.	Técnico Medio de Educación Física	B 16
18.	Técnico Medio de Laboratorio	B 16
19.	Ayudante Técnico Sanitario	B 16
20.	Jefe de Mantenimiento	B 16
21.	Técnico Encargado de Equipo de Trabajo	B 16
22.	Técnico Medio de Biblioteca	B 16
23.	Jefe de Serv.Económic.CUC	C 18
24.	Operador Jefe de Sala	C 16
25.	Administrativo Jefe de Negociado	C 16
26.	Especialista Técnico de Laboratorio	C 15
27.	Técnico Especialista de Información	C 15
28.	Técnico Especialista Deportivo	C 15
29.	Operador	C 14
30.	Administrativo	C 13
31.	Delineante	C 13
32.	Oficial 1ª Laboratorio	C/D 13
33.	Educadora Escuela Infantil	C 11 1.
34.	Oficial 2ª Laboratorio	D 12
35.	Auxiliar Administrativo Secr.Dpto.	D 12
36.	Auxiliar Administrativo	D 10 - (D 12)-

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:

Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, si modificaciones legales posteriores a la entrada en vigor de este Convenio y durante su vigencia lo permitieran, se considerarán incorporadas a dicha disposición transitoria primera, todas las categorías que las modificaciones aludidas permitan, quedando simultáneamente suprimidas del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:

El personal laboral que ocupe puestos de trabajo reservados a funcionarios, conservarán todos los derechos que tuvieran adquiridos en su condición de trabajadores de la respectiva Universidad de conformidad con las previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Si un puesto de trabajo reservado a personal funcionario modificase su clasificación mientras lo

estuviera ocupando personal laboral a extinguir, éste percibirá las retribuciones correspondientes a la nueva clasificación, sin que ello suponga alteración del resto de condiciones del trabajador y del puesto de trabajo. Se exceptúa de dicho automatismo, los puestos de trabajo cuya modificación venga motivada por el cambio del sistema de provisión, en cuyo caso no será de aplicación la mejora retributiva al personal laboral que viniere desempeñándolo.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA**

*Cada Universidad procederá, previa negociación con las organizaciones sindicales de su ámbito laboral, a determinar los mecanismos y calendario de los sistemas de promoción en aquellas categorías de nueva creación que se establezcan de acuerdo con su estructura y necesidades.*

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA**

La CIEV elaborará en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio Colectivo las funciones correspondientes a las categorías previstas en el Anexo I

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las categorías que figuran a extinguir en la disposición transitoria primera de este convenio colectivo, podrán seguir utilizándose como laborales únicamente para contrataciones temporales.

### **ANEXO I: CATEGORÍAS PROFESIONALES**

#### **CATEGORÍAS INCLUIDAS EN EL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA.**

1.	Jefe encargado de equipo de mantenimiento	C 16
2.	Técnico Especialista de Oficios/Mantenimiento	C 15
3.	Oficial Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 1ª Oficios)	C/D 13
4.	Cocinero	C/D 12
5.	Modelo de Vivo	D 11
6.	Auxiliar de Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 2ª Oficios)	D 12
7.	Dispensero	D 10
8.	Conductor	D 12
9.	Conductor del Rector	D 12
10.	Conserje	E 10
11.	Ordenanza de Biblioteca	E 9
12.	Telefonista	E 9
13.	Limpiadora	E 9
14.	Bedel (antes Ordenanza, Mozo Servicio, Vigilante))	E 9
15.	Ayudante de Oficios	E 9
16.	Ayudante de Cocina	E 9
17.	Camarero	E 9

#### **CATEGORÍAS DE NUEVA CREACIÓN:**

1.	Coordinador de Servicios	C/D 13
2.	Auxiliar de Servicios Bibliográficos	D 11
3.	Auxiliar de Servicios	D 10

#### **CATEGORIAS SUPRIMIDAS:**

1.	Corrector de Estilo	Causa: Se integra en categoría Técnico Especialista
2.	Jefe de Grupo	Causa: Se integra en categoría Oficial de Oficios/mantenimiento
3.	Oficial 1ª de Oficios	Causa: Se integra en categoría Oficial de





5.	Analista de Sistemas/Aplicaciones	A/B 22
6.	Jefe de Gabinete de Prensa	A 17
7.	Jefe de Servicio de Normalización Lingüística	A 17
8.	Técnico Superior ICE	A 17
9.	Técnico Superior de Educación Física	A 17
10.	Médico	A 17
11.	Técnico Superior de Laboratorio	A 17
12.	Asesores Lingüísticos (Traduc.Correc.)	A 15
13.	Periodista	A 15
14.	Arquitecto/Ingeniero Técnico (U.T.)	B 19
15.	Analista Programador	B/C 18
16.	Documentalista	B 16
17.	Técnico Medio de Educación Física	B 16
18.	Técnico Medio de Laboratorio	B 16
19.	Ayudante Técnico Sanitario	B 16
20.	Jefe de Mantenimiento	B 16
21.	Técnico Encargado de Equipo de Trabajo	B 16
22.	Técnico Medio de Biblioteca	B 16
23.	Jefe de Serv.Económic.CUC	C 18
24.	Operador Jefe de Sala	C 16
25.	Administrativo Jefe de Negociado	C 16
26.	Especialista Técnico de Laboratorio	C 15
27.	Técnico Especialista de Información	C 15
28.	Técnico Especialista Deportivo	C 15
29.	Operador	C 14
30.	Administrativo	C 13
31.	Delineante	C 13
32.	Oficial 1ª Laboratorio	C/D 13
33.	Educadora Escuela Infantil	C 11 1.
34.	Oficial 2ª Laboratorio	D 12
35.	Auxiliar Administrativo Secr.Dpto.	D 12
36.	Auxiliar Administrativo	D 10 - (D 12)-

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:**

Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, si modificaciones legales posteriores a la entrada en vigor de este Convenio y durante su vigencia lo permitieran, se considerarán incorporadas a dicha disposición transitoria primera, todas las categorías que las modificaciones aludidas permitan, quedando simultáneamente suprimidas del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:**

El personal laboral que ocupe puestos de trabajo reservados a funcionarios, conservarán todos los derechos que tuvieran adquiridos en su condición de trabajadores de la respectiva Universidad de conformidad con las previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Si un puesto de trabajo reservado a personal funcionario modificase su clasificación mientras lo estuviera ocupando personal laboral a extinguir, éste percibirá las retribuciones correspondientes a la nueva clasificación, sin que ello suponga alteración del resto de condiciones del trabajador y del puesto de trabajo. Se exceptúa de dicho automatismo, los puestos de trabajo cuya modificación venga motivada por el cambio del sistema de provisión, en cuyo caso no será de aplicación la mejora retributiva al personal laboral que viniere desempeñándolo.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA**

*Cada Universidad procederá, previa negociación con las organizaciones sindicales de su ámbito laboral, a determinar los mecanismos y calendario de los sistemas de promoción en aquellas categorías de nueva creación que se establezcan de acuerdo con su estructura y*

necesidades.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA**

La CIEV elaborará en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio Colectivo las funciones correspondientes a las categorías previstas en el Anexo I

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las categorías que figuran a extinguir en la disposición transitoria primera de este convenio colectivo, podrán seguir utilizándose como laborales únicamente para contrataciones temporales.

## **ANEXO I: CATEGORÍAS PROFESIONALES**

### **CATEGORÍAS INCLUIDAS EN EL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA.**

1.	Jefe encargado de equipo de mantenimiento	C 16
2.	Técnico Especialista de Oficios/Mantenimiento	C 15
3.	Oficial Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 1ª Oficios)	C/D 13
4.	Cocinero	C/D 12
5.	Modelo de Vivo	D 11
6.	Auxiliar de Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 2ª Oficios)	D 12
7.	Dispensero	D 10
8.	Conductor	D 12
9.	Conductor del Rector	D 12
10.	Conserje	E 10
11.	Ordenanza de Biblioteca	E 9
12.	Telefonista	E 9
13.	Limpiadora	E 9
14.	Bedel (antes Ordenanza, Mozo Servicio, Vigilante))	E 9
15.	Ayudante de Oficios	E 9
16.	Ayudante de Cocina	E 9
17.	Camarero	E 9

#### **CATEGORÍAS DE NUEVA CREACIÓN:**

1.	Coordinador de Servicios	C/D 13
2.	Auxiliar de Servicios Bibliográficos	D 11
3.	Auxiliar de Servicios	D 10

#### **CATEGORIAS SUPRIMIDAS:**

1.	Corrector de Estilo	Causa: Se integra en categoría Técnico Especialista
2.	Jefe de Grupo	Causa: Se integra en categoría Oficial de Oficios/mantenimiento
3.	Oficial 1ª de Oficios	Causa: Se integra en categoría Oficial de Oficios/mantenimiento
4.	Oficial 2ª de Oficios	Causa: Se integra en categoría Auxiliar de Oficios/mantenimiento

## **ANEXO I: CATEGORÍAS PROFESIONALES**

### **CATEGORÍAS INCLUIDAS EN EL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA.**

1.	Jefe encargado de equipo de mantenimiento	C 16021-- C 18025
2.	Técnico Especialista de Oficios/Mantenimiento	C 15 009--C 16010
3.	Oficial Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 1ª Oficios)	C/D13006--C14007
4.	Cocinero	C/D12015--C14016
5.	Modelo de Vivo	D 11 A
6.	Auxiliar de Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 2ª Oficios)	D 12005
7.	Despensero	D10012--
8.	Conductor	D 12016
9.	Conductor del Rector	D 12045
10.	Conserje	E 10.015--D12012
11.	Ordenanza de Biblioteca	E 9013----D1205

**Resto del grupo E : del E9.002 al E 10.003**

12.	Telefonista	E 9002-E
13.	Limpiadora	E 9002
14.	Bedel (antes Ordenanza, Mozo Servicio, Vigilante))	E 9002
15.	Ayudante de Oficios	E 9002
16.	Ayudante de Cocina	E 9002
17.	Camarero	E 9002

**CATEGORÍAS DE NUEVA CREACIÓN:**

1.	Coordinador de Servicios	C/D14007
2.	Auxiliar de Servicios Bibliográficos	D12005
3.	Auxiliar de Servicios	D 10004

**CATEGORIAS SUPRIMIDAS:**

1.	Corrector de Estilo	Causa: Se integra en categoría Técnico Especialista
2.	Jefe de Grupo	Causa: Se integra en categoría Oficial de Oficios/mantenimiento
3.	Oficial 1ª de Oficios	Causa: Se integra en categoría Oficial de Oficios/mantenimiento
4.	Oficial 2ª de Oficios	Causa: Se integra en categoría Auxiliar de Oficios/mantenimiento

**El artículo 50.1 del E.T.:** Establece las causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Las causas justas son:

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.