

**PREACORD de 24 d'abril de 2019 entre la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, les universitats públiques valencianes i les organitzacions sindicals, pel qual es subscriu el III CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

**Capítol I. Determinació de les parts que el concerten i vinculació a la totalitat**

Article 1. Determinació de les parts que el concerten i vinculació a la totalitat.

1. Concorren a la signatura d'aquest conveni la Generalitat Valenciana, representada per la persona titular de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, en l'àmbit de les seues competències i fent ús de les atribucions pertinents que li confereix la legislació vigent, i les parts que concerten el conveni col·lectiu, que són, d'una banda, les universitats públiques de la Comunitat Valenciana: la Universitat de València Estudi General (UEVG), la Universitat Politècnica de València (UPV), la Universitat d'Alacant (UA), la Universitat Jaume I de Castelló (UJI) i la Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH), representades pels rectors o les rectores respectius, i, d'altra banda, el personal laboral d'aquestes, representat pels sindicats majoritaris i legitimats: CCOO-PV, FeSP-UGT, STEPV-Iv, CSIF i SEP-CV.

Les parts es reconeixen com a interlocutors vàlids, d'acord amb el que estableix l'article 87 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació d'aquestes, han de ser considerades de manera global i conjunta.

**Capítol II. Condicions generals**

Article 2. Àmbit personal

1. Les normes contingudes en aquest conveni es poden aplicar a tot el personal laboral que preste serveis retribuïts en les universitats públiques que signen aquest conveni, en virtut de relació jurídica laboral formalitzada en contracte signat per la persona interessada i pel rector o la rectora de cada universitat, o l'autoritat en qui es delegue aquesta funció, que percebran les seues retribucions amb càrrec al pressupost de cada universitat.

2. Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

a) El personal contractat d'alta direcció (citat en l'article 2.1.a del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovada pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).

b) El personal de les entitats dependents de les mateixes universitats.

c) Els investigadors i les investigadores distingits, la regulació dels quals s'estableix en l'article 23 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.

3. Les matèries regulades de manera específica en convocatòries o programes propis de contractes laborals d'investigadors/ores prevaldran, si escau, sobre el que estableix aquest conveni.

Article 3. Àmbit funcional

El conveni col·lectiu comprén les funcions que desenvolupen les universitats públiques de la Comunitat Valenciana en la dimensió específica que tenen d'administració pública, en tots els centres docents, tots els instituts universitaris i la resta de dependències o estructures de la seua titularitat respectiva en què es porten a terme funcions docents,

investigadores o de gestió, i dels que es puguen crear en el futur per a l'exercici de les competències atribuïdes per les lleis i pels estatuts respectius de les universitats que signen.

#### Article 4. Àmbit temporal

1. El conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la publicació d'aquest en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Les retribucions s'abonaran amb efectes d'1 de gener de 2019.

2. El període de vigència d'aquest s'estendrà fins al dia 30 de setembre de 2023, i es prorrogarà d'any en any si no hi ha cap denúncia expressa de qualsevol de les parts, formulada amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'acabament de la vigència inicial d'aquest o de la de qualsevol de les seues pròrrogues anuals successives, sense perjudici de possibles revisions parcials. Fins que no s'aprove un nou conveni, el conveni col·lectiu romandrà en vigor en tots els punts que tinga, i servirà, com a mínim, de referència per a la negociació d'un nou conveni.

3. Si escau, les condicions salarials s'han d'actualitzar anualment d'acord amb els increments que s'apliquen a la resta del personal de les universitats públiques valencianes, atenent el que disposen les lleis de pressupostos corresponents.

#### Article 5. Nul·litat de clàusules del conveni col·lectiu

Si per resolució judicial es declara la nul·litat total o parcial del conveni col·lectiu, les parts signants s'obliguen a negociar un conveni col·lectiu nou o, si escau, a renegociar les clàusules afectades.

#### Article 6. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques establides en el conveni col·lectiu substitueixen les que hi havia a l'entrada en vigor d'aquest, siguen quins siguen l'origen i la naturalesa d'aquestes. Si per disposició legal o reglamentària s'estableix una millora de condicions econòmiques, aquesta s'ha d'aplicar de manera immediata al personal acollit al conveni col·lectiu.

#### Article 7. Condicions més beneficioses

Es respecten com a condicions més beneficioses de caràcter personal les que es gaudeixen pel personal treballador i que excedisquen, en conjunt i en còmput anual, les fixades en el conveni col·lectiu.

#### Article 8. Normes supletòries

En el que no s'ha previst pel conveni col·lectiu s'han d'aplicar amb caràcter supletori, si és procedent, la legislació universitària, la legislació d'ocupació pública, la legislació laboral i la normativa general estatal i autonòmica que, si escau, corresponga.

Les parts acorden que si es produeixen canvis legislatius o normatius que afecten el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, la negociació per a adaptar-ho als canvis esmentats s'ha de portar a terme en el si de la Comissió Paritària.

### **Capítol III. Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància**

#### Article 9. Constitució i composició de la Comissió Paritària

1. En el mes següent a la publicació del conveni col·lectiu s'ha de constituir una Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància del Conveni Col·lectiu (Comissió Paritària).

2. La CIEV ha d'estar composta per deu vocals (10) titulars, i els o les suplents respectius/ives, en representació de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana que signen el conveni, així com 2 titulars i 2 suplents designats/ades per cada una d'aquestes, i deu vocals (10) titulars, i els o les suplents respectius/ives, en representació dels sindicats que signen el conveni, 2 titulars i 2 suplents designats/ades per cada un d'ells.

La Comissió ha d'estar presidida per un/una representant de la Conselleria amb competència en matèria d'educació.

3. La designació de les persones que hagen d'assumir les vocalies en representació de les universitats l'ha de fer la rectora o el rector respectiu; i la de les persones que actuen en representació del personal laboral, per cada una de les organitzacions sindicals que són part en el conveni col·lectiu.

4. Tant la representació de les universitats com la de la part social pot nomenar el personal assessor que considere oportú, amb el límit màxim de dos (2) per cada part i per a cada sessió de la Comissió Paritària.

#### Article 10. Funcions de la Comissió Paritària

1. Són funcions de la Comissió Paritària totes les que se li atribueixen en el conveni col·lectiu i qualssevol altres tendents a una aplicació i interpretació millors del que estableix aquest.

2. Sense perjudici d'altres eventuais, són funcions específiques de la Comissió Paritària:

- ❖ Elaborar el seu reglament de funcionament.
- ❖ L'adaptació del conveni als canvis legislatius o normatius que es puguin produir i que afecten el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, segons el que estableix l'article 8.
- ❖ La interpretació del conveni col·lectiu.
- ❖ L'estudi dels problemes o les qüestions que presenten les parts amb referència a aquest text.
- ❖ La vigilància del compliment del que es pacta.
- ❖ La conciliació i la mediació en els problemes sorgits en l'aplicació del conveni col·lectiu, sempre que aquests problemes siguin susceptibles de transacció, compromís o un altre tipus de solució.
- ❖ Conèixer els acords aconseguits durant el període de consultes en matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni.
- ❖ En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu, ha de conèixer les discrepàncies després de l'acabament del període de consultes, i la Comissió Paritària disposa d'un termini de set (7) dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància siga plantejada. Quan aquesta no aconseguisca un acord, les parts poden recórrer als sistemes no judicials de solució de conflictes previstos en el capítol XIX.

3. Denunciat el conveni col·lectiu, i mentre no siga substituït per un altre, la Comissió Paritària ha de continuar exercint les seues funcions.

#### Article 11. De la Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària s'entendrà constituïda quan estiga present la majoria absoluta de la representació de cada una de les parts. Els acords s'han d'adoptar segons el que estableix l'article 89.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i seran vinculants per a les dues parts quan concórreguen a aquests la majoria de cada una d'aquestes, sense perjudici del dret que tenen aquestes d'acudir a la jurisdicció competent. Els acords vinculants es faran públics en tots els centres de treball de les universitats que signen, a través de les web corresponents i en els taulers electrònics oficials respectius.

2. El personal al servei de les universitats públiques signants pot formular, davant de la Comissió Paritària, totes les consultes que considere pertinents sobre la interpretació del conveni col·lectiu.

3. Les universitats es comprometen a facilitar a la Comissió Paritària els mitjans adequats per a la celebració de reunions de treball.

### Capítol IV. Relacions de llocs de treball

#### Secció a. Del personal docent i investigador contractat

## Article 12. Relacions de llocs de treball de personal docent i investigador

Després de la negociació amb la representació sindical, d'acord amb el que disposa la normativa vigent, correspon a l'òrgan competent de cada universitat aprovar la relació de llocs de treball de tot el personal docent i investigador de les universitats, en les quals han de figurar degudament identificades les places de naturalesa laboral.

### Secció b. Del personal d'administració i serveis

## Article 13. Relacions de llocs de treball de personal d'administració i serveis

Després de la negociació amb la representació sindical, d'acord amb el que disposa la normativa vigent, correspon a l'òrgan competent de cada universitat aprovar la relació de llocs de treball del personal laboral. En les relacions de llocs de treball de personal d'administració i serveis de les universitats s'han d'incloure tots els llocs de treball i s'han d'identificar, en aquest cas, els de naturalesa laboral.

## Capítol V. Organització del treball

### Article 14. De l'organització del treball

1. L'organització del treball és facultat de l'Administració de les universitats. L'aplicació pràctica correspon als òrgans directius de cada una de les universitats que signen el conveni, sense perjudici de les facultats d'audiència, informació i negociació que té reconegudes el personal treballador i els representants d'aquests en la normativa vigent.
2. En els projectes de reorganització i de reestructuració que s'adopten en les universitats i que comporten modificacions substancials de les condicions de treball del personal laboral, cal ajustar-se al que disposen les normes d'aplicació.

### Article 15. Modificacions substancials de les condicions de treball

Quant a les modificacions substancials de les condicions de treball, cal ajustar-se al que disposa l'article 41 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Igualment, es considera modificació substancial de les condicions de treball els canvis d'horaris de docència durant el curs que comporten la impossibilitat de compatibilització amb el treball principal, en el cas del professorat associat. En qualsevol cas, els canvis esmentats han de ser justificats.

## Capítol VI. Classificació professional

### Secció primera. Personal docent i investigador

### Article 16. Disposicions generals

1. Les universitats públiques valencianes poden contractar personal docent i investigador en règim laboral, a través de les modalitats de contractació laboral específiques de l'àmbit universitari que es regulen en la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats; la normativa autonòmica; o per mitjà de les modalitats previstes en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors per a la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball o que estiguen vacants fins a la provisió definitiva d'aquestes. També poden contractar personal investigador, tècnic o un altre personal, a través del contracte de treball per obra o servei determinat, per al desenvolupament de projectes d'investigació científica o tècnica.

Així mateix, les universitats poden nomenar professores i professors emèrits en les condicions previstes en la llei orgànica esmentada.

2. Les modalitats de contractació laboral específiques de l'àmbit universitari són les que es corresponen amb les figures d'ajudant/a, professor/a ajudant/a doctor/a, professor/a contractat/ada doctor/a, professor/a associat/ada, professor/a visitant, professor/a emèrit/a i professor/a contractat/ada substituït/a.

3. La contractació de personal docent i investigador, excepte les figures de professor/a visitant i professor/a emèrit/a, s'ha de fer per mitjà de concurs públic, al qual s'ha de donar la publicitat necessària, i la convocatòria del qual ha de ser comunicada amb l'antelació suficient al Consell d'Universitats per a la difusió d'aquest en totes aquestes. La selecció s'ha de fer d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Es considera mèrit preferent estar acreditat o acreditada per a participar en els concursos d'accés als cossos docents universitaris.

#### Article 17. Ajudants/ajudantes

La contractació d'ajudants o ajudantes s'ha d'ajustar a les regles següents:

- a) Les universitats poden contractar com a personal ajudant les persones que hagen sigut admeses o les que estiguen en condicions de ser admeses en els estudis de doctorat.
- b) La finalitat principal del contracte ha de ser la de completar la formació docent i investigadora d'aquestes persones. Els/les ajudants/antes han de col·laborar en tasques docents en els termes que establisca la normativa vigent.
- c) El contracte serà de caràcter temporal i amb dedicació a temps complet.
- d) La durada del contracte no pot ser inferior a dos anys ni superior a cinc, i es pot prorrogar o renovar pel temps restant fins al màxim, o en dos períodes: de dos anys el primer i d'un el segon, en aquest cas sense que la durada total excedisca els cinc anys indicats. Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat i adopció o acolliment durant el període de durada del contracte, interrompren aquest còmput. Els terminis per a validar la promoció del personal s'han de computar des de l'inici dels contractes, en cas que les persones que hagen vist interromputs els terminis, segons es preveu en el paràgraf anterior, ho sol·liciten.
- e) La no renovació dels contractes requerirà un informe del Departament i ha de ser comunicada al Comitè d'Empresa.

#### Article 18. Professors/ores ajudants/antes doctors/ores

La contractació de professores i professors ajudants/antes doctors/ores s'ha d'ajustar a les regles següents:

- a) El contracte s'ha de formalitzar amb doctors/ores. La contractació exigirà l'avaluació positiva prèvia de l'activitat d'aquest personal per part de l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació o de l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva, i és un mèrit preferent l'estada del candidat o la candidata en universitats o centres d'investigació de prestigi reconegut, espanyols o estrangers, diferents de la universitat que duga a terme la contractació.
- b) La finalitat del contracte ha de ser la de desenvolupar tasques docents i d'investigació.
- c) El contracte ha de ser de caràcter temporal i amb dedicació a temps complet.
- d) La durada del contracte no pot ser inferior a dos anys ni superior a cinc, i es pot prorrogar o renovar pel temps restant fins al màxim, o en dos períodes: de dos anys el primer i d'un el segon, en aquest cas sense que la durada total excedisca els cinc anys indicats. En qualsevol cas, el temps total de durada conjunta entre aquesta figura contractual i la prevista en l'article anterior, en la mateixa universitat o en una de diferent, no pot excedir els huit anys. Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat i adopció o acolliment durant el període de durada del contracte, interrompren aquest còmput. Els terminis per a validar la promoció del personal s'han de computar des de l'inici dels contractes, en cas que les persones que hagen vist interromputs els terminis, segons es preveu en el paràgraf anterior, ho sol·liciten.
- e) La no renovació dels contractes requerirà un informe del Departament i ha de ser

comunicada al Comit  de Empresa.

#### Article 19. Professors/ores contractats/ades doctors/ores

La contractació de professores i professors contractats/ades doctors/ores s'ha d'ajustar a les regles següents:

- a) El contracte s'ha de formalitzar amb doctors/ores que reben l'avaluació positiva per part de l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació o de l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva.
- b) En l'àmbit de la docència, la investigació i la gestió, el professorat contractat doctor té el mateix règim de dedicació que el professorat titular d'universitat.
- c) El contracte ha de ser de caràcter indefinit i amb dedicació a temps complet.

#### Article 20. Professors/ores associats/ades

La contractació de professores i professors associats/ades s'ha d'ajustar a les regles següents:

- a) El contracte es pot formalitzar amb especialistes de competència reconeguda que acrediten exercir la seua activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari.
- b) La finalitat del contracte ha de ser la de desenvolupar tasques docents a través de les quals s'aporten els coneixements i l'experiència professionals d'aquests a la universitat.
- c) El contracte ha de ser de caràcter temporal i amb dedicació a temps parcial.
- d) La durada del contracte ha de ser semestral o anual, excepte en els supòsits de contractació per a satisfer provisionalment necessitats docents sobrevingudes, i es pot renovar per períodes de la mateixa durada. En el cas dels contractes semestrals, la dedicació docent ha de ser proporcional a la durada del contracte. Les modificacions de la durada del contracte han de ser informades a la persona interessada.
- e) S'han de prendre en consideració les circumstàncies especials que concórreguen en els contractes de professor/a associat/ada de Ciències de la Salut.
- f) Els contractes dels professors o les professores associats s'han de renovar sempre que es continue acreditant l'exercici de l'activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari i hi haja necessitats docents. Les universitats han d'establir, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, criteris objectius que garantisquen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat per a determinar quins contractes han de ser renovats en els casos en qu  es reduïsquen les necessitats docents.

#### Article 21. Professors/ores visitants

- a) Les universitats poden contractar, en les condicions que establisquen els seus estatuts i dins de les possibilitats pressupostàries que tinguen, professors/ores visitants d'entre professors/ores i investigadors/ores de competència reconeguda, procedents d'altres universitats i centres d'investigació, públics i privats, tant espanyols com estrangers.
- b) La finalitat del contracte ha de ser la de desenvolupar tasques docents o/i investigadores a través de les quals s'aporten els coneixements i l'experiència docent i investigadora dels professors o les professores indicats a la universitat.
- c) El contracte ha de ser de caràcter temporal, amb la durada que s'acorde entre les parts i dedicació a temps parcial o a temps complet.

#### Article 22. Professors emèrits i professores em rites

Les universitats, d'acord amb els seus estatuts i, si escau, la normativa interna que tinguen, poden contractar professors emèrits o professores em rites entre professores i professors jubilats que hagen prestat serveis destacats a la universitat.

#### Article 23. Professors/ores col·laboradors/ores

De conformitat amb el que estableix la disposició adicional tercera de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, les persones que, a l'entrada en vigor de la llei esmentada, estiguen contractades com a professores i professors col·laboradors, d'acord amb la Llei 6/2001,

de 21 de desembre, d'universitats, poden continuar en l'exercici de les seues funcions docents i investigadores.

Els contractes s'han d'ajustar a les regles següents:

- a. El contracte ha de ser de caràcter indefinit.
- b. En l'àmbit de la docència, la investigació i la gestió, el professorat col·laborador ha de tindre el mateix règim de dedicació que el professorat titular d'escola universitària.

Article 24. Professors/ores contractats/ades substituïts/utes

a) Les universitats públiques valencianes poden fer contractes d'interinitat, segons el que estableix l'article 15.1.c del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per a dur a terme la funció docent del professorat que tinga dret a reserva del lloc de treball, així com per a cobrir reduccions de docència de caràcter temporal. En aquests casos, en el contracte de treball dels professors i les professores substituïts ha de constar el nom del professorat substituït i la causa de la substitució.

b) Igualment, es poden fer contractes d'interinitat per a cobrir temporalment un lloc de treball mentres es du a terme el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva d'aquest lloc, i fins a l'acabament d'aquest procés. En aquest supòsit, el contracte ha d'identificar el lloc de treball, la cobertura definitiva del qual s'ha de produir després del procés de selecció o promoció.

c) El contracte de substitució pot ser a temps complet o a temps parcial. En els casos previstos en la normativa vigent, a més dels regulats en aquest conveni, així com en les situacions de reducció de la docència previstes en l'àmbit universitari, el contracte es pot celebrar a temps parcial.

d) Les universitats poden contractar com a professorat substituït les persones que estiguen en possessió del títol de llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau de, com a mínim, 300 crèdits ECTS o el màster universitari, o un d'equivalent.

e) Les universitats han d'establir el procés de selecció d'aquest professorat, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals.

Secció segona. Personal investigador

Article 25. Definició i disposicions aplicables

El personal investigador laboral s'ha de regir pel que disposa la Llei orgànica 6/2001, d'universitats, i la normativa que la desplega; els estatuts de les universitats; la Llei 7/2007, de 12 d'abril, quan se li aplique; la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació; el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i l'altra normativa que se li puga aplicar.

Així mateix, també són aplicables els requisits i les condicions continguts en les convocatòries corresponents de places publicades per les universitats, així com, si escau, en les bases i les resolucions de les ajudes concedides per al finançament d'activitats d'investigació.

Article 26. Personal investigador contractat

Es considera personal investigador qui, proveït de la titulació corresponent, porta a terme una activitat investigadora, entesa com el treball creatiu fet de manera sistemàtica per a incrementar el volum de coneixements, inclosos els relatius a l'ésser humà, la cultura i la societat, l'ús d'aquests coneixements per a crear noves aplicacions, i la transferència i la divulgació d'aquests.

A aquests efectes, tenen aquesta consideració, a més de les figures de personal docent i investigador previstes en la LOU, les següents:

a. El personal contractat a través de les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la Llei 14/2011, i no exclòs pel que disposa aquest conveni.

b. El personal contractat laboral, a través de les modalitats de contracte previstes en el

text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, quan les funcions a desenvolupar siguen d'investigació en un projecte/contracte o una línia d'investigació.

Article 27. Contractes de personal investigador per mitjà de les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la Llei 14/2011

1. Les universitats públiques de la Comunitat Valenciana poden contractar personal investigador a través de les modalitats de contracte de treball específiques previstes en la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, únicament quan siguen perceptores de fons la destinació dels quals incloga la contractació de personal investigador o per al desenvolupament dels seus programes d'I+D+i.

2. Els responsables de les diverses activitats d'investigació poden sol·licitar la contractació de personal d'aquesta naturalesa amb càrrec als seus recursos d'I+D+i en el marc dels programes de suport a la investigació de cada universitat.

3. Aquestes modalitats de contracte no es poden utilitzar fora de les vies establides anteriorment.

Article 28. Contracte predoctoral

El contracte ha de tindre per objecte l'execució de tasques d'investigació, en l'àmbit d'un projecte específic i nou, per a les persones que estiguen en possessió del títol de llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau de, com a mínim, 300 crèdits ECTS o el màster universitari, o un d'equivalent, i hagen sigut admeses a un programa de doctorat. Aquest personal ha de tindre la consideració de personal investigador predoctoral en formació.

El contracte ha de ser de durada determinada amb dedicació a temps complet. La durada del contracte no pot ser inferior a un any ni excedir-ne quatre, i és prorrogable per períodes no inferiors a un any, amb un informe previ de l'òrgan competent, de la qual cosa ha de ser informat el Comité d'Empresa. Quan el contracte es formalitze amb una persona amb discapacitat, pot arribar a una durada màxima de sis anys, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i el grau de les limitacions en l'activitat.

Cap persona pot ser contractada per mitjà d'aquesta modalitat, en la mateixa entitat o en una de diferent, per un temps superior a quatre anys, excepte en el cas de persones amb discapacitat, per a les quals el temps no pot ser superior a sis anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, suspendran el còmput de la durada del contracte.

Amb caràcter general, és aplicable el que disposa el Reial decret 103/2019, d'1 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del Personal Investigador Predoctoral en Formació. En aquest mateix sentit, el personal contractat a l'empara del que es disposa en aquest article pot prestar col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat d'investigació proposada, fins a un màxim de 60 hores anuals, d'acord amb el que s'estableix en les convocatòries corresponents o en la normativa interna d'aplicació.

Article 29. Contracte postdoctoral d'accés al Sistema Espanyol de la Ciència, Tecnologia i Innovació

Els contractes de treball en la modalitat postdoctoral de contracte d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació només es podran executar amb els qui estan en possessió del títol de doctor o equivalent, sense que s'hi puguem aplicar els límits de cinc anys, o de set anys, quan el contracte es concerta amb un treballador o treballadora amb discapacitat, a què es refereix l'article 11.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El contracte tindrà per objecte desenvolupar primordialment tasques d'investigació, orientades a l'obtenció d'un nivell elevat de perfeccionament i especialització professional que conduïsquen a la consolidació de la seua experiència professional.

El personal contractat a l'empara del que disposa aquest article podrà prestar



col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat d'investigació proposada, fins a un màxim de 80 hores anuals, d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents o la normativa interna d'aplicació.

#### Article 30. Contractació de personal investigador en les modalitats contractuals de l'Estatut dels Treballadors

De conformitat amb el que disposa l'article 48.1 de la LOU, en relació amb l'article 15.1 i la disposició addicional quinzena de l'Estatut dels Treballadors, les universitats podran concertar contractes de treball per obra o servei determinat, d'interinitat, de pràctiques i indefinits. Així mateix, es podran utilitzar altres modalitats contractuals establides en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El contracte serà preferentment a temps complet.

Quan es tracte de contractes d'obra o servei, en aquests ha de constar amb claredat i precisió l'obra o el servei que constituïska el seu objecte en l'àmbit de l'activitat. Les funcions de la persona contractada han de ser específiques i no poden limitar-se a les genèriques d'una titulació o categoria laboral. Entre les funcions d'una persona contractada per obra o servei no es podran incloure tasques permanents, ordinàries i continuades de l'estructura d'investigació.

La durada del contracte serà la necessària per a la realització de l'obra o el servei objecte d'aquest.

#### Article 31. Categories professionals de personal investigador

##### 1. Investigador en formació

Es podran concertar contractes d'investigador en formació en pràctiques amb els qui estiguen en possessió de la titulació de llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau d'almenys 300 crèdits ECTS o màster universitari o equivalent, no tinguen el títol de doctor i estiguen inscrits en un programa de doctorat.

Les funcions seran la realització de tasques d'investigació de caràcter bàsic i elemental sota la supervisió directa de la persona investigadora principal, en l'àmbit d'un projecte o línia d'investigació específica i nova que constituïska el marc en el qual es realitzarà la seua formació, que s'entendrà per finalitzada amb la lectura de la tesi doctoral.

##### 2. Investigador júnior

Es podran concertar contractes d'investigador júnior amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctor per a fer tasques d'investigació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un nivell elevat de perfeccionament i especialització, que conduïsqen a la consolidació de la seua experiència professional, així com col·laborar en les tasques de difusió dels resultats d'investigació.

##### 3. Investigador sènior

Es podran concertar contractes d'investigador sènior amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctor per a fer tasques d'investigació amb plena autonomia i responsabilitat, de coordinació de projectes d'investigació i fer tasques de difusió dels resultats d'investigació. Cada universitat podrà establir els requisits d'experiència mínima i altres mèrits que se'n consideren necessaris per a la selecció i la contractació.

4. El personal esmentat en aquest article podrà col·laborar en tasques docents impartint un màxim de 60 o 80 hores anuals en funció de la figura contractual de què es tracte i de la titulació acadèmica que es posseïska.

5. Les universitats podran mantindre altres categories de personal investigador no doctor, d'acord amb les seues polítiques d'investigació i els reglaments vigents a la signatura d'aquest conveni.

#### Secció tercera. Personal tècnic i de suport a la investigació

#### Article 32. Classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació i la definició dels diferents grups i categories que poden assignar-se als treballadors i treballadores d'acord amb la titulació exigida per a l'ingrés en aquestes i les funcions previstes per al seu acompliment.

2. S'estableixen els grups professionals següents:

Grup A: dividit en els subgrups A1 i A2, per a l'accés dels quals s'exigirà el títol universitari de grau o equivalent, que classifica la pertinença a cada subgrup en funció de les responsabilitats de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés. Corresponen als integrants d'aquest les funcions genèriques de nivell superior.

Grup B: per a l'accés a llocs d'aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol de tècnic superior de Formació Professional, i en això es faran labors tècniques concordes a la titulació de referència i les de col·laboració tècnica amb les escales o els cossos superiors.

Grup C: dividit en els subgrups C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés, Batxillerat o tècnic de Formació Professional per al C1, i graduat en Educació Secundària Obligatoria per al C2, i els integrants d'aquest realitzaran les funcions no assignades als grups superiors.

#### Article 33. Definició i categories

1. Es considera personal tècnic i de suport a la investigació el personal contractat que col·labora en el desenvolupament d'activitats que s'executen en el marc de projectes o activitats d'investigació científica o tècnica.

La durada màxima d'aquests contractes es podrà ampliar en els termes previstos en l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

Igualment, els serà aplicable el que disposa la disposició addicional quinzena de l'Estatut dels Treballadors.

2. Categories:

Tecnòleg superior, grup A1.

Tecnòleg, grup A2.

Tècnic superior, grup B.

Especialista/oficial, grup C1.

Auxiliar, grup C.

#### Secció quarta. Personal d'administració i serveis

#### Article 34. Categories laborals de personal

Cada universitat, dins de les seues competències, té autonomia per a classificar els seus llocs de treball en naturalesa laboral o funcionarial. En aquest sentit, i atenent això, s'inclouen en aquest conveni col·lectiu les categories de personal d'administració i serveis en règim laboral següents:

Tècnic mitjà de Conservació d'Estructures Anatòmiques Humanes	A2
Cap encarregat de l'equip	A2
Responsable de Manteniment d'Àrea	C1
Tècnic especialista d'Oficis	C1
Oficial d'Oficis	C1
Oficial de Manteniment	C1
Conductor	C2
Auxiliar d'Oficis	C2

#### Capítol VII. Selecció del personal

#### Article 35. Accés i provisió de llocs de treball

1. Tots els processos d'accés i de provisió de llocs de treball que es realitzen en les universitats es regeixen pels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, i s'han

d'ajustar a la legislació universitària d'aplicació, als estatuts de cada universitat, a la legislació laboral vigent, a aquest conveni i al que disposen les bases de les convocatòries respectives. Tot això sense perjudici del que es disposa sobre aquest tema per als professors visitants i per als professors emèrits.

2. Les universitats han de vetlar perquè tant en les convocatòries com en el desenvolupament d'aquestes queden garantits els principis de mèrit, capacitat i igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com la igualtat d'oportunitats de les persones amb diversitat funcional, i s'han d'adoptar en el procediment les mesures oportunes d'adaptació a les necessitats que tenen.

#### Article 36. Comissions de selecció

Cada universitat, en funció del que dispose la seua normativa interna, formalitzarà la composició de les comissions de selecció, els membres de la qual els nomenarà el rector o rectora, que tindran una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no siga possible per raons fundades.

#### Article 37. Convocatòries

1. Les convocatòries per a la selecció de personal mitjançant contracte laboral es regiran pel que disposa la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, les normatives estatal i autonòmica de desenvolupament, els estatuts de cada universitat, aquest conveni col·lectiu i el que disposen les bases de les convocatòries respectives i altres normes de caràcter general que resulten d'aplicació.

2. Les convocatòries es faran per resolució del rector o rectora, es publicaran preferentment en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) i a través dels mitjans que determine cada universitat per a difondre-les, i es comunicaran, en el cas del personal docent i investigador, amb antelació suficient al Consell d'Universitats i a la direcció general competent en educació universitària del Govern Valencià per a la màxima difusió d'aquestes.

3. Les convocatòries han de contindre, almenys, els elements següents:

- ❖ Plaça o places objecte de selecció, que en detallen la categoria, la denominació, la dedicació i, si escau, el perfil.

- ❖ Unitat o departament, si escau, al qual s'adscriu.

- ❖ Requisits que han de complir els aspirants per a ser admesos en el procés. A més dels requisits generals d'accés a l'ocupació pública i els específics de cada categoria, se'n podran requerir uns altres que es consideren necessaris per a l'acompliment correcte de les funcions de la plaça, entre les quals es poden considerar requisits lingüístics, de titulació oficial determinada o qualsevol altre que es requerisca en atenció a necessitats específiques.

- ❖ Model de sol·licitud i de currículum.

- ❖ Termini de presentació de sol·licituds.

- ❖ Tipus de contracte i retribucions.

- ❖ Barem i criteris de selecció.

- ❖ Llocs oficials de publicació de les diferents resolucions que es generen al llarg del procés a l'efecte de les notificacions que hi procedisquen.

4. Les activitats docents i investigadores que s'especifiquen en les convocatòries en cap cas suposaran, per a qui obtinga la plaça, un dret de vinculació exclusiva a aquestes, ni limitarà la competència de les universitats per a assignar-li altres obligacions docents relacionades amb el seu camp de coneixement.

### Capítol VIII. Jornada de treball, horari i dedicació

#### Article 38. Jornada de treball

1. La jornada laboral ordinària s'establirà en funció del que dispose la normativa bàsica que hi siga aplicable.
2. La jornada laboral del personal d'administració i serveis es farà amb caràcter general de dilluns a divendres en torns de matí o vesprada, sense menyscapte de les jornades especials que poden desenvolupar-se en llocs de treball concrets que necessiten activitat en torns diferents, durant els caps de setmana o en dies festius. Si escau, aquestes jornades especials s'indicaran en la relació de llocs de treball.
3. Cada universitat negociarà amb la representació sindical, abans de finalitzar cada any, el calendari laboral del següent, que inclourà la distribució anual dels dies de treball, els festius, les jornades especials i qualsevol altra circumstància que s'haja de regular per a fer compatible l'organització del treball amb el calendari acadèmic.
4. Amb caràcter general, el personal investigador i el personal investigador en formació tindran la mateixa jornada que la resta del personal inclòs en aquest conveni.
5. La dedicació docent del PDI contractat a temps complet per temps indefinit serà la que establisca la legislació vigent o, en defecte d'això, la mateixa que la del professorat pertanyent als cossos docents universitaris. La dedicació docent del professorat ajudant doctor, mentre que no s'opose a cap legislació vigent, amb caràcter general, no excedirà 240 hores anuals.
6. Els departaments organitzaran la docència de manera que l'assignació docent del seu professorat no excedisca 4 hores presencials seguides diàries, a excepció de les pràctiques, i procuraran que entre l'inici de la primera classe i la finalització de l'última no transcórreguen més de 8 hores. Només es podrà obligar una acumulació màxima de classes del 75 % de les obligacions docents en un semestre. Aquests principis podran alterar-se a petició de la persona interessada o quan circumstàncies derivades de l'organització de la docència n'impedisquen l'aplicació. D'aquestes alteracions, en cas de produir-se, serà informat el comitè d'empresa anualment.
7. Es respectarà el descans diari de dotze hores entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent.
8. De manera general, l'horari setmanal de docència estarà comprés, de dilluns a divendres, entre les 8 i les 22 hores.

#### Article 39. Reduccions de jornada

Pel que fa a les reduccions de jornada, caldrà ajustar-se al que disposa el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, amb les adaptacions corresponents que siguin necessàries adoptar per a la reducció proporcional de la dedicació docent del professorat.

#### Article 40. Adaptacions de jornada

1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en una hora diària en els supòsits següents:
  1. Els qui tinguen a la seua cura directa persones que requerisquen una dedicació especial.
  2. Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aquesta edat.
  3. Els qui tinguen al seu càrrec un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.
  4. Per a les treballadores en estat de gestació.

5. Per al personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se i, en els casos en què es puguen revisar, ratificar-se anualment.
2. Aquesta flexibilitat podrà arribar a les dues hores en els casos següents:
    1. Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'Educació Especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.
    2. En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys d'edat el o la menor dels fills o filles.
    3. En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys d'edat el o la menor dels fills o filles.
    4. Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el dret que tenen a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons hi siga procedent.
    5. Les víctimes de violència terrorista, en la mesura que siga necessari per a fer-ne efectiva la protecció o el dret que tenen a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista o per l'amenaça a què es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres maneres d'ordenació del temps de treball, com l'adaptació de l'horari o unes altres que s'hi puguen aplicar.
  3. El personal que es reincorpore al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia podrà sol·licitar una adaptació progressiva de la jornada de treball ordinària, preferentment en la part d'horari flexible. La universitat podrà concedir l'adaptació quan aquesta coadjuve a la recuperació funcional plena de la persona o evite situacions de dificultat especial o penalitat en l'acompliment del seu treball. Aquesta adaptació podrà estendre's fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25 % de la durada de la jornada diària o de la dedicació docent, en el cas del professorat, i es considerarà com a temps de treball efectiu. La sol·licitud estarà acompanyada de la documentació que hi aporte la persona interessada per a acreditar l'existència d'aquesta situació, i la universitat haurà de resoldre sobre aquesta en un termini de tres dies, després de recaptar l'informe del Servei de Prevenció, o l'òrgan competent, que confirme l'oportunitat d'aquesta mesura en funció del tractament rebut o de les activitats de rehabilitació que han sigut prescrites. El termini al qual es refereix el paràgraf anterior podrà ampliar-se en un mes més quan es justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.  
Amb caràcter excepcional, i en els mateixos termes indicats, aquesta adaptació de jornada podrà sol·licitar-se en processos de recuperació d'altres tractaments de gravetat especial.
  4. Borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral. Prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, en cada universitat, es regularà una borsa d'hores de lliure disposició que es poden acumular entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine i dirigida de manera justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a la cura i l'atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que es determinen en cada cas. En el marc d'aquesta negociació s'haurà de regular el període de temps en què es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta borsa d'hores, els límits i les condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se.

#### Article 41. Justificació d'absències per malaltia

1. El personal, en cas d'absències aïllades d'un o dos dies que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal, ha de comunicar l'absència i la raó d'aquesta al responsable de la seua unitat fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Una vegada reincorporat al lloc de treball, es confirmarà per escrit la motivació de l'absència i s'hi aportarà la justificació corresponent.
2. Els dies d'absència per malaltia o accident que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal comportaran la deducció de retribució prevista en la normativa vigent. Aquesta deducció no serà d'aplicació a sis dies al llarg de cada any natural.

### Capítol IX. Vacances, permisos i llicències

#### Secció a. Vacances

##### Article 42. Vacances anuals

El personal tindrà dret al gaudi, durant cada any natural de servei actiu, de vint-i-dos dies hàbils de vacances retribuïdes, o dels dies que hi corresponen si el temps de serveis durant l'any és més reduït. Es tindrà dret, així mateix, a un dia hàbil addicional quan es complisquen quinze anys de servei, i s'hi afegirà un dia hàbil més quan es complisquen els vint, vint-i-cinc i trenta anys de servei, respectivament, fins a un total de 26 dies hàbils per any natural. A aquest efecte, els dissabtes es consideraran inhàbils.

##### Article 43. Període de gaudi de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes es gaudiran de manera preferent el mes d'agost, d'acord amb les normes d'organització de cada universitat.
2. Amb caràcter general, el professorat podrà gaudir de les vacances en un altre moment del període no lectiu o lectiu sempre que no tinga obligacions docents i ho permeten les necessitats acadèmiques i l'organització de la institució.
3. La sol·licitud de gaudi fora del mes d'agost es tramitarà abans del 15 de juny, n'implicarà la justificació oportuna i serà necessari que ho permeta el funcionament normal dels serveis. La universitat contestarà acceptant o denegant la sol·licitud en els 15 dies naturals següents, i en serà motivada la denegació.
4. Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulte compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent.
5. El personal podrà gaudir d'un mínim de 7 dies de les seues vacances sense necessitat que s'agrupen en períodes mínims de temps.
6. En qualsevol cas, el personal tindrà dret a gaudir de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, i aquest dret no podrà quedar condicionat per la necessitat del servei.
7. La denegació del període de vacances sol·licitat requerirà escrit motivat.

##### Article 44. Drets relacionats amb les vacances

El personal tindrà dret:

1. Al retard de l'inici de les seues vacances si no es poden iniciar com a conseqüència d'incapacitat temporal, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

2. A la interrupció del període de vacances quan hi ha incapacitat temporal, i es procedirà de la mateixa manera que en l'apartat 1.
3. A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs, per tindre un fill o filla menor de dotze mesos, i en cas de separació legal, divorci o viduïtat, víctimes de violència de gènere i d'activitat terrorista. En tot cas, prèvia justificació i sempre que no implique perjudici per a la resta del personal destinat en la seua unitat o per a l'activitat de la universitat.
4. Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció del gaudi de vacances durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga al seu càrrec persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.
5. El personal temporal tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan hi cesse abans de completar l'any, i sempre que no haja sigut possible gaudir d'aquestes per raons del servei.
6. En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural d'aquesta, mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'hi aplique el criteri de proporcionalitat esmentat.

## Secció b. Permisos

### Article 45. Permisos

1. Permís per matrimoni o unió de fet. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de celebració del seu matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre durant els 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana. El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.  
Així mateix, el personal tindrà dret a permís, tant pel dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet, com pel d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.  
Si el lloc on es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquesta persona, el permís serà de dos dies naturals consecutius.
2. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla. Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions previstos en l'article 49.c del TREBEP: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, que caldrà gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.  
Aquest permís el podrà distribuir el progenitor que gaudirà d'aquest sempre que les sis primeres setmanes siguen ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció.

En el cas que els dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes. En el cas que s'opte pel gaudi d'aquest permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en aquest article.

En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoque la universitat.

En els casos previstos en els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor que és funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

El personal que ha fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindrà dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haja pogut tindre dret durant la seua absència

3. Permís per naixement per a la mare biològica. Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions previstos en l'article 49.a del TREBEP: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada un dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste de permís.

En el cas que els dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en aquest article.



En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoque la universitat.

4. En els supòsits d'adopció o acolliment de menors, tant preadoptiu com permanent, el permís es desenvoluparà segons les regles següents:
  1. Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.
  2. En el cas que els dos progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.
  3. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cada un dels progenitors.
  4. El còmput del termini s'ha de comptar a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb la finalitat d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugua donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.
  5. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, d'acord amb les regles establides en aquest article.
  6. Si calguera el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, durant el qual s'han de percebre exclusivament les retribucions bàsiques. Aquest permís pot fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca al país d'origen de la persona adoptada.
  7. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, pot iniciar-se, fins i tot, quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.
  8. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoque la universitat.
  9. Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que s'establisquen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment temporal haurà de tindre una durada no inferior a un any.
5. En el cas del PDI, es tindrà dret a una reducció de la dedicació docent proporcional a la durada del permís, amb independència que el període del permís coincidisca o no amb el període lectiu. D'altra banda, si no fora possible gaudir de la reducció docent,

totalment o parcialment, en el curs acadèmic en què es produeix el permís, aquesta es podrà gaudir, amb la sol·licitud prèvia, en el curs acadèmic immediatament següent.

6. Durant el gaudi d'aquest permís de maternitat, adopció o acolliment, es podrà participar en els processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball.
7. Permís per a l'assistència a exàmens prenatals, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions relacionades amb processos d'adopció o acolliment, així com a reunions de coordinació en centres d'educació especial. Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals, cursos de tècniques per a la preparació al part, reunions i consultes relacionades amb processos d'adopció o acolliment i a reunions de coordinació als centres d'educació especial a què assistisquen fills o filles amb discapacitat, que hagen de dur-se a terme dins de la jornada laboral, així com per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació, sempre que s'acredite que aquests no es poden dur a terme en horari d'assistència diferent del de la jornada de treball de la interessada o interessat.
8. Permís per interrupció de l'embaràs. En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora té dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

9. Permís per lactància. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat.

El permís previst en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Així mateix, podrà substituir-se aquest permís per 26 dies hàbils d'absència del lloc de treball; dies que es gaudiran de manera consecutiva i a continuació del permís de maternitat pel temps de duració previst en aquest conveni. El gaudi d'aquest dret no serà obstacle per a una posterior sol·licitud d'excedència per atenció de fills, sense perjudici de la regularització d'havers a què, si és el cas, donara lloc.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

10. En el cas de naixement de fills o filles prematurs o en els casos que, per qualsevol circumstància, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el personal podrà absentar-se durant dues hores diàries del seu lloc de treball, mentre els xiquets o xiquetes romanguen hospitalitzats, sense reducció de les seues retribucions. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb reducció proporcional de retribucions.
11. Permís per gestació. S'estableix per a les treballadores en estat de gestació un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data de part. En el cas de gestació múltiple, aquest permís pot iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs.
12. Permís per mort, accident o malaltia de familiar. En cas de mort o malaltia greu d'un familiar, es tindrà dret als permisos següents:
  1. Si és el cònjuge o familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils, i 5 si ocorreguera en localitat diferent de la de residència de la persona sol·licitant.
  2. Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils, i 4 dies si ocorreguera en localitat diferent de la de residència del sol·licitant.

3. Es concedirà permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o siga acreditada per metge competent la gravetat de la malaltia. Aquest permís podrà ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.
  4. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga durada, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alternats, a petició del personal.
  5. En el cas que l'hospitalització fora inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no hi haguera certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat efectivament.
  6. Els permisos previstos en aquest punt seran compatibles i no necessàriament consecutius.
13. Permís per a atenció de fills o filles. El personal tindrà dret als següents permisos per a l'atenció de fills o de filles, en la forma i circumstàncies que es desenvolupen en els successius apartats:
1. Permís per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu. Sempre que els dos progenitors treballen, es concedirà una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat i com a màxim el 80 % de la durada d'aquesta, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la o el menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga durada i requereisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua o permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària, i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els 18 anys.
  2. Quan concórreguen en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiaris de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que s'hi aplique, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que la o l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que se li aplique. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.
14. Permís per concurrència a exàmens. El personal podrà gaudir d'un dia per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització dels exercicis siga compatible amb el desenvolupament de la seua jornada laboral. S'entendran inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori. El gaudi d'aquest permís es refereix al dia de realització del fet causant.
15. Permís per trasllat del domicili habitual. El personal té dret a un dia natural, i a continuació del fet causant, per trasllat del seu domicili habitual, sempre que n'aporte justificant acreditatiu.
16. Permís per a dur a terme funcions sindicals. Es concediran permisos per a desenvolupar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes que s'estableixen en la normativa vigent.

17. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o persones amb diversitat funcional a càrrec seu, a

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació i tutories dels seus centres d'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

2. Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir amb acompanyant.

Aquestes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització, i es consideraran com a treball efectiu sempre que l'absència es justifique documentalment.

3. El personal tindrà permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a tutories o qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills. Aquestes absències han de durar el temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral i s'acredite que no és possible acudir-hi en horari diferent per no permetre-ho el centre escolar.

18. El personal podrà, així mateix, absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal. S'entén per deure inexcusable en aquests casos els següents:

1. Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.

2. Compliment dels deures ciutadans derivats de les consultes electorals.

3. Assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o de diputat.

4. Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

Compliment d'obligacions que generen a l'interessat o interessada responsabilitat social, civil o administrativa.

19. El personal té dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet.

Així mateix, el personal té dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, nets i iaïos.

Si el lloc en què es fa la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència del personal esmentat, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 46. Permís per assumptes propis

1. Es podrà gaudir de fins a 6 dies a l'any per assumptes propis o particulars, sense necessitat de motivació o cap justificació, així com de dos dies addicionals en complir el sisé trienni, i s'incrementarà aquest dret en un dia més per cada trienni complert a partir del huité.

2. El període de gaudi serà l'any natural i fins al 15 de febrer de l'any següent.

3. El personal pot distribuir els dies esmentats a la seua conveniència, prèvia comunicació a la persona responsable de cada unitat amb la suficient antelació, i tenint en compte que la seua absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball. La possible denegació serà motivada.

En tot cas, el personal té dret a gaudir dels dies per assumptes propis dins de l'any natural a què corresponguen, i no podrà quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.

4. Les persones amb filles o fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.
5. Al personal que no preste servei durant l'any complet, li correspondrà la part proporcional als mesos treballats. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de filles i fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.
6. Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'hi aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

### Secció c. Llicències

Article 47. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional per al PAS i per a personal de suport a la investigació

Podran concedir-se per la gerència fins a 50 hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat i el contingut d'aquest estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal i no ho impedisquen les necessitats del servei.

Article 48. Llicència per estudis per al PAS i personal de suport a la investigació

1. Pot concedir-se al personal una llicència de fins a 12 mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques. L'elecció de la matèria per part de la interessada o interessat ha de ser acceptada per la universitat, i ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic.
2. La llicència esmentada es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.
3. Durant el temps de gaudi d'aquesta llicència es tindrà dret a la percepció de les retribucions bàsiques.
4. En finalitzar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari ha de presentar a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball que s'ha dut a terme, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats. La no-presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.
5. Igualment, es concedirà aquesta llicència als que siguen nomenats personal funcionari en pràctiques que ja estigueren prestant serveis remunerats en una universitat pública valenciana com a personal funcionari de carrera o funcionari interí durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques, durant el qual es percebran les retribucions que corresponguen d'acord amb la normativa vigent.

Article 49. Llicències per estudi per al PDI

La universitat podrà concedir al seu personal docent i/o investigador llicències per a col·laborar en tasques docents o d'investigació, o per a millorar la seua formació docent i activitat investigadora en una universitat, entitat, institució o centre nacional

o estranger, públic o privat, sempre relacionades amb la seua branca de coneixement i dins de les disponibilitats pressupostàries, i amb la mateixa regulació que les que es concedeixen al personal docent dels cossos funcionaris.

#### Article 50. Llicència sense retribució

1. Per interès particular, poden concedir-se, amb un informe previ de la unitat de destinació, per un període mínim de 15 dies i sense que el període màxim de la llicència pugui excedir sis mesos cada tres anys. Entre una sol·licitud i unes altres posteriors ha d'haver-hi, almenys, un termini de tres dies.
2. La llicència esmentada se sol·licitarà, excepte en casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies a la data del seu inici, i s'ha de resoldre, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a la data esmentada. La seua denegació ha de ser motivada.
3. La universitat, mentre dure la llicència sense retribució, ha de mantindre el personal en alta en el règim de previsió social que corresponga. Així mateix, aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte de còmput d'antiguitat i consolidació de grau personal.
4. Per malaltia de familiars. En el cas que el cònjuge o familiar fins a segon grau, que habitualment convisquen amb la funcionària o el funcionari, patisquen malaltia greu o irreversible que requereisca una atenció continuada, aquesta llicència sense sou podrà prorrogar-se fins a un any a petició de la persona interessada. A l'efecte indicat, la malaltia ha de ser suficientment acreditada amb els informes mèdics necessaris. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte de còmput d'antiguitat i consolidació de grau personal.

#### Article 51. Llicència no retribuïda per a perfeccionament professional

1. Les universitats, a sol·licitud de la persona interessada, podran concedir llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a uns altres cursos de perfeccionament professional no previstos en els articles 47, 48 i 49 d'aquest conveni, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. La seua concessió requereix informe favorable del departament, servei o unitat en què presta serveis la persona interessada.

#### Article 52. Llicència per a participar en programes acreditats de cooperació internacional

1. Les universitats podran autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de la universitat a participar-hi, així com el de l'organisme, el govern o l'entitat que ho sol·licite.

2. La sol·licitud s'ha d'acompanyar de la documentació referida al programa en què conste la participació de la persona interessada, així com un informe favorable de l'òrgan de la universitat competent en matèria de cooperació internacional.

3. Durant el temps de durada de la llicència, les retribucions de la persona participant seran a càrrec de la universitat.

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'ha d'aportar la certificació de l'organisme, el govern o l'entitat que acredite el compliment efectiu de l'activitat.

## **Capítol X. Foment de la formació i de la mobilitat**

### **Article 53. Formació professional**

Les universitats signants d'aquest conveni es comprometen a elaborar plans de formació que han d'incloure necessàriament el que fa referència al personal laboral, pla que serà negociat amb els representants dels treballadors en el si de la comissió de formació, o un òrgan semblant, en l'àmbit de cada universitat.

### **Article 54. Mobilitat de PAS**

1. Podran realitzar-se canvis provisionals de lloc de treball de personal d'administració i serveis dins del mateix grup i categoria, per resolució motivada de les gerències, oïdes les persones afectades i comunicant-ho a les persones representants dels treballadors i les treballadores.

Igualment, les gerències podran adscriure un lloc de treball a una unitat de gestió diferent, amb la prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, per a la qual cosa cal plantejar motivadament el canvi i respectar les condicions de treball de les persones afectades.

2. Quan s'opere el trasllat de treballadors o treballadores d'una mateixa universitat que exigisca un canvi de residència, ha d'anar precedit d'un període de negociació de, com a mínim, quinze dies, en els quals s'analitzaran les causes, possibles alternatives i les mesures que puguin pal·liar les conseqüències per al personal afectat, i es fixarà una indemnització.

### **Article 55. Mobilitat de PDI**

Les necessitats de docència que hagen de ser ateses en campus que impliquen un desplaçament del lloc habitual de treball es cobriran, preferentment, amb el personal que accepte voluntàriament. A més del que s'ha regulat en la normativa aplicable en cada universitat sobre indemnitzacions per raó del servei, i en funció de la distància al campus on estiga el lloc de treball, es compensarà el professorat d'acord amb el que disposa la normativa interna d'aquestes.

## **Capítol XI. Estabilitat laboral i promoció professional**

### **Article 56. Estabilització i promoció professional del professorat contractat**

1. El professorat a temps complet té dret al desenvolupament i la promoció professional per mitjà d'una carrera docent. Les universitats signants del present conveni col·lectiu es comprometen a promoure l'estabilitat d'aquest personal, així com la seua promoció d'acord amb el contingut del present capítol.
2. Les mesures que establisquen les universitats en aquesta matèria tenen com a principal objectiu consolidar una plantilla docent i investigadora de qualitat contrastada i afavorir l'adequat desenvolupament de la carrera del personal docent i investigador, en funció dels seus mèrits, de la normativa vigent i de les disposicions pressupostàries que cada una pugui considerar en cada exercici.
3. Les universitats consideraran les dotacions de places, excepte quan hi haja causes que ho impedisquen, com a màxim durant l'últim any de contracte en el cas de les figures d'ajudant doctor/a i ajudant.

### **Article 57. Promoció a les figures de PDI contractat a temps complet**

Amb ple respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i seguint els mecanismes legals establits, el PDI contractat a temps complet podrà promocionar a altres

figures docents de PDI contractat a temps complet descrites en el capítol “Modalitats de contractació”, sempre que reunisca els requisits establits per a cada supòsit en els articles esmentats, així com els que s’indiquen en aquest capítol, i se sol·licite la transformació de la plaça.

1. Promoció i estabilització d’ajudants. Es podrà sol·licitar la promoció a professor/a ajudant doctor/a del PDI que ocupe plaça d’ajudant si reuneix les exigències legals per a això, encara que no s’haja esgotat el termini màxim del contracte.

2. Promoció i estabilització professorat ajudant doctor. Es podrà sol·licitar l’estabilització com a professor/a contractat/ada doctor/a o titular d’universitat del PDI que ocupe plaça de professorat ajudant doctor, si reuneix les exigències legals per a això.

Les universitats establiran sistemes que faciliten l’estabilitat de la resta de professorat contractat que reunisca els requisits per a això atenent les necessitats estructurals del departament.

3. Els processos de promoció i estabilització previstos en els apartats anteriors estaran condicionats a les polítiques de recursos humans de cada universitat, atenent la disponibilitat pressupostària i el marc normatiu en vigor.

#### Article 58. Promoció als cossos docents universitaris

Els departaments que en la seua plantilla tinguen adscrites places de professorat contractat doctor els/les titulars de les quals estiguen acreditats/ades a professor/a titular d’universitat podran sol·licitar la creació de les places funcionaries corresponents, d’acord amb els criteris i procediments aprovats pel Consell de Govern de la universitat.

#### Article 59. Promoció del personal investigador temporal

Dins de les polítiques de personal de cada universitat, s’estudiaran les mesures que, si és el cas, puguen facilitar la promoció i el desenvolupament professional del personal investigador a temps complet.

A aquest efecte, serà referència el que disposa el Reial decret 3/2019, de 8 de febrer, de mesures urgents en l’àmbit de la ciència, la tecnologia, la innovació i la universitat.

#### Secció b. Personal d’administració i serveis

#### Article 60. Promoció del personal d’administració i serveis

Per mitjà d’un concurs oposició, quan l’estructura de l’agrupació professional ho permeta, s’oferiran places en torns de promoció interna al personal laboral fix de les universitats que es trobe en situació d’actiu, de qualsevol grup, categoria, nivell o perfil professional, en funció de les respectives ofertes d’ocupació pública.

### Capítol XII. Règim retributiu

#### Article 61. Retribucions del PDI

Les retribucions anuals s’abonaran en 14 mensualitats (12 mesos naturals més dues pagues extraordinàries de sou i, si és el cas, triennis, així com complement de destinació i els components del complement específic). El professorat contractat a temps complet serà retribuït pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis, complement específic general, incloent-hi el component singular per exercici de càrrec acadèmic, així com, en les categories que els tinguen reconeguts, el complement de mèrits docents i el complement de productivitat per activitat investigadora.

Els col·laboradors contractats a temps parcial, a extingir, seran retribuïts pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis.

De la mateixa manera, el personal docent i investigador contractat podrà percebre retribucions derivades de l’aplicació del que disposa l’article 83 de la Llei d’universitats



i les retribucions addicionals en les condicions regulades per cada universitat en els ordenaments interns.

El professorat associat percebrà un complement d'antiguitat per cada període de tres anys de serveis prestats en la universitat com a professor/a associat/ada a temps parcial, segons les següents quantitats anuals, considerades en dotze mensualitats:

Dedicació 3 + 3 hores, 136,56 euros

Dedicació 4 + 4 hores, 180,08 euros

Dedicació 5 + 5 hores, 227,32 euros

Dedicació 6 + 6 hores, 272,98 euros

Professorat de Ciències de la Salut, 136,56 euros

TAULA DE RETRIBUCIONS							
(euros 2019)							
Categoria	Dedicació	Sou	Comp. Destinació (CD)	Comp. Específic (CE)	Total mensual Sou+CD+CE	Sou en pagues extres	Sou anual
Contractat Doctor	Completa	1.177,08	844,65	269,48	2.291,21	726,35	31.175,54 €
Professor Colaborador	Completa	1.177,08	741,04	208,03	2.126,15	726,35	28.864,64 €
	Parcial 6 hores	509,91	411,14		921,05	314,65	12.504,16 €
	Parcial 5 hores	424,93	342,61		767,54	262,21	10.420,14 €
	Parcial 4 hores	339,94	274,09		614,03	209,77	8.336,11 €
	Parcial 3 hores	254,96	205,57		460,53	157,33	6.252,08 €
Ajudant Doctor	Completa	1.129,83	741,04	138,25	2.009,12	1.129,83	28.127,64 €
Ajudant	Completa	1.129,83	420,35		1.550,18	1.129,83	21.702,53 €
Professor Associat	Parcial 6 hores	463,67	266,69		730,36	463,67	10.225,00 €
	Parcial 5 hores	386,39	222,24		608,63	386,39	8.520,83 €
	Parcial 4 hores	309,11	177,79		486,91	309,11	6.816,67 €
	Parcial 3 hores	231,88	133,30		365,18	231,88	5.112,50 €
Professor Substitut	Completa	1.129,83	420,35		1.550,18	1.129,83	21.702,53 €
	Parcial 6 hores	463,67	266,69		730,36	463,67	10.225,00 €
	Parcial 5 hores	386,39	222,24		608,63	386,39	8.520,83 €
	Parcial 4 hores	309,11	177,79		486,91	309,11	6.816,67 €
	Parcial 3 hores	231,88	133,30		365,18	231,88	5.112,50 €

#### Article 62. Retribucions del PAS

El personal d'administració i serveis serà retribuït, en funció de la classificació dels seus llocs de treball, atenent les taules que anualment aprova el Consell per al seu personal.

#### Article 63. Retribucions del personal investigador i de suport a la investigació

1. El personal d'investigació serà retribuït en funció del que preveuen les corresponents convocatòries o els programes d'actuació.

En el cas que les diferents figures tinguin una referència normativa a un altre tipus de contracte, s'adequarà la retribució a la que corresponga normativament a aquestes últimes.

2. El personal d'investigació i el de suport a la investigació serà retribuït almenys amb les quantitats anuals següents:

Doctors, 17.500 euros.

Titulats universitaris no doctors, 16.100 euros.

Altres personal contractat, 12.600 euros.

#### Article 64. Estructura retributiva del personal d'investigació

La retribució del personal d'investigació serà la que figure en les convocatòries corresponents, sense que puguin ser inferiors a les establides per a cada grup professional de referència en concepte de sou (base), referida a 14 mensualitats, sense perjudici de la subscripció de contractes en què els salaris s'abonen en dotze mensualitats amb les pagues extraordinàries prorratejades.

El personal que desenvolupa la seua tasca a temps complet, d'acord amb la normativa interna de cada universitat, podrà ser retribuït amb un complement de productivitat per

especial rendiment en activitats d'investigació relacionades amb l'objecte del seu contracte.

Igualment, podran rebre un complement per participació en activitats de formació de postgrau, que no podrà superar les 75 hores de col·laboració anuals en aquest cas, i sempre que les esmentades activitats estiguen relacionades amb les matèries de la seua activitat d'investigació.

L'import màxim que es pot percebre per aquests complements no podrà excedir el 30 % del seu salari íntegre.

## **Capítol XIII. Extinció i suspensió dels contractes de treball**

### Article 65. Extinció dels contractes

A més de les causes d'extinció previstes en la normativa vigent per a cada figura contractual, els contractes s'extingiran en els supòsits i les condicions establits en els articles 49 a 56 i les disposicions concordants, si és el cas, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

### Article 66. Suspensió amb reserva de lloc

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu tindrà dret a la suspensió del contracte amb reserva del seu lloc de treball en els supòsits establits en els articles 45 i 48 del TRLET, en els termes i d'acord, si és el cas, amb les limitacions vigents en cada moment.

### Article 67. Excedència voluntària per interès particular

1. L'excedència voluntària per interès particular podrà ser sol·licitada pel personal amb contracte laboral amb una antiguitat d'un (1) any en la respectiva universitat, per un termini no inferior a quatre (4) mesos. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre (4) anys des del final de l'anterior excedència.

2. Els reingressos procedents de la situació d'excedència voluntària es realitzaran en les mateixes condicions establides per al personal funcionari.

### Article 68. Excedència forçosa

L'excedència forçosa podrà ser instada pel personal amb un contracte laboral en les mateixes condicions i amb els mateixos efectes que la normativa estableix per a la situació de serveis especials del personal funcionari, amb la limitació de la vigència del contracte.

### Article 69. Altres tipus d'excedència

1. L'excedència voluntària per agrupació familiar i l'excedència per raó de violència de gènere podran ser sol·licitades pel personal amb un contracte laboral en les mateixes condicions i amb els mateixos efectes que la normativa estableix per a les esmentades situacions per al funcionari.

2. El personal laboral subjecte a aquest conveni tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres (3) anys, condicionat per la durada del contracte, per a atendre a cura de cada descendent, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o per delegació de guarda o per acolliment familiar temporal, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa d'adopció, delegació de guarda o acolliment.

3. Igualment, el personal acollit a aquest conveni tindrà dret a un període d'excedència no superior a dos (2) anys per a atendre la cura d'un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

4. En les excedències regulades en els apartats 2 i 3, el període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant done origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posarà fi a la que es gaudisca en el moment. El temps de permanència en aquesta situació serà computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets en el règim general de la Seguretat Social. El lloc de treball exercit es reservarà durant el temps de permanència en aquesta situació.

## **Capítol XIV. Jubilació**

### **Article 70. Edat de jubilació**

1. Serà procedent la jubilació voluntària quan el personal laboral reunisca els requisits i condicions establits en el règim de Seguretat Social que li siga aplicable.
2. La jubilació forçosa es declararà d'ofici en complir l'edat legalment establida en la disposició transitòria setena, aplicació gradual de l'edat de jubilació i dels anys de cotització, del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
3. L'edat de jubilació establida en el paràgraf anterior es considerarà sense perjudici del fet que el personal puga completar el període mínim de cotització exigible per a causar dret a pensió de jubilació, supòsit en què la jubilació es produirà en completar el personal en qüestió aquest període de carència.

### **Article 71. Jubilació parcial**

Al personal inclòs en el conveni col·lectiu que preste serveis a temps complet li serà aplicable el que s'estableix en l'article 215 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, i podran acollir-se a la jubilació parcial en els termes que s'hi estableixen.

## **Capítol XV. Assistència i acció social**

### **Article 72. Assistència i acció social**

Cada una de les universitats signants d'aquest conveni negociarà, si el marc normatiu que estiga vigent ho permet, amb els seus representants sindicals la constitució d'un fons d'ajuda social. El contingut de l'acord haurà d'incloure necessàriament, el text de la convocatòria, l'abast d'aquesta, la quantia de les ajudes i conceptes protegits.

## **Capítol XVI. Igualtat d'homes i dones**

### **Article 73. Principis generals**

Les universitats valencianes es comprometen a establir mesures orientades a corregir tota situació que puga generar a la seua personal situacions de discriminació per raó de sexe, gènere, ètnia, grup social, nacionalitat i/o identitat sexual, expressió de gènere o diversitat familiar.

Per a fer-ho, assumeixen treballar de manera coordinada i implantar propostes correctores a través dels seus plans d'igualtat (amb renovació periòdica), protocols i programes específics d'actuació, amb la finalitat següent:

- ❖ Eliminació de totes les formes de discriminació.
- ❖ Establiment de protocols per a la prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, discriminació per gènere, discriminació per diversitat afectivosexual i discriminació per identitat i/o expressió de gènere.
- ❖ Vetlar perquè les condicions d'ocupació i treball responguen als principis de no discriminació; concentrant-se en la identificació i eliminació de les barreres que

- evidencien indicis de desigualtat d'oportunitat en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball, incloses les prestacions, les retribucions, l'acomiadament i l'itinerari de la carrera professional.
- ❖ Promoure accions orientades a la consecució d'un equilibri de gènere en totes les categories laborals i oferir un informe sobre les accions establides, el nivell de consecució i, si escau, les mesures correctores aplicades.

#### Article 74. Prova d'actuacions discriminatòries

1. D'acord amb la normativa vigent, en aquells procediments en els quals les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

2. El que s'estableix en l'apartat anterior no serà aplicable als processos penals.

#### Article 75. Violència de gènere

En els supòsits de reducció de jornada per causa de violència de gènere, i sempre que no supere el 50 % d'aquesta, la universitat mantindrà la retribució completa durant un termini màxim de 12 mesos.

### **Capítol XVII. Seguretat i salut laboral**

#### Article 76. Aspectes generals

1. Els plans d'actuació de les universitats en matèria de seguretat i salut laboral han d'incidir en el benestar dels treballadors i treballadores i en les condicions adequades per a l'acompliment dels llocs de treball. Aquests plans s'han de desenvolupar mitjançant la implantació de programes específics.

2. Les condicions físiques i ambientals en què el personal de les universitats desenvolupa el seu treball hauran d'analitzar-se sempre que es detecten condicions nocives per als treballadors i treballadores de qualsevol unitat; s'estimarà convenient la implantació d'un sistema que, de manera metòdica, avalue les condicions de treball amb la màxima amplitud possible, i es permeta promoure l'ensenyament i la divulgació de mesures de salut i seguretat, detectar els riscos que es puguin produir, estudiar les mesures que cal adoptar per a evitar-los i fer un seguiment de l'adopció d'aquestes mesures.

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

#### Article 77. Deure de l'Administració i dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals

1. En tot el que es refereix a seguretat i salut laboral caldrà ajustar-se al que es disposa en aquest conveni, que s'ha d'alinejar amb els plans de prevenció que establisca cada universitat, d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals i les seues normes de desplegament.
2. Cada universitat vetlarà per la seguretat i la salut del personal en tots els aspectes relacionats amb el treball.
3. Les persones que presten serveis en les universitats estaran obligades a respectar i complir les normes que s'establisquen sobre prevenció de riscos i salut laboral, de conformitat amb el que es preveu en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals i en els plans de prevenció de cada universitat, amb especial consideració a la utilització dels equips de protecció individual.

#### Article 78. Ordenació de l'acció preventiva

1. L'acció preventiva en cada universitat estarà constituïda pel conjunt coordinat d'activitats i mesures preventives establides de conformitat amb els principis generals enunciats en l'article 15 de l'LPRL i integrats en els seus plans de prevenció.
2. En l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores es prendran en consideració tant els indicadors de salut d'aquests, com la informació que resulte procedent per a dur a terme aquesta avaluació.
3. En tot cas, la metodologia per a l'avaluació de riscos l'ha de dur a terme cada universitat informant prèviament el Comitè de Seguretat i Salut.

#### Article 79. Formulació de l'activitat preventiva

L'activitat preventiva s'ha de planificar anualment en cada universitat i ha de comprendre els estudis i projectes necessaris per a:

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

S'inclourà així mateix en els programes d'actuació el control i seguiment d'aquests, així com les mesures de formació i d'informació que es consideren pertinents.

#### Article 80. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. Aquest òrgan serà únic per a tot el personal que presta serveis en cada universitat. Estarà format pels delegats de prevenció, d'una part, i l'Administració d'una altra, en nombre igual al dels delegats de prevenció. Els delegats de prevenció, que podran no ser membres del Comitè d'Empresa, seran nomenats per les organitzacions sindicals amb presència en aquest Comitè d'Empresa.

És objectiu prioritari del Comitè de Seguretat i Salut no només la prevenció de riscos professionals, sinó la promoció de la millora de les condicions de treball, i ha de tindre en compte, en aquest sentit, els treballadors i treballadores i el seu medi laboral.

#### Article 81. Mesures de protecció personal i equips de treball

Les universitats han de proporcionar a cada treballador o treballadora els equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seues funcions. Qui reba els equips de protecció individual esmentats serà responsable de l'ús efectiu d'aquests.

L'avaluació del tipus dels equips de treball i mitjans de protecció es farà pel servei de prevenció de cada universitat, tenint en compte les condicions del mapa de riscos i en funció de les necessitats que s'estimen en cada un dels llocs de treball. Aquests equips de treball i mitjans de protecció hauran d'estar en condicions d'ús suficients per al fi perseguit, per la qual cosa s'haurà de procedir a reposar-los quan patisquen alguna deterioració que pose en risc la seguretat i/o la salut del treballador o treballadora, i se n'informarà el Comitè de Seguretat i Salut.

#### Article 82. Revisions mèdiques

La vigilància periòdica de la salut a què estan obligades les universitats només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment, excepte en el cas de les excepcions previstes en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Es practicaran revisions mèdiques:

- a) Almenys cada dos anys, i anualment per als grups de risc, de conformitat amb els criteris que establisca cada universitat.
- b) Específiques al personal que per la seua activitat o les seues circumstàncies el Servei de Prevenció considere necessàries.
- c) A tot treballador o treballadora amb un període de baixa per malaltia prolongat que els Serveis de Prevenció estimen apropiat fer un seguiment de la salut.
- d) A tot el personal de nou ingrés abans d'incorporar-se al seu lloc de treball.

De l'expedient mèdic es s'ha de mantindre el degut sigil professional respecte de la informació a la qual es tinga accés, així com de qualsevol dada relacionada amb la salut gestionada per qualsevol servei de les universitats.

#### Article 83. Protecció a la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a la qual es refereix l'article 16 de l'LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la seua salut o en la del fetus. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i la lactància, la universitat ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc a través de l'adaptació que siga procedent.
2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible, o, si malgrat aquesta adaptació les condicions d'un lloc de treball, puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, segons un informe del Servei de Prevenció de cada universitat, s'ha de destinar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció compatible amb el seu estat.
3. En el cas en què, fins i tot aplicant les regles assenyalades en l'apartat anterior, no hi haja un lloc de treball o una funció compatible, la treballadora podrà ser destinada, a petició pròpia, a un lloc no corresponent al seu grup o de categoria equivalent, tot i que conservarà el dret a la percepció del conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
4. En cas de no ser possible aquesta alternativa, es remetrà l'expedient pel Servei de Prevenció de cada universitat a la seua mútua d'accidents de treball i malaltia professional, per a aplicació del procediment de risc d'embaràs o lactància.
5. El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb els criteris que s'apliquen en els casos de mobilitat funcional i ha de tindre efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació al lloc anterior.
6. El que es disposa en els apartats anteriors s'ha d'aplicar també durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla, i si així ho certifica el facultatiu que assistisca la treballadora. La lactància natural s'ha de considerar igualment situació protegida a l'efecte de la sol·licitud de prestació econòmica per risc.

#### Article 84. Medi ambient laboral

Cada universitat ha de procurar que el desenvolupament de les activitats investigadores, docents i administratives que es desenvolupen en les seues dependències es realitzen de manera que no impliquen danys a les persones ni a l'entorn, i eviten, per tant, l'emissió indiscriminada d'abocaments, fums i residus químics que contravinguen les normes mediambientals en la matèria.

Es podran establir òrgans propis o concertats per a auditar l'ús adequat de les instal·lacions en relació amb el medi ambient. Igualment, es podran posar en marxa, dins de les possibilitats pressupostàries, programes de correcció de les deficiències que es puguen detectar.

Article 85. Situacions d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual i identitat de gènere

Tot el personal té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, que siga conforme amb la seua intimitat i amb la seua integritat física i moral, i no podrà estar sotmés, en cap circumstància, a tractes degradants, humiliants o ofensius.

Els serveis de prevenció de cada universitat han d'incloure entre els seus protocols el d'avaluació i actuació davant de riscos psicosocials per a detectar possibles situacions que puguen generar conductes d'assetjament.

Així mateix, cada universitat haurà d'aprovar un protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat de gènere.

## **Capítol XVIII. Règim disciplinari**

Article 86. Disposicions generals

En matèria disciplinària, el personal laboral s'ha de regir pel que s'estableix en aquest conveni col·lectiu, en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en la legislació laboral que siga aplicable, així com en la normativa valenciana que regule aquesta matèria.

## **Capítol XIX. Solució de conflictes**

Article 87. Solució de conflictes

De conformitat amb el que es disposa en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors, els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació amb caràcter general, d'aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre per la CIEV, tal com es preveu en el capítol III d'aquest conveni, i en funció del que s'estableix en l'acord de solució extrajudicial de conflictes laborals vigent a la Comunitat Valenciana.

## **Capítol XX. Drets de representació**

Article 88. Dret de reunió

Els treballadors i treballadores gaudiran del dret de reunió en assemblees segons el que es preveu en la legislació aplicable, després de la notificació a l'Administració de les universitats. En tot moment s'ha de garantir el manteniment dels serveis mínims que hagen de realitzar-se durant la celebració de les assemblees.

Article 89. Drets de les seccions sindicals

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius en cada universitat, constituïdes com a tals, tindran els drets següents:

- a) Disposar, d'acord amb el que es disposa en la normativa vigent, de locals adequats en els quals desenvolupar la seua activitat. Si les disponibilitats d'espai i/o pressupostàries ho permeten, s'ha de procurar que cada secció sindical accedisca a locals d'ús exclusiu.
- b) Nomenar delegats sindicals segons disposa l'article deu de la Llei 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, o, si la legislació vigent ho permet, segons els acords propis que es puguen adoptar en el si de cada universitat.
- c) Els delegats i delegades sindicals, en el supòsit que no formen part del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties que les que estiguen previstes per als seus membres, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 90. Funcions dels delegats i delegades sindicals

Són funcions dels delegats i delegades sindicals les següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i dels afiliats i afiliades d'aquest i servir d'instrument de comunicació entre la seua central sindical i l'Administració.
- b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels comitès de seguretat i salut, amb veu però sense vot.
- c) Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa, i estaran obligats a guardar sigil en les matèries en les quals legalment siga procedent. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i aquest conveni als membres del Comitè d'Empresa.
- d) Seran oïts en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors i treballadores en general i els afiliats i afiliades al sindicat.
- e) Seran, així mateix, informats i oïts amb caràcter previ en els casos següents:
  - e.1. Sobre els acomiadaments i altres sancions per faltes greus dels seus afiliats.
  - e.2. En matèria de reestructuració de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllats de treballadors i treballadores quan tinga caràcter col·lectiu o individual o del centre de treball en general i sobretot projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors i treballadores.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar els respectius afiliats i afiliades al sindicat i els treballadors i treballadores en general, l'Administració posarà a la disposició del sindicat, la representació del qual exercisca el delegat o delegada, un tauler d'anuncis que haurà d'establir-se dins del centre i en un lloc on es garantisca un accés adequat a aquest per tots els treballadors i treballadores.
- g) En matèria de reunions, les dues parts, pel que fa al procediment, han d'ajustar la seua conducta a la normativa legal vigent.

Article 91. Drets i deures del Comitè d'Empresa, delegat de personal i delegat sindical  
Els comitès d'empresa i delegats o delegades de personal tindran com a mínim els drets següents:

- a) Els membres de comitès d'empresa i delegats o delegades de personal disposaran de temps retribuït per a realitzar les funcions conduents a la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores que representen. Les hores mensuals per a cobrir aquesta funció es fixaran d'acord amb l'escala que es recull en l'article 68 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Quan per la funció de representació o tasca sindical, haja d'absentar-se del lloc de treball, haurà de notificar-ho per escrit al responsable del seu centre o servei amb 48 hores d'anticipació perquè es puga preveure el funcionament d'aquest, prenent com a referència el torn del treballador implicat. En casos sobrevinguts i urgents la notificació s'haurà de fer en el moment de presentar-se la necessitat, sempre que aquesta puga ser justificable. La notificació ha de contindre almenys la duració estimada de l'absència. En tot cas, la notificació haurà d'estar acompanyada de convocatòries o citació, o avalada a posteriori per la secció sindical o el comitè d'empresa corresponent. Cada universitat ha d'elaborar el corresponent imprés per a exercir el control adequat del minutatge utilitzat a càrrec del corresponent crèdit horari assignat a cada persona.
- c) No s'han d'incloure en el còmput d'hores les actuacions i reunions dutes a terme per iniciativa de l'Administració.

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

- d) Es facilitaran a cada comitè d'empresa i/o delegat o delegada de personal taulers d'anuncis perquè, sota la seua responsabilitat, col·loquen tants avisos i comunicacions com hagen d'efectuar i s'estimen pertinents. Aquests taulers s'han de col·locar en llocs visibles, per a permetre que la informació arribe als treballadors i treballadores fàcilment.



- e) Els treballadors i treballadores tindran dret, si així ho sol·liciten, al fet que se'ls descompte en nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguen afiliats.
- f) Les despeses de desplaçament originades per la negociació del conveni col·lectiu, originades als representants sindicals, s'imputaran a la partida pressupostària que cada universitat haja assignat als òrgans de representació sindical corresponents.

#### Article 92. Acumulació del crèdit horari

L'acumulació de crèdits horaris s'ha de fer en funció dels acords que adopten en cada una de les universitats amb els representants dels seus treballadors, amb els límits establits en la normativa vigent que siga aplicable.

En aquests acords s'ha de preveure que el professorat que gaudisca d'hores sindicals tinga una reducció proporcional a les hores sindicals assignades.

#### Disposició addicional primera

El que es preveu en l'articulat d'aquest conveni que faça referència a les víctimes de violència de gènere serà també aplicable a les víctimes de violència domèstica o intrafamiliar.

#### Disposició addicional segona

Les disposicions contingudes en aquest conveni seran adaptades en funció de l'actualització de les normes d'àmbit estatal o autonòmic que puguen ser aplicables.

#### Disposició addicional tercera

En l'àmbit de cada universitat, es negociarà la classificació dels llocs de treball del personal laboral fix que no tinguen un lloc equivalent com a funcionari.

#### Disposició addicional quarta

Pel que fa al règim de jornada de treball, horari, dedicació, vacances, permisos i llicències, s'aplicarà la regulació de les condicions de treball dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat vigent en cada moment, a excepció dels supòsits singulars i específics del personal laboral de les universitats. Si es produeixen modificacions en aquesta regulació, s'aplicaran al personal comprés en aquest conveni col·lectiu una vegada incorporades, com siga procedent, als ordenaments interns de cada universitat.

#### Disposició transitòria primera

L'aplicació de les diferències retributives derivada del contingut de la taula que figura en l'article 59 serà efectiva en els exercicis 2019, 2020 i 2021, a raó d'un terç en cada un d'aquests. Aquestes diferències no podran ser absorbides ni compensades pels increments salarials que anualment s'apliquen amb caràcter general.

#### Disposició transitòria segona

Es declaren a extingir les categories següents:

Analista programador/a	A2
Tècnic/a mitjà de laboratori	A2
Tècnic/a mig informàtic	A2
Tècnic/a de gestió de la investigació	A2
Tècnic/ especialista	C1
Gestor/a administratiu/a	C1
Oficial de laboratori	C1
Auxiliar administratiu/iva	C2
Auxiliar de serveis bibliogràfics	C2

Auxiliar de serveis  
Auxiliar de serveis tècnics i laboratoris  
Bidell/a

C2  
C2  
C2

Disposició final

Aquest text entrarà en vigor l'endemà de ser publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Se subscriu a València el 24 d'abril de 2019

**Per la Conselleria d'Educació, Investigació Cultural i Esport:**

Miguel Soler Gracia  
Secretari autonòmic d'Educació i Investigació

**Per les universitats públiques**

Per Universitat de València



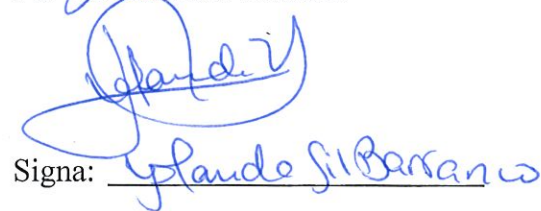
Signa: ERNEST CANO CANO

Per Universitat Politècnica de València



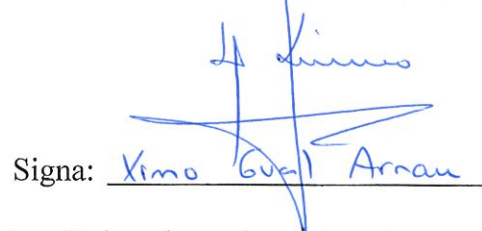
Signa: Salvador Navarro Alfila

Per Universitat d'Alacant



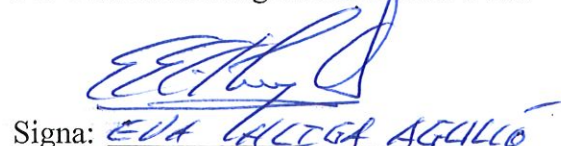
Signa: Glauco Silberrano

Per Universitat Jaume I de Castelló



Signa: Ximo Guell Arnau

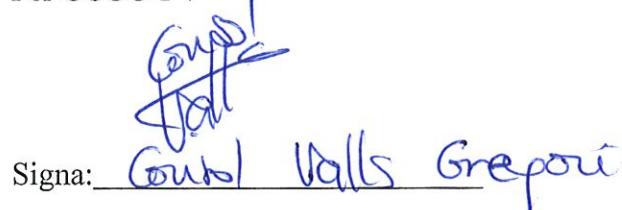
Per Universitat Miguel Hernández d'Elx



Signa: EVA VALLEGA AGUILÓ

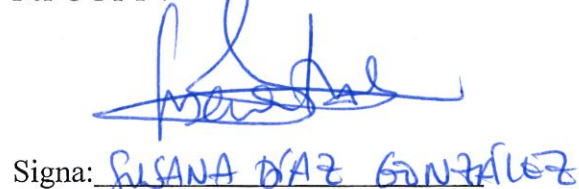
**Per les organitzacions sindicals**

Per CCOO-PV



Signa: Concha Valls Grepou

Per UGT-PV



Signa: SUSANA DIAZ GONZALEZ

Per STEPV


Signa: \_\_\_\_\_

Per CSIF



Signa: CARMEN HERNÁNDEZ ORTEGA

Per SEP-PV



Signa: Susana de Juan Espinosa

## ANNEX

### REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, ESTUDI I VIGILÀNCIA DEL CONVENI DEL PERSONAL LABORAL DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA VALENCIANA

#### COMPOSICIÓ

D'acord amb el que es preveu en el punt 2 de l'article 9 del Conveni Col·lectiu, la CIEV estarà composta per deu (10) vocals titulars, i els seus respectius o respectives suplents, en representació de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana signants del conveni, designats/ades 2 titulars i 2 suplents per cada una; i deu (10) vocals titulars, i els seus respectius o respectives suplents, en representació dels sindicats signants del conveni, designats/ades 2 titulars i 2 suplents per cada un.

La Comissió serà presidida per un/una representant de la conselleria amb competència en matèria d'educació.

A les reunions que se celebren podran assistir els assessors o assessores previstos en el punt 3 de l'article 9 del conveni, que actuaran amb veu però sense vot; la seua assistència serà comunicada amb l'antelació suficient a la Secretaria de la CIEV, a la qual se n'ha d'informar del nom.

Igualment, podran assistir a les reunions aquelles persones que les parts consideren convenients pels assumptes que s'hi hagen de debatre.

#### REUNIONS

Perquè les reunions de la CIEV queden formalitzades vàlidament serà necessària la presència de la majoria absoluta de la representació de cada una de les parts.

#### FUNCIONS

La Comissió assumirà les funcions d'interpretació, estudi i vigilància dels pactes, tal com s'expressa en l'article 10 del conveni col·lectiu, i aquelles altres que en aquest instrument jurídic se li puguen assignar.

#### RÈGIM DE CONVOCATÒRIES

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, llevat que conste no haver-hi assumptes per tractar, i de manera extraordinària a petició almenys d'un terç de qualsevol de les parts; en aquest cas la Presidència haurà de realitzar la convocatòria en un termini màxim de 7 dies laborables des de la data en què es registre la petició. Aquesta petició de convocatòria haurà d'anar acompanyada de la proposta d'ordre del dia i de la documentació justificativa corresponent.

Entre la data de la convocatòria i la de la reunió han de transcórrer entre 7 i 20 dies. La convocatòria s'ha de fer a les centrals sindicals de conformitat amb les dades aportades per aquestes, així com a la representació de les universitats.

#### ACORDS

Els acords de la Comissió s'adoptaran per majoria de cada una de les representacions, institucional i sindical. El vot de la part sindical s'expressarà per la fórmula de vot ponderat segons el resultat dels processos electorals per a cada sindicat, manifestat a través dels seus portaveus en la CIEV.

### EFICÀCIA D'AQUESTS

Els acords de la CIEV requeriran en qualsevol cas perquè siguen vàlids el vot majoritari de cada una de les dues representacions, com s'ha especificat, i tindran vigència des de l'endemà de la presa d'aquests, llevat que el mateix acord establisca una altra eficàcia.

Els acords de la CIEV s'uniran al text del conveni com a annexos d'interpretació de les qüestions plantejades. En funció de la importància del seu contingut, segons la resolució adoptada en el si de la mateixa comissió, els acords podran ser publicats, per al coneixement general, en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, en el qual cas haurà de fer-se constar en l'acord perquè, en funció del que s'ha dit en el paràgraf anterior, la seua validesa siga la de l'endemà de la publicació.

### SECRETARIA DE LA COMISSIÓ

La Secretaria de la Comissió recaurà, rotativament, en els representants de l'Administració de cada una de les universitats.

### COMUNICACIÓ DELS ACORDS

El secretari o secretària de la Comissió remetrà còpia de les actes als membres d'aquesta, així com dels informes i dels acords adoptats, que també seran remesos a les unitats de personal de cada universitat i als sindicats amb representació en cada una d'aquestes que no estiguen presents en la mesa del conveni.

## ADDENDA

Les universitats i els sindicats signants del III Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de les Universitats Públiques Valencianes es comprometen a:

- Dins de cada universitat, analitzar la situació del personal vinculat a projectes d'investigació.
- En el cas de detectar-se problemes en les seues condicions de treball, estudiar i, si escau, aplicar mesures que servisquen per a pal·liar-los.
- Treballar perquè aquestes solucions siguen incloses en el IV conveni col·lectiu.

### Per les universitats públiques

Per Universitat de València



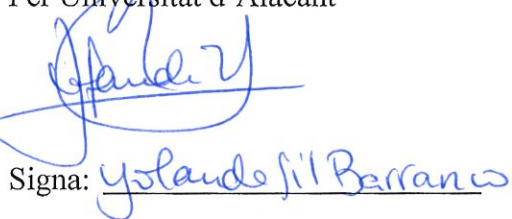
Signa: ERNEST CANO CANO

Per Universitat Politècnica de València



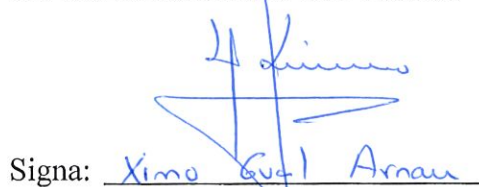
Signa: Salvador Navarro Alegre

Per Universitat d'Alacant



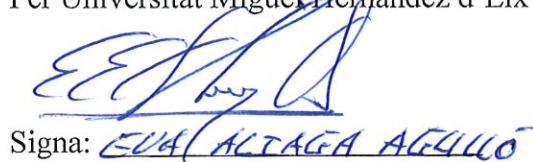
Signa: Yolanda Gil Barranco

Per Universitat Jaume I de Castelló



Signa: Ximo Guàrdia Arnau

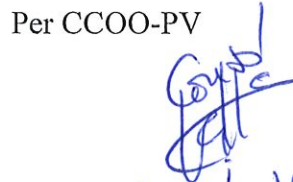
Per Universitat Miguel Hernández d'Elx



Signa: EVA ALTAGA AGUILLO

### Per les organitzacions sindicals

Per CCOO-PV



Signa: Gabriel Valls Grepou

Per UGT-PV

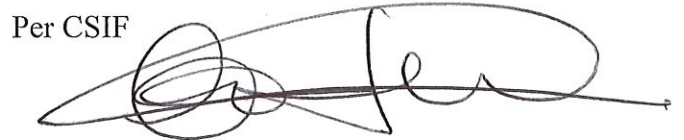


Signa: SUSANA DÍAZ GONZÁLEZ

Per STEPV

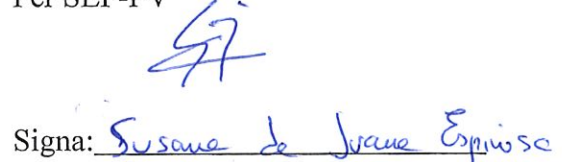
Signa: \_\_\_\_\_

Per CSIF



Signa: CARMEN HERNÁNDEZ ORTEGA

Per SEP-PV



Signa: Susana de Juan Espinosa

