

CONVENIS I ACTES

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria d'Ocupació, Indústria i Comerç

- 886** *RESOLUCIÓ de 10 de febrer de 1997, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu per el Personal Laboral de les Universitats de la Comunitat Autònoma Valenciana. [97/L.6624]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu de Treball del Personal Laboral de les Universitats de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit el dia 27 de gener de 1997, d'una part els representants de la Universitat d'Alacant, la Universitat Jaume I i la Universitat de València, i de l'altra per les centrals sindicals UGT i CC.OO presentat davant la Direcció General de Treball en data 31 de gener de 1997 i segons l'article 90, apartats 2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, Estatut dels Treballadors, i en el Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit dels Convenis Col·lectiu de Treball, aquesta Direcció General de Treball, d'acord amb les competències que te transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre,

ACORDA

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'aquesta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 10 de febrer de 1997.- El director general de Treball: José Luis Colvée Millet.

II CONVENI COL·LECTIU PAS LABORAL

UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA VALENCIANA

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni és aplicable al personal que, per mitjà de qual-sevol tipus de relació jurídicolaboral, preste els seus serveis a les universitats públiques de la Comunitat Autònoma Valenciana.

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

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

Article 2. Àmbit personal

Els signants d'aquest conveni són, d'una part, les universitats públiques de la Comunitat Valenciana (Alacant, Jaume I de Castelló i la de València -Estudi General-), i de l'altra, la federació d'ensenyament de CC.OO-PV i la federació d'ensenyament de UGT

CONVENIOS Y ACTOS

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Empleo, Industria y Comercio

- 886** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el Registro y Publicación del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana. [97/L.6624]*

Visto el texto articulado del II Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana, suscrito el día 27 de enero de 1997, de una parte, por los representantes de la Universidad de Alicante, Universidad Jaime I y Universidad de Valencia, y de otra, por las Centrales Sindicales de UGT y CC.OO., presentado ante esta Dirección General de Trabajo, en fecha 31 de enero de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre,

ACUERDA

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 10 de febrero de 1997.- El director general de Trabajo: José Luis Colvée Millet.

II CONVENIO COLECTIVO PAS LABORAL

UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal que, bajo cualquier tipo de relación jurídico-laboral, preste sus servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana.

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

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

Artículo 2. Ámbito personal

Los firmantes de este Convenio son, de una parte, las Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana (Alicante, Jaume I de Castelló, y la Universidad de Valencia -Estudio General-), y de otra, la federación de enseñanza de CC.OO-PV y la federación de

(FETE-UGT-PV) del País Valencià, en representació de tots els treballadors i treballadores de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Vigència i durada

Aquest conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 1997 (independentment de la seua signatura i/o publicació), i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 1998.

Article 4. Pròrroga, denúncia i revisió

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

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

Article 5. La Comissió d'Interpretació, Estudi i Vigilància

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

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

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

3. La CIEV es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, en un termini màxim de set dies laborals des de la data en què es registre la petició. En la convocatòria caldrà fer constar l'ordre del dia corresponent.

4. Els acords de la CIEV, que s'adoptaran per majoria de cada una de les representacions institucional i sindical, seran vinculants quant a la seua aplicació dins l'esperit de l'article 3 i es consideraran com a part integrant d'aquest conveni. S'estendrà acta de cada una de les reunions, on figuraran, entre altres assumptes, les propostes que cada una de les parts realitze i aporte documentalment, i també els acords que s'hi prenguen. La data d'eficàcia dels acords de la CIEV serà aquella que figure a les actes respectives.

Són funcions de la CIEV, en el marc d'aplicació de aquest conveni, les següents:

- Dur el seguiment de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni.
- Estudiar, proposar, informar i, si escau, resoldre mitjançant acord, quan calga, la creació, modificació o supressió de categories professionals.
- Crear les comissions de treball que estime oportunes i establir-ne l'àmbit temporal.
- Rebre, conèixer i estudiar, quan calga, les pretensions que els treballadors i les treballadores o el Comitè d'Empresa, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, puguen plantejar amb relació a la seua interpretació i aplicació.
- Conèixer i informar sobre qualsevol conflicte col·lectiu derivat de l'aplicació i interpretació del Conveni, amb caràcter previ a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius.
- Qualsevol altra funció que li siga atribuïda per aquest conveni.

6. Eventualment, a les seues reunions hi podran assistir aquelles persones que, pel seu càrrec institucional o de representació laboral, la Comissió considere convenient per raó dels temes que hi hagen de ser tractats. Així mateix, la CIEV disposarà de la documentació necessària per a esclarir qualsevol assumpte relatiu al pre-

ensenyança de UGT (FETE-UGT-PV) del País Valencià, en representació de todos los trabajadores y trabajadoras de las Universidades públicas de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997 (independientemente de la fecha de su firma y/o publicación), y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 4. Prórroga, denuncia y revisión

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

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

Artículo 5. La Comisión de interpretación, estudio y vigilancia

1. En el mes siguiente a la firma del presente Convenio se constituirá la CIEV compuesta paritariamente de 10 miembros por cada parte y sus suplentes, siendo repartidos los 10 representantes de la parte sindical proporcionalmente a los resultados electorales obtenidos entre los sindicatos más representativos con un mínimo de uno. Para que la CIEV quede constituida válidamente será necesaria la presencia, al menos, de las dos terceras partes tanto de la administración Universitaria como de la sindical.

Las Universidades y las centrales sindicales podrán ser asistidas en cada reunión por un máximo de dos asesores cada una de ellas.

2. La CIEV elaborará un Reglamento de Régimen Interno de la misma que, con carácter mínimo, determinará el régimen de toma de acuerdos y de convocatorias.

3. La CIEV se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días laborables desde la fecha de su registro, en la que deberá constar el orden del día correspondiente.

4. Los acuerdos de la CIEV se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones institucional y sindical, serán vinculantes en su aplicación dentro del espíritu reflejado en el Art. 3 y se considerarán como parte integrante de este Convenio. Se levantará Acta de cada una de las reuniones en las que se reflejarán, entre otros asuntos, las propuestas realizadas por cada una de las partes aportadas documentalment por las mismas y los acuerdos alcanzados. La fecha de eficacia de los acuerdos de la CIEV será aquella que se refleje en las respectivas actas.

Son funciones de la CIEV en el marco de aplicación de este Convenio, las siguientes:

- Realizar el seguimiento de la aplicación e interpretación del presente Convenio
- Estudiar, proponer, informar y en su caso resolver mediante acuerdo, cuando proceda, la creación, modificación o supresión de categorías profesionales.
- Crear las comisiones de trabajo que estime oportunas, estableciendo el ámbito temporal de las mismas.
- Recibir, conocer y estudiar cuando proceda, las pretensiones que los trabajadores o Comités de Empresa dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, puedan plantear con relación a su interpretación y aplicación.
- Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo a la solución extrajudicial de Conflictos Colectivos.
- Cualesquiera otra función que le atribuya el presente Convenio.

6. Eventualmente, a esta Comisión podrán asistir aquellas personas que, por su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados; asimismo, la CIEV dispondrá de la documentación necesaria para esclarecer cualquier asunto relativo al presente

sent Conveni, i la informació que li calga per a acomplir les seues funcions.

7. La CIEV estudiarà i acordarà, si és el cas, les condicions d'aquells col·lectius o treballadors i treballadores que, per les seues especials funcions o condicions laborals, no fixades al present Conveni, s'inclouen en el futur dins l'àmbit de la seua aplicació.

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 6. De l'organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat de l'administració universitària. La seua aplicació correspon als òrgans directius de cada una de les universitats de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats d'audiència o informació reconegudes als treballadors i treballadores i als seues representants per l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

2. Quant als projectes de reorganització i reestructuració de la universitat que comporten modificacions substancials de les condicions de treball del personal laboral, caldrà ajustar-se al que disposa aquest mateix Conveni.

Article 7. Modificacions substancials de les condicions de treball.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 8. Classificació professional.

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

Convenio, así como la información que precise para el desempeño de sus funciones.

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

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. De la Organización del Trabajo

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

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

Artículo 7. Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo

En cuanto a las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes salvedades:

Modificaciones individuales: Se consideran modificaciones individuales, además de las previstas en el artículo 42.2. del Estatuto de los Trabajadores, las referidas a modificaciones funcionales y de horario que afecten, en un período de 6 meses, a un número de trabajadores inferior a:

- 1) Diez trabajadores en las Universidades que ocupan menos de 100 trabajadores.
- 2) El 10% del número de trabajadores de la Universidad en aquellas que ocupan entre 100 y 300 trabajadores.
- 3) Treinta trabajadores en las Universidades que ocupan 300 o más empleados.

La decisión de modificación substancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por escrito por la administración a los trabajadores/as afectados/as con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, una vez se halla producido la oportuna negociación con el Comité de Empresa. Cuando se trate de modificaciones sobre jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de doce meses.

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

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

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Clasificación Profesional

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

S'estableixen els grups professionals següents:

Grup A. Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de doctor, llicenciat, arquitecte, enginyer o equivalent, han estat contractats en virtut de la seua titulació per exercir funcions o ocupar un lloc de treball definit com a tal en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Grup B. Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de diplomad (o estudis de nivell equivalent), enginyer tècnic, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o titulació equivalent reconeguda pel Ministeri d'Educació i Ciència han estat contractats en virtut de la seua titulació per exercir funcions o ocupar un lloc de treball definit com a tal en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Grup C. Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de BUP, batxillerat superior, formació professional de segon grau o titulació equivalent, o hagen superat la prova d'accés per a majors de 25 anys a la universitat, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball per raó de la seua categoria professional i definits com a tals en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Grup D. Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el títol de batxillerat elemental, graduat escolar, formació professional de primer grau o titulació equivalent, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball d'acord amb la seua categoria professional i definits així el seu lloc en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Grup E. Formen aquest grup i s'hi integren els treballadors i les treballadores que, posseint el certificat d'estudis primaris, han estat contractats per exercir funcions o ocupar llocs de treball que es defineixen en aquest grup en la relació de llocs de treball de cada universitat.

Si un treballador o una treballadora ha accedit o accedeix a la plantilla de la seua respectiva universitat mitjançant una convocatòria de proves selectives oberta a dos grups de titulació, i el seu ingrés es produeix per la inferior de les dues requerides, podrà integrar-se, si obté el títol superior d'entre els dos possibles, en aquest grup. Aquesta integració tindrà els efectes econòmics de la data en què se sol·licite (sempre que en aquesta data s'estiga en possessió del títol corresponent).

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

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

Article 9 . Les relacions de llocs de treball .

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

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

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

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

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

Grupo B: Forman este grupo y se integrarán en él los/las trabajadores/as que estando en posesión del título de Diplomado (o estudios de nivel equivalente), Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, o titulación equivalente reconocida por el MEC, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo de cada Universidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9 . Las relaciones de puestos de trabajo

Las relaciones de puestos de trabajo de cada Universidad en ningún caso podrán fijar un complemento de destino a un puesto de trabajo distinto al que se establece en el anexo I de este Convenio para la categoría profesional en la que se integre.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo serán negociadas con los representantes de los trabajadores en el ámbito de cada una de las Universidades firmantes de este Convenio. Las Universidades en cumplimiento del Art. 18.3 del Texto Refundido de la Función Pública Valenciana clasificarán sus puestos de trabajo y aprobarán sus relaciones conforme a lo establecido en aquella Ley y en su propia normativa.

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

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

Article 10. Provisió de llocs de treball.

1. Tots els processos de provisió de llocs de treball que duen a terme les universitats es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i s'ajustaran en tot cas al que disposen els estatuts de cada universitat sobre la matèria, a la normativa laboral vigent i al text refós de la Llei de funció pública valenciana en tot allò que fa referència al personal laboral. D'altra banda, es garantirà la presència sindical en tots els tribunals de selecció, d'acord amb el que disposa aquest conveni col·lectiu.

2. Per al desenvolupament adequat de tots els processos selectius que comporten com a fase única o com a part de la selecció la realització d'un concurs, s'establirà un barem negociat entre cada universitat i els representants sindicals en el seu àmbit.

3. El conjunt dels llocs de treball que configuren l'oferta de col·locació de cada una de les universitats de la Comunitat Valenciana s'oferirà amb caràcter previ al personal laboral fix de la plantilla de la universitat respectiva en el procés de mobilitat horitzontal i promoció interna, configurat de la manera següent:

Fase 1. MOBILITAT HORIZONTAL

Aquesta fase consta de dos processos:

Concurs de trasllat. Entre personal laboral fix i excedents forçosos del mateix grup, categoria i perfil que el de les places convocades. Realitzat el procés selectiu, les places resultants s'oferiran mitjançant concurs de mèrits.

Concurs de mèrits. Inclourà una prova selectiva entre tot el personal del mateix grup no inclòs en la fase de concurs de trasllat.

Fase 2. PROMOCIÓ INTERNA

Mitjançant el concurs-oposició corresponent, s'oferirà un percentatge de les places resultants de la fase anterior $\frac{3}{4}$ que en cap cas podrà ser inferior al que s'estableix estatutàriament en cada una de les universitats $\frac{3}{4}$ entre personal fix en activitat de qualsevol grup, categoria, nivell o perfil professional no inclòs en la fase primera.

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

Fase 3. OFERTA DE COL·LOCACIÓ PÚBLICA de cada universitat

Article 11. Tribunals de selecció i provisió de llocs de treball de naturalesa laboral.

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

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

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

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

Article 12. Mobilitat funcional.

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

a) Pel que fa a les categories equivalents que s'esmenten a l'apartat 1 de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, tindran aquesta consideració aquelles que així figuren a l'annex d'aquest conveni.

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

Artículo 10. Provisión de puestos de trabajo

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

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

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

Fase 1ª. MOVILIDAD HORIZONTAL:

Dicha fase constará de dos procesos:

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

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

Fase 2ª. PROMOCIÓN INTERNA:

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

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

Fase 3ª. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE CADA UNIVERSIDAD

Artículo 11. Tribunales de Selección y Provisión de Puestos de Trabajo de naturaleza laboral

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

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

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

Las convocatorias y sus bases serán informadas preceptivamente, con carácter previo por el Comité de Empresa de cada una de las Universidades firmantes de este Convenio.

Artículo 12. Movilidad funcional

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

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

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

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

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

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

Article 13. Mobilitat.

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

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

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

Article 14. Mobilitat geogràfica

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

a) Quan, notificada la decisió del trasllat, el treballador o la treballadora no l'accepte, tindrà dret a rescindir el contracte, amb una indemnització de 30 dies per any treballat. Els períodes inferiors a l'any seran prorratejats per mesos fins un màxim de dotze mensualitats.

El trasllat de treballadors o treballadores a un centre de treball diferent dins la mateixa universitat i que obligue a canvi de residència o a un desplaçament superior a 30 km respecte a la destinació anterior, haurà d'anar precedit d'un període de negociació amb els sindicats més representatius, d'una durada no inferior a quinze dies. Aquest període de negociació versarà sobre les causes motivadores de la decisió de la universitat i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors i treballadores afectats. En

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

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

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

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

Artículo 13. Movilidad

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

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

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

Artículo 14. Movilidad geográfica

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

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

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

aquest sentit, s'estableixen les següents indemnitzacions per despeses derivades de trasllats forçosos:

. Fins a un màxim de 40.000 PTA mensuals (per un període de 12 mensualitats) en concepte de lloguer d'habitatge, sempre que es justifique el canvi de residència i l'import del lloguer corresponent al període cobert.

. Fins a un màxim de 300.000 PTA per despeses de trasllat, si es justifica prèviament la despesa realitzada.

A més a més, per les despeses que es puguin ocasionar per cada fill o filla en edat escolar del treballador o la treballadora que ha hagut de traslladar-se forçosament:

. L'import de la nova matrícula (sempre que, havent-hi canvi d'escola una vegada abonat aquest concepte, calga abonar una nova matrícula al nou centre escolar), amb justificació prèvia de l'abonament de totes dues matrícules.

. Igualment, si al nou col·legi és obligatori l'ús d'uniforme i s'acredita aquesta circumstància, s'abonaran un màxim de 20.000 PTA, amb justificació prèvia de les despeses generades per aquest concepte.

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

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

Article 15. Substitucions i borses de treball.

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

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

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

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

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

Article 16. Període de prova.

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

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

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

establecen las siguientes indemnizaciones por gastos derivados de traslados forzosos:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Sustituciones y Bolsas de Trabajo

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

Finalizados los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público, cada Universidad negociará con sus representantes sindicales la composición, extensión y duración de las Bolsas de Trabajo que de ellas se desprendan y que deberán ser objeto de publicidad. Salvo que cada Universidad opte por orientar su demanda de empleo temporal mediante Oficinas de Empleo propios o convenidas.

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

Cuando no existan Bolsas de Trabajo confeccionadas a raíz de la Oferta de Empleo Público, se utilizarán las Ofertas Genéricas de las Oficinas de Empleo o, en su defecto, la convocatoria pública. En cualquier caso, la selección contará con la presencia de la representación sindical que se haya establecido en este Convenio para la configuración de Tribunales.

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

Artículo 16. Período de prueba

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

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

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

Article 17. Contractació laboral temporal .

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

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

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

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

a) Aquelles que es deriven d'una aplicació pressupostària finalista, siga quina siga la seua procedència (convenis, contractes, projectes d'investigació, cursos, màsters, congressos, conferències, etc.).

b) Aquelles activitats que, tot i no tenir un crèdit finalista, pel període en què es realitzen i l'especificitat de la funció, tenen conferida substantivitat pròpia dins de l'activitat de la universitat.

L'incompliment de les obligacions formals recollides a l'article 2 del RD 2.546/1994 i l'assignació de personal contractat per a funcions distintes de les que es determinen en els contractes, dels quals puguen derivar-se drets de fixesa o d'indemnització $\frac{3}{4}$ segons els casos $\frac{3}{4}$ per al personal contractat, poden ser objecte de deducció de responsabilitats.

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

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

b) Personal contractat amb titulació universitària grau superior. Podrà percebre, com a màxim, un salari brut anual igual que el d'un professor titular d'universitat amb dedicació a temps complet. En el cas de projectes o contractes la dificultat tècnica dels quals requereixca una qualificació especial, aquesta quantitat podrà ser ampliada, amb l'informe motivat previ del director del treball, sense que en cap cas pugui sobrepassar el salari brut d'un professor titular d'universitat, incrementat d'un 50%.

c) Personal contractat amb titulació universitària, grau mitjà. Podrà percebre, com a màxim, un salari brut anual igual al 80% del fixat per a un professor titular d'universitat amb dedicació a temps complet.

d) Altre personal contractat. La seua retribució s'adaptarà, en cada cas, al que estableix aquest conveni col·lectiu per a les categories professionals equivalents, segons l'amex I.

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

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

Quan els contractes d'obra o servei a què es refereix aquest

Artículo 17. Contratación laboral temporal

En el marco de la legalidad vigente, las Universidades Públicas que suscriben el presente Convenio Colectivo podrán celebrar con carácter habitual, los siguientes contratos laborales de duración determinada acogiéndose a las normas generales previstas en el RD 2546/94 o normas que lo sustituyan o complementen. Los contratos de duración determinada que se formalicen tendrán el siguiente tratamiento en cuanto a la duración y objeto del contrato:

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

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

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

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

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

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

Las retribuciones y demás gastos sociales que correspondan a estos contratos serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto, contrato de investigación, o partida presupuestaria correspondiente. El régimen retributivo aplicable a los contratos derivados de proyectos, contratos o convenios de investigación, según sus titulaciones, será el que a continuación se establece:

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

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

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

d) Otro personal contratado: Su retribución se adaptará, según corresponda, a lo establecido en este Convenio Colectivo para las categorías profesionales equivalentes según Anexo I.

Los límites retributivos anteriores se establecen para una jornada laboral idéntica a la máxima fijada en el presente Convenio Colectivo, reduciéndose proporcionalmente cuando se realice una jornada inferior. Las demás condiciones de trabajo se acogerán, igualmente, a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

En cuanto a las retribuciones mínimas de este tipo de contratos se estará a lo dispuesto en el artº 19 de este mismo Convenio colectivo.

Cuando los contratos de obra o servicio a los que se refiere este

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

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

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

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

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

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

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

Article 18. Integració social de personal discapacitat.

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

CAPÍTOL V: RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES

Article 19. Retribucions econòmiques.

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

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

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

Per al pagament dels trienis es computaran igualment els serveis efectius prestats indistintament en qualssevol administracions públiques, en les mateixes condicions en què aquests drets s'apli-

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

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

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

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

4) El "contrato por lanzamiento de nueva actividad" se realizará para cubrir puestos de trabajo en centros, servicios o unidades de nueva creación o para la cobertura de aquellas nuevas funciones en Unidades ya existentes para los que todavía no haya sido configurada plantilla presupuestaria.

5) Contratos formativos. Las Universidades podrán realizar contratos de trabajo "en prácticas", acogiéndose a lo dispuesto en el punto 1 del artículo 11 del E.T. Dichos contratos no podrán realizarse para la provisión de puestos de trabajo que figuren en la RPT de la respectiva Universidad. Las retribuciones de este tipo de contratos se ajustarán a lo previsto para los mismos en el artº 19 de este mismo Convenio Colectivo.

En el ámbito de las Universidades no se realizarán los contratos previstos en el punto 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Integración social de personal con discapacidad.

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

CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 19. Retribuciones Económicas

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

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

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del primer día del mes siguiente en el que se perfeccionen. Aquel personal que, como consecuencia del reconocimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo de 1989, tuviese acreditado por concepto de antigüedad cantidades distintas a las especificadas, continuarán percibiendo las cuantías correspondientes a 1995 incrementadas en el porcentaje que se prevea en la Ley de Presupuestos que corresponda en cada caso.

Para el devengo de los trienios se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en las mismas condiciones en que dichos

quen al personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 70/78. El personal que passe a pertànyer a un grup superior percebrà els següents trienns en la quantia assignada al nou grup.

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

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

Grup	Nivell mínim	Nivell màxim
A	17	28
B	15	24
C	11	20
D	10	16
E	9	12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Component del complement específic per festivitat.

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

Personal del grup A:	5.580 PTA
Personal del grup B:	4.219 PTA

derechos se aplican al personal funcionario de acuerdo con la establecido en la Ley 70/78. El personal que pase a pertenecer a un grupo superior, percibirá los siguientes trienios en la cuantía asignada al nuevo grupo.

El Complemento de Destino fijado al puesto que se desempeñe según la RPT de cada Universidad, que en cuanto al personal laboral, se consignará de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

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

Grup	Nivel mínimo	Nivel máximo
A	17	28
B	15	24
C	11	20
D	10	16
E	9	12

El Complemento Específico fijado al puesto que se desempeñe según la RPT de cada Universidad, que en cuanto al personal laboral, se consignará de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

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

Grupo A	E032
Grupo B	E018
Grupo C	E016
Grupo D	E012
Grupo E	E011

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

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

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

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

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

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

Componente del complemento específico por festividad.

Todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice jornadas entre las 0 y las 24 horas en festivos o domingos, percibirá, por cada módulo de ocho horas, las siguientes cuantías, expresadas en Ptas. 95.

Personal del grupo A:	5.580 PTA
Personal del grupo B:	4.219 PTA

Personal del grup C:	3.692 PTA
Personal del grup D:	3.164 PTA
Personal del grup E:	3.164 PTA

4.2. Component del complement específic per nocturnitat.

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

Personal del grup A:	4.902 PTA
Personal del grup B:	3.988 PTA
Personal del grup C:	3.285 PTA
Personal del grup D:	2.837 PTA
Personal del grup E:	2.837 PTA

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

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

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

Component del complement específic per torns.

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

Personal del grup A:	9.483 PTA
Personal del grup B:	7.383 PTA
Personal del grup C:	5.274 PTA
Personal del grup D:	3.164 PTA
Personal del grup E:	3.164 PTA

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

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

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

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

a) En cas de realització d'hores extraordinàries, aquestes seran compensades amb un temps equivalent al 150% de descans.

Si per raons justificades del servei no és possible compensar les hores extraordinàries amb aquest descans, seran retribuïdes al 150% del valor-hora ordinari.

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

Per participació i col·laboració en convenis, projectes o altres activitats de R+D.

Per distribució irregular de jornada o horaris de treball (distintes de les necessàries per a l'atenció dels dissabtes, que tindran un tractament específic dins l'àmbit de cada universitat), i que es justifiquen en necessitats derivades de la investigació o la docència, sempre que aquest siga el mecanisme compensatori que s'acorde, de conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 23 d'aquest conveni col·lectiu.

Les gratificacions incloses en aquest apartat no podran ser fixes

Personal del grupo C:	3.692 PTA
Personal del grupo D:	3.164 PTA
Personal del grupo E:	3.164 PTA

4.2. Componente del complemento específico por nocturnidad.

Todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 22 y las 8 horas percibirá, por cada uno de los primeros siete módulos de ocho horas, las siguientes cuantías (expresadas en PTA. 1995):

Personal del grupo A:	4.902 PTA
Personal del grupo B:	3.988 PTA
Personal del grupo C:	3.285 PTA
Personal del grupo D:	2.837 PTA
Personal del grupo E:	2.837 PTA

A partir del octavo módulo dentro de un mismo mes, la cuantía a percibir por cada módulo de ocho horas, con independencia del grupo de titulación al que pertenezca el personal afectado, será de 2.350 pesetas (expresado en PTA. 1995).

Las jornadas inferiores a ocho horas se liquidarán proporcionalmente a las horas realmente realizadas.

La adscripción voluntaria y permanente al turno de noche a petición del trabajador, no comportará el devengo del complemento específico de nocturnidad.

Componente del complemento específico por turnicidad.

Todo el personal que para el desempeño de su puesto de trabajo tenga establecido habitualmente turnos rotativos para la prestación del servicio en mañanas y/o tardes y/o noches, alternativamente, percibirá mensualmente las siguientes cuantías (expresadas en PTA 1995):

Personal del grupo A:	9.483 PTA
Personal del grupo B:	7.383 PTA
Personal del grupo C:	5.274 PTA
Personal del grupo D:	3.164 PTA
Personal del grupo E:	3.164 PTA

Respecto a los componentes del complemento específico por festividad y nocturnidad, la misma franja horaria no podrá ser retribuïda por ambos conceptos, siendo aplicable en este supuesto el componente del complemento específico de festividad.

El abono de los componentes del complemento específico de festividad, nocturnidad y turnicidad referentes a un mes se liquidarán en la nómina del mes siguiente, previa certificación del director del Centro o jefe del servicio correspondiente y la aprobación del Gerente de la respectiva Universidad.

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

E. Horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, que sólo podrá deberse a razones estructurales, se acogerá a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

a) En caso de realización de horas extraordinarias éstas serán compensadas con tiempo equivalente al 150% de descanso.

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

F. Gratificaciones, que puedan acreditarse al trabajador, entre otros, por los siguientes conceptos:

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

Por distribución irregular de jornada u horarios de trabajo (distintas de las necesarias para la atención de los sábados, que tendrán su tratamiento específico en el ámbito de cada Universidad), y que tengan su justificación en necesidades derivadas de la investigación o la docencia. Siempre y cuando sea éste, el mecanismo compensatorio que se acuerde de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del artículo 23 de este Convenio Colectivo.

Las gratificaciones contempladas en este apartado no podrán

quant a la seua quantia ni periòdiques en el seu pagament. Així mateix, no tindran en cap cas el caràcter de "consolidables".

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

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

Article 20. Perillositat, toxicitat i penositat.

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

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

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

Article 21. Clàusula de revisió salarial.

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

CAPÍTOL VI: JORNADA I HORARIS

Article 22. Jornada de treball.

La durada de la jornada ordinària de treball efectiu serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, i 1712 hores en còmput anual, i de 1812 hores (igualmente en còmput anual) per a qui hagen de realitzar 40 hores setmanals.

La distribució regular de la jornada setmanal s'estableix de dilluns a divendres, en horari de matí o vesprada. Si per necessitats del servei cal cobrir el matí dels dissabtes, la universitat procedirà a la redistribució horària o l'excess horari setmanal imprescindible del personal que haja d'atendre aquesta necessitat. La compensació que hi corresponga, es negociarà en l'àmbit de cada universitat amb el Comitè d'Empresa.

No obstant el que estableix l'apartat anterior, la Gerència de cada universitat, després de negociar-ho prèviament amb el Comitè d'Empresa, podrà modificar la distribució de la jornada o de l'horari de treball.

Quan la distribució irregular de la jornada tinga caràcter permanent en noves contractacions, aquesta circumstància haurà de fer-se constar en la RLT de la respectiva universitat com a horari especial. Si en algun d'aquests casos concorren els supòsits corresponents, caldrà ajustar-se al que disposa el Decret 99/1995 pel que fa a complements específics per torns, nocturnitat o festivitats.

Hi haurà una pausa en la jornada de treball diària de 20 minuts, computable com a treball efectiu a efectes de jornada laboral.

Els treballadors i les treballadores que han de prestar serveis necessàriament els dies 24 i 31 de desembre tindran establert el mecanisme compensatori mitjançant el calendari laboral de la universitat respectiva.

ser fixas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni tendrán, en caso alguno, el carácter de "consolidables"

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

H. Retribuciones mínimas de proyectos y contratos de investigación. El trabajador con titulación de grado superior o medio que sea contratado para realizar su trabajo en convenios, proyectos u otras actividades de I+D, no podrá ser retribuido por cuantía inferior al sueldo base que corresponda a su grupo de referencia. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior en relación con las retribuciones de los contratos formativos.

Artículo 20. Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad

En este apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley de Salud Laboral y normativa de desarrollo reglamentario de la misma.

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

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

Artículo 21. Cláusula de Revisión Salarial

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

CAPÍTULO VI: JORNADA Y HORARIOS

Artículo 22. Jornada de Trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 37 horas, 30 minutos semanales y 1712 horas en cómputo anual, y de 1812 horas (igualmente en cómputo anual) para quienes deban realizar 40 horas semanales.

La distribución regular de la jornada semanal se establece de Lunes a Viernes, en horario de mañana o tarde. Si por necesidades del servicio se debe cubrir la mañana de los Sábados la Universidad procederá a la redistribución horaria o exceso horario semanal imprescindible del personal que deba atender tal necesidad. La compensación que corresponda, se negociará en el ámbito de cada Universidad con el Comité de Empresa de la misma

No obstante lo previsto en el apartado anterior, la Gerencia de cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa de la misma, podrá modificar la distribución de la jornada u horario de trabajo.

Cuando la distribución irregular de la jornada tenga carácter permanente en nuevas contrataciones, esta circunstancia deberá hacerse constar en la RPT de la respectiva Universidad como horario especial. Si en alguno de estos casos concurren los supuestos correspondientes, se estará a lo dispuesto en el Decreto 99/1995 en lo referido a complementos específicos de turmicidad, nocturnidad o festividad.

Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo diaria de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo a efectos de jornada laboral.

Los trabajadores que deban prestar servicios necesariamente los días 24 y 31 de diciembre tendrán establecido el mecanismo compensatorio a través del Calendario Laboral de la respectiva Universidad.

Article 23. Calendari laboral.

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

CAPÍTOL VII: VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 24. Vacances.

1. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada d'un mes natural, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos de prestació de serveis en l'any natural.

2. Les vacances anuals seran preferentment el mes d'agost, sense perjudici que, per a l'atenció dels serveis mínims que s'hagen de prestar aquest mes, determinats treballadors i treballadores puguen gaudir del període de vacances els mesos de juliol o setembre, d'acord amb la planificació que efectuen les gerències, després de consultar el Comitè d'Empresa.

3. El començament i l'acabament del dret de gaudi de les vacances serà forçosament dins de l'any natural a què corresponga, sense perjudici que, per necessitats del servei i acordat prèviament amb la persona afectada, puguen ser agafades l'any natural següent.

4. El treballador o la treballadora tindrà dret:

a) A quaranta dies naturals de vacances quan, per imposició de l'administració deguda a les necessitats del servei, siguen agafades fora del període ordinari o de manera fraccionada.

b) A l'ajornament de les seues vacances, si abans del seu començament o en el transcurs d'aquestes, es produeix incapacitat temporal que exigisca hospitalització. En aquests casos, el període vacacional que reste es gaudirà respectant les necessitats del servei, sense que siga aplicable el contingut del punt a) anterior. En relació amb aquest supòsit, es consideren assimilables a la situació d'hospitalització, les incapacitats temporals que comporten immobilització o repòs absolut, en ambdós casos per prescripció facultativa acreditada pel treballador o la treballadora.

c) Les persones contractades temporalment rebran preferentment l'abonament de la part proporcional de vacances quan finalitze el seu contracte. En el cas dels contractats definitius la relació laboral dels quals haja de ser rescindida o causen baixa per qualsevol de les situacions establertes en aquest conveni, es procurarà que, prèviament a l'extinció contractual gaudesquen, del període de vacances que en proporció els corresponga. Si això no fos possible, els seran abonats aquests dies.

d) La coincidència de la situació de maternitat amb el temps de vacances preestablert atribueix a la treballadora el dret a una nova fixació per al seu gaudi.

Article 25. Permisos i llicències.

Al personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aquest conveni, li serà aplicable el següent règim de permisos i llicències:

15 dies per matrimoni, distribuïts a petició de la persona interessada.

3 dies per naixement d'un fill o una filla, o 5 si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.

Per mort o malaltia greu d'un familiar:

c.1) Si és de primer grau, 4 dies, i 6 dies si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.

c.2) Si és de segon grau, 3 dies, i 5 si s'esdevé fora de la localitat de residència del treballador o la treballadora.

En els casos en què per malaltia greu es produeixen hospitalitzacions de llarga durada dels familiars, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alternats, segons les necessitats, de la qual cosa caldrà informar amb 24 hores d'antelació a la direcció del centre de treball.

Per a concórrer a exàmens finals alliberadors i altres proves

Artículo 23. Calendario laboral

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

CAPÍTULO VII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, o proporción correspondiente en el caso de no acreditar un mínimo de 12 meses de prestación de servicios en el año natural.

2. Las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente en el mes de agosto sin perjuicio de que para la atención de los servicios mínimos que se hayan de prestar en este mes, determinados trabajadores puedan disfrutar del periodo de vacaciones los meses de julio o septiembre, de acuerdo con la planificación que efectúen las Gerencias, después de consultar al Comité de Empresa.

3. El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que corresponda, sin perjuicio de que, por necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona afectada, puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

4. El/la trabajador/a tendrá derecho a:

a) Cuarenta días naturales de vacaciones cuando por imposición de la administración debida a las necesidades del servicio, se disfruten fuera del periodo ordinario o de manera fraccionada.

b) Al retraso de sus vacaciones, si antes de su comienzo o en el transcurso de éstas, se produjera Incapacidad temporal que requiera hospitalización. En estos casos, el periodo de disfrute del periodo vacacional que reste, se realizará con respeto a las necesidades del servicio, sin que resulte de aplicación el contenido del punto a) anterior. En relación con este supuesto, se considera asimilable a la situación de hospitalización, las IT que conlleven inmovilización o reposo absoluto, en ambos casos por prescripción facultativa acreditada por el trabajador.

c) Los contratados temporales recibirán preferentemente el abono de la parte proporcional de vacaciones a la finalización de su contrato. En el caso de los contratados definitivos cuya relación laboral deba ser rescindida o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en este Convenio, se procurará que disfruten previamente a la extinción contractual el periodo de vacaciones que en proporción les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.

d) La coincidencia de la situación de maternidad con el tiempo de vacaciones preestablecido atribuye a la trabajadora el derecho a un nuevo señalamiento para su disfrute.

Artículo 25. Permisos y licencias

Al personal laboral dentro del ámbito del presente Convenio, le será de aplicación el siguiente régimen de permisos y licencias:

15 días de matrimonio, distribuido a petición del interesado.

3 días de nacimiento, o 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Por muerte o enfermedad grave de un familiar:

c.1.) Si es de primer grado, 4 días y 6 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c.2.) Si es de segundo grado, 3 días y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

En los supuestos en que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades, informando con 24 horas de antelación a la Dirección del Centro de Trabajo.

Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas

definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies que tinguen lloc. Igualment, per a cursar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, amb l'informe previ favorable de la Gerència respectiva.

2 dies per trasllat del domicili habitual, amb aportació del justificant acreditatiu.

Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic o personal.

Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació i/o de representació de personal, en els termes que estableix la Llei 9/1987, de 12 de juny, o que reglamentàriament es determine.

Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill o d'una filla menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora diària d'absència del treball. Per la seua voluntat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix període de temps. Aquest dret podrà ser exercit tant per la mare com pel pare, sempre que es demostre que no és utilitzat per l'altre al mateix temps.

Cada any natural, i fins el 15 de gener de l'any següent, es podran agafar fins 6 dies per assumptes particulars no inclosos als punts anteriors. Aquests dies no podran acumular-se a les vacances anuals retribuïdes. El personal podrà distribuir aquests dies com els convinga, comunicant-ho prèviament a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació i tenint en compte que la seua absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament de la feina. Cada universitat podrà dictar les normes oportunes durant el primer trimestre de l'any perquè el gaudi d'aquests dies no reperquesca negativament en l'adequada prestació dels serveis. En aquest cas, hauran de participar-hi els representants sindicals corresponents.

Qui, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun menor de 6 anys o un disminuït físic o psíquic que no exerceca cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un terç, com a mínim, i la meitat, com a màxim, de la durada d'aquella.

Les referències fetes a cònjuges són extensives a la situació que deriva de la inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana. En el cas del permís per matrimoni, sols se'n podrà gaudir una única vegada durant el període de vigència d'aquest conveni per a les parelles que s'inscriuen en el Registre esmentat.

El personal laboral de les universitats públiques acollides a aquest conveni tindrà dret a gaudir d'un permís retribuït de set dies naturals consecutius per Nadal i Setmana Santa, respectivament, per any de treball; o a la part proporcional si el temps treballat és inferior a l'any. El calendari laboral de cada una de les universitats establirà el període de gaudi d'aquests permisos i, si cal, els torns corresponents.

Llicència sense retribució. El rector de cada universitat, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, pot concedir llicències sense retribució al personal laboral fix. La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir en cap cas tres mesos cada dos anys, ni ser inferior a 15 dies.

Permís per interrupció voluntària de l'embaràs. Quan, en els casos que inclou la legislació vigent, a la treballadora que se sotmeta a una interrupció voluntària de l'embaràs no se li concedesca la corresponent incapacitat temporal, aquesta tindrà dret, acreditant prèviament aquesta circumstància, a tres dies de permís retribuït. El cònjuge tindrà dret a un dia de permís retribuït.

Permís de preparació al part. Amb la corresponent justificació, de conformitat amb la legalitat vigent, es concedirà un permís retribuït a la dona treballadora per assistir a sessions de preparació al part.

Permisos per maternitat. Les treballadores tindran dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, aplicables per part múltiple fins 18 setmanes. Aquest període es distribuirà a elecció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer ús d'aquestes per atendre el seu fill o filla en cas d'immobilització o repòs absolut de la mare per pres-

definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. Igualmente, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable de la Gerencia respectiva.

2 días por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y/o de representación de personal, en los términos en que se establece en la Ley 9/1987, de 12 de junio, o reglamentariamente se determine.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Por su voluntad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo periodo de tiempo. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro al mismo tiempo.

Cada año natural, y hasta el 15 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar de hasta 6 días por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente Unidad de Personal con la suficiente antelación y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Cada Universidad podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los Servicios. En este supuesto deberán participar los representantes sindicales correspondientes.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana. En el caso del permiso por matrimonio, sólo podrá disfrutarse una única vez durante el periodo de vigencia del presente Convenio para las parejas que se inscriban en el Registro antes citado.

El personal laboral de las Universidades públicas acogidas a este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa respectivamente por año de trabajo; o a la parte proporcional si el tiempo trabajo es inferior al año. El calendario laboral de cada una de las Universidades establecerá el periodo de disfrute de estos permisos y, si fuera necesario, los turnos correspondientes.

Licencia sin retribución. Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución al personal laboral fijo cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años, ni ser inferior a 15 días.

Permiso por interrupción voluntaria del embarazo. Cuando, en los casos que contempla la legislación vigente, a la trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria del embarazo no se le conceda la correspondiente IT, ésta tendrá derecho, previa acreditación de tal circunstancia, a tres días de permiso retribuido. El cónyuge tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

Permiso de preparación al parto. Con la correspondiente justificación de conformidad con la legalidad vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para asistir a sesiones de preparación al parto.

Permisos por maternidad. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrompidas, aplicables por parto múltiple hasta 18 semanas. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de inmovilización o reposo absoluto por prescrip-

cripció facultativa, o amb motiu de la seua mort. No obstant això, si tant la mare com el pare treballen, aquella, en iniciar-se el període de permís per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudezca de fins quatre de les últimes setmanes de permís, sempre que siguen ininterrompudes i al final de l'esmentat període, tret que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare comporte risc per a la seua salut.

En cas d'adopció, si el fill o la filla que s'ha adoptat és menor de nou mesos, el permís tindrà una durada màxima de vuit setmanes, comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill o la filla que s'ha adoptat és menor de cinc anys i major de nou mesos, el permís tindrà una durada màxima de sis setmanes. Si és major de cinc anys, el permís serà d'una durada màxima de dues setmanes. Si el pare o la mare treballen, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

En tot allò que no estiga regulat pels apartats anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 3/1989 i la normativa de desplegament.

Article 26. Excedències.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL VIII: ACCIÓ SOCIAL.

Article 27. Jubilacions.

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

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

ció facultativa de la madre, o con ocasión del fallecimiento de ésta. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre o el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrompidas, y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. Si el hijo adoptado es mayor de cinco años, el permiso será de una duración máxima de dos semanas. Si el padre o la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En lo no regulado anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/1989 y normativa de desarrollo.

Artículo 26. Excedencias

A- Excedencia voluntaria. En cuanto al régimen de excedencias voluntarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley de Función Pública Valenciana; excepto lo contemplado en el apartado I.A.b. del mismo artículo, que no será de aplicación al personal sujeto a este Convenio Colectivo.

B. Excedencia para el cuidado de hijos. Para este supuesto de excedencia, será de aplicación el régimen previsto para los funcionarios públicos.

C. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección como Diputado/a, Senador/a, de las Cortes Generales, Diputado/a al Parlamento autonómico y Concejal/a de Ayuntamiento, así como el nombramiento para un cargo en las Administraciones Públicas con el nivel mínimo de director/a General en Administración Autonómica o sus equivalentes en la administración Central, Municipal, Comunitaria o Internacional.

Podrán asimismo, pasar a la situación de excedentes forzosos las personas elegidas para cargos sindicales a nivel estatal, autonómico, provincial o comarcal en su caso, así como los/as trabajadores/as designados/as para ocupar puestos de trabajo considerados de confianza o asesoramiento especial y figuren en las correspondientes RPT como de naturaleza eventual.

Quedarán automáticamente en situación de excedencia forzosa aquellos/as trabajadores/as que sean autorizados/as por el órgano competente de la Universidad, para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional y su retribución corra a cargo, en parte o en su totalidad, de estos organismos.

El trabajador/a quedará en situación de excedencia forzosa cuando adquiera la condición de personal laboral o funcionario al servicio de organizaciones internacionales, o de carácter supranacional.

CAPÍTULO VIII: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 27. Jubilaciones

Se establece que la jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, para todos los trabajadores acogidos a este Convenio. Esta norma tendrá como excepción a aquellos trabajadores fijos que no tengan cubierto su periodo de carencia a efectos de la normativa vigente para el cobro de pensiones. En estos casos se prorrogará el contrato hasta cubrir el mínimo de tiempo trabajado previsto por la misma.

Los/las trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

60 anys	350.000 PTA
61 anys	250.000 PTA
62 anys	200.000 PTA
63 anys	150.000 PTA

Article 28. Capacitat disminuïda.

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

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

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

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

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

Article 29. Fons d'ajuda social.

Cada una de les universitats signants d'aquest conveni negociarà amb els seus representants sindicals la constitució d'un fons d'ajuda social. L'acord ha d'incloure necessàriament el text de la convocatòria, el seu abast, la quantia de les ajudes i els conceptes protegits, que, com a mínim, inclouran els apartats següents:

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

Article 30. Indemnitzacions per invalidesa i mort.

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

Asimismo, los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones fijadas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores siempre que sea compatible con las necesidades de los servicios y previo informe de los representantes de los trabajadores.

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

Cuando un trabajador se jubile a los 65 o a los 64 años, acciéndose al Real Decreto 1194/85 y tuviera como mínimo 15 años de antigüedad en las Universidades de la Comunidad Valenciana, percibirá el importe íntegro de 3 mensualidades y 1 mensualidad más por cada 5 años o fracción que pase de los 15 de referencia.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a partir de los 60 años recibirán una gratificación, por una sola vez, y por este hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

60 años	350.000 PTA.
61 años	250.000 PTA.
62 años	200.000 PTA.
63 años	150.000 PTA.

Artículo 28. Capacidad disminuida

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Decreto 2065/74 del 30 de mayo, en sus apartados 2, 3 y 4.

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

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

La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a los/las trabajadores/as que tengan las condiciones físicas disminuïdas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 29. Fondo de Ayuda Social

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

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

Artículo 30. Indemnizaciones por invalidez y muerte

Las Universidades acogidas a este Convenio, buscarán la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores cobren una indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez producidas por accidente.

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

Article 31. Avançaments.

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

Article 32. roba de treball.

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

CAPÍTOL IX: SUSPENSÍO, ABSENTISME I CONTROL HORARI

Article 33. Suspensió.

1. El contracte de treball podrà ser suspès per les causes següents:

- a) Mutu acord entre les parts.
- b) Les consignades vàlidament al contracte.
- c) Incapacitat temporal i invalidesa provisional dels treballadors o treballadores.
- d) Maternitat de la dona treballadora i/o adopció d'un o una menor de cinc anys.
- e) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o prestació social substitutòria.
- f) Privació de llibertat del treballador o la treballadora, mentre que no hi haja sentència condemnatòria.
- g) Suspensió de sou i feina per raons disciplinàries.
- h) Per l'exercici del dret de vaga.

En les situacions d'excedència, en els termes pactats en aquest conveni.

2. La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina. No obstant això, en els processos d'incapacitat temporal, la universitat retribuirà el 100% del salari del treballador o la treballadora, i recuperarà el percentatge corresponent de la Tresoreria de la Seguretat Social pels procediments establerts a aquest efecte.

3. Quan cessen les causes de suspensió, el treballador o la treballadora haurà de reincorporar-se al lloc l'endemà de produir-se aquella, en tots els supòsits de suspensió, excepte en els apartats a) i b), en què caldrà ajustar-se al que es pacte, i en l'apartat e), en què el treballador o la treballadora haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la cessació del servei.

4. En els casos d'incapacitat transitòria, cessarà el dret de reserva si el treballador o la treballadora és declarat en situació d'invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa. En els casos de pròrroga de la incapacitat temporal, i mentre que dure aquesta, es tindrà dret a reserva de plaça del mateix grup i categoria igual o similar.

Article 34. Extinció.

El contracte de treball s'extingirà per les causes següents:

- Per mutu acord de les parts.
 - Per les causes consignades vàlidament al contracte.
 - Per expiració del temps convingut o per la realització de l'obra o servei objecte del contracte.
 - Per dimissió del treballador o de la treballadora, amb un preavís de 15 dies.
 - Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador o la treballadora.
 - Per jubilació del treballador o de la treballadora.
 - Per voluntat del treballador o de la treballadora, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari.
 - Per acomiadament del treballador o de la treballadora.
2. Finalitzats els contractes de durada determinada, l'administració universitària estendrà la liquidació corresponent, que contindrà els elements següents:

Las indemnizaciones aludidas no podrán ser inferiores a cinco millones de pesetas.

Artículo 31. Anticipos

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

Artículo 32. ropa de trabajo

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

CAPÍTULO IX: SUSPENSÍO, ABSENTISMO Y CONTROL HORARIO

Artículo 33. Suspensión

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

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

En las situaciones de excedencia, en los términos pactados en este Convenio.

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

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

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

Artículo 34. Extinción

El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas

- Por mutuo acuerdo de las partes
 - Por las causas consignadas válidamente en el contrato
 - Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato
 - Por dimisión del trabajador con un preaviso de 15 días
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador
- Por jubilación del trabajador
 - Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario
 - Por despido del trabajador
2. A la finalización de los contratos de duración determinada, la administración Universitaria extenderá el correspondiente finiquito que contendrá los siguientes elementos:

a) les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, prorratejades a l'any natural, segons el temps treballat;
la part proporcional de les vacances anuals, i
en general, tot dret de contingut econòmic reconegut al treballador o la treballadora i pendent d'abonament.

Article 35. Absentisme.

1. Les parts signants reconeixen la necessitat del tractament de l'absentisme i entenen que la seua reducció implica tant la correcta utilització dels serveis de l'empresa i de la seguretat social, com les adequades condicions de seguretat, higiene i ambient de treball, a fi d'aconseguir l'efectiva protecció de la salut física i mental dels treballadors i treballadores.

2. Així mateix, les parts són conscients del greu perjudici que provoca l'absentisme laboral i la urgent necessitat de disminuir-lo, atacant directament tot procediment situat fora de la legalitat i de la norma, atesa la seua negativa repercussió en l'eficàcia dels serveis.

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

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

CAPÍTOL X: SALUT LABORAL

Article 36. Deure de l'administració de prevenció de riscos laborals.

Quant a la salut laboral, caldrà ajustar-se al que disposa aquest conveni, la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL) i les seues normes de desplegament. A aquests efectes, les parts acorden expressament que qualsevol disposició d'aquest desplegament que resulte més favorable a allò que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu se considera automàticament incorporat a aquest. Si hi hagués desacord sobre quines normes resulten «més favorables», es remetrà aquestes a la CIEV per a la seua interpretació.

Cada universitat garantirà la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Article 37. Ordenació de l'acció preventiva.

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

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

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

Article 38. Formulació de la política preventiva

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

Elaborar el mapa de riscos de cada universitat que, entre altres qüestions, ha de determinar la procedència de realitzar estudis epidemiològics en el seu àmbit.

a) partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural, en función del tiempo trabajado.
parte proporcional de las vacaciones anuales.
en general, todo derecho de contenido económico reconocido al trabajador, y pendiente de abono.

Artículo 35. Absentismo

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

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

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

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

CAPÍTULO X: SALUD LABORAL

Artículo 36. Deber de la administración de prevención de riesgos laborales

En todo lo referente a la Salud Laboral se estará a lo dispuesto en este Convenio, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y en sus normas de desarrollo. A estos efectos, las partes acuerdan expresamente que cualquier disposición de dicho desarrollo que resulte más favorable a lo pactado en el presente Convenio Colectivo se considera automáticamente incorporado al mismo. Si existiera desacuerdo sobre qué normas resultan "más favorables", se remitirán éstas a la CIEV para su interpretación.

Cada Universidad garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Artículo 37. Ordenación de la acción preventiva

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

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

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

Artículo 38. Formulación de la política preventiva

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

Elaborar el mapa de riesgos de cada Universidad, que entre otras cuestiones, deberá determinar la procedencia de realizar estudios epidemiológicos en su ámbito.

Definir els riscos més significatius per la seua gravetat i la seua freqüència.

c) Posar en pràctica sistemes o mesures eficaces de prevenció enfront d'aquests.

d) Millorar el medi laboral.

e) Adaptar els locals i els llocs de treball.

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

Article 39. El Comitè de Seguretat i Salut

1. A cada universitat s'ha de constituir un únic Comitè de Seguretat i Salut (en endavant, CSS).

2. El Comitè de Seguretat i Salut té les competències que li atribueix expressament l'article 39 de la LPRL.

3. En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut poden participar treballadors i treballadores de la universitat respectiva que tinguen una especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a la universitat, sempre que així ho sol·licite alguna de les representacions en el Comitè.

4. El Comitè de Seguretat i Salut pot demanar l'assessorament del Servei de Prevenció que cada universitat haja adoptat de conformitat amb la LPRL i les seues normes de desplegament reglamentari.

Article 40. Drets dels treballadors i de les treballadores

1. Dret de formació:

a. El personal afectat pel present Conveni té dret a rebre una formació teòrica i pràctica apropiada en matèria preventiva, de conformitat amb el que disposa l'article 19 de la LPRL.

b. El CSS té capacitat per a proposar activitats formatives en matèria de seguretat i salut, i igualment pot proposar els continguts o el professorat d'aquestes.

c. Els cursos de formació es poden realitzar en col·laboració amb els sindicats signataris d'aquest conveni Col·lectiu i amb altres entitats públiques.

2. Dret d'informació:

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

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

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

Article 41. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, del grau i de la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i

Definir los riesgos más significativos por su gravedad y su frecuencia.

Poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención frente a los mismos.

Mejorar el medio ambiente del trabajo.

Adaptar los locales y los puestos de trabajo.

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

Artículo 39. El Comité de Seguridad y salud

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

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

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

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

Artículo 40. Derechos de los/as trabajadores/as

Derecho de Formación:

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

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

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

2. Derecho de Información:

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

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

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

Artículo 41. Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión

l'al·letament, la universitat ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o, si a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifique el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable assistesca facultativament l'embarassada, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o una funció diferent, compatible amb el seu estat.

3. El Servei de Prevenció de cada universitat, previ informe del CSS, ha de comunicar a l'òrgan competent en matèria de negociació de RPT aquells llocs de treball que siguin considerats com a exempts de risc per al seu acompliment per part de les treballadores embarassades o en període d'al·letament.

4. El canvi de lloc o funció s'ha d'efectuar de conformitat amb les regles i els criteris que siguin aplicats en els casos de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seua reincorporació a l'anterior lloc.

5. En el supòsit que, tot i aplicant les regles que estableix l'apartat anterior, no hi haja cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada en un lloc no corresponent al seu grup o a una categoria equivalent, per bé que conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

6. El que disposen els apartats anteriors d'aquest article també és aplicable durant el període d'al·letament, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fetus, i així ho certifica el metge que en el règim de Seguretat Social que li siga aplicable assistesca facultativament la treballadora.

7. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització dels exàmens prenatals i de les tècniques de preparació al part, previ avís a la Gerència de la universitat respectiva i la justificació de la necessitat de la seua realització dins la jornada laboral.

L'avaluació dels riscos, en el cas de les treballadores embarassades o en període d'al·letament, considera especialment els factors següents:

- a) Agents químics.
- b) Agents físics o psíquics.
- c) Agents bioquímics

Article 42. Els serveis de prevenció

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

Article 43. Els/les delegats/ades de prevenció

1. Els delegats i les delegades de prevenció són els/les representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

2. Els/Les membres de cada Comitè d'Empresa trien, d'entre ells/elles, el nombre dels seus delegats i de les seues delegades aplicant-hi l'escala que estableix l'art. 35 de la LPRL al seu cens electoral.

3. La universitat ha de proporcionar als delegats i a les delegades de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que calga per a l'exercici de les seues funcions. L'esmentada formació la pot facilitar la universitat, pels seus propis mitjans o a través d'un concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i, a més a més, ha de ser independent de les que hagen correspost als delegats i a les delegades de Prevenció per a cursos de formació professional contínua.

4. El temps dedicat a la formació és considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no pot pertocar, en cap cas, als delegats i a les delegades de Prevenció.

5. Els delegats i les delegades de Prevenció tenen el deure de

sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la embarazada, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

El Servicio de Prevención de cada Universidad, previo informe del CSS, comunicará al órgano competente en materia de negociación de RPT, aquellos puestos de trabajo que se consideran exentos de riesgo para su desempeño por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el número anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Gerencia de la respectiva Universidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, tendrá en especial consideración los siguientes factores:

- Agentes químicos.
- Agentes físicos o psíquicos.
- Agentes bioquímicos

Artículo 42. Los Servicios de Prevención

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

Artículo 43. Los/las delegados/as de prevenció

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

Cada Comité de Empresa elegirá por y de entre sus miembros el número de sus Delegados aplicando la escala prevista en el artículo 35 de la LPRL, a su censo de electores.

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

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención tienen el deber de sigilo profesio-

sigil professional respecte de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació a la universitat.

6. No es computarà, en el crèdit horari de què disposen en la seua condició de representants sindicals, el temps que utilitzen per a les activitats següents:

- a) Reunions convocades per la universitat respectiva.
- b) Acompanyament als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi laboral.
- c) Les hores dedicades a la formació.

Article 44. Medi laboral

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

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

Article 45. Vigilància de la salut

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

Els reconeixements mèdics es practiquen:

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

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

Article 46. mesures de protecció personal i equips de treball

1. Cada universitat proporciona als seus treballadors i a les seues treballadores els equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seues funcions i vetlla per l'ús efectiu d'aquests quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguin necessaris.

2. L'avaluació del tipus d'equips de treball i de mitjans de protecció l'ha de realitzar el CSS tenint en compte les condicions del mapa de riscos i d'acord amb les necessitats que es consideren en cadascun dels llocs de treball. Els esmentats equips i mitjans de protecció han d'estar en condicions d'ús suficients per al fi perseguit, per la qual cosa es procedirà a la seua reposició quan sofresquen alguna deterioració que pose en risc la seguretat i la salut del treballador i de la treballadora. Sense perjudici de les accions disciplinàries que siguin procedents en relació amb l'ús negligent dels equips i els mitjans de protecció, així com per la falta del seu ús, quan aquest siga necessari, per part dels treballadors i de les treballadores.

Article 47. Responsabilitat dels treballadors i de les treballadores en matèria de prevenció i salut laboral

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

nal respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.

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

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

Artículo 44. Medio ambiente laboral

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

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

Artículo 45. Vigilancia de la salud

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

Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódica y/o específicamente, al personal que por su actividad se estime necesario.

A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

A todo trabajador con más de 30 días de baja.

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

Artículo 46. Medidas de protección personal y equipos de trabajo

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

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

Artículo 47. Responsabilidad de los Trabajadores en materia de prevención y Salud Laboral

Los trabajadores que prestan servicios en las Universidades acogidas a este Convenio, estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la LPRL.

CAPÍTOL XI: FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONALS

Article 48. Formació professional

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

Article 49. Promoció professional

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

CAPÍTOL XII: RÈGIM DISCIPLINARI

Article 50. Disposicions generals

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

Article 51. Faltes disciplinàries

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

1. Són faltes molt greus:

a. L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia en l'acompliment de la funció encomanada.

b. Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

c. L'abandó del servei, és a dir, la falta d'assistència al treball, no justificada, 3 o més dies durant un mes.

d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen un perjudici greu a l'administració i als ciutadans i a les ciutadanes.

e. La publicació o utilització indeguda de secrets oficials, així declarats per la llei o classificats com a tals.

f. La notòria falta de rendiment que comporte inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

g. La violació de la neutralitat i la independència polítiques, utilitzant facultats atribuïdes per a influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.

h. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

i. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

j. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

k. L'incompliment de les mesures preventives i/o de seguretat per part del treballador o de la treballadora, que ocasione dany molt greu a si mateix/a i/o a terceres persones.

l. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.

m. Els actes limitadors de la lliure expressió de pensament, d'idees i d'opinions.

n. Haver estat sancionat/ada per la comissió de tres faltes greus durant un període d'un any.

ñ. La desobediència manifesta.

o. El falsejament voluntari de dades i d'informacions del servei.

p. L'assetjament sexual comès a una persona d'igual, d'inferior o de superior categoria a la persona assetjada, i més quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat, o si es realitza per una persona de categoria superior.

CAPÍTULO XI: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 48. Formación profesional

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, se compromete a elaborar un Plan integral de Formación, que deberá incluir necesariamente al conjunto del Personal Laboral, y que será negociado con los representantes sindicales de sus trabajadores a través de la Comisión de Formación u órgano similar en el ámbito de cada Universidad.

Artículo 49. Promoción profesional

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, en los mismos términos que los contemplados en el Acuerdo de 6 de febrero de 1995, entre el Gobierno de la Generalitat Valenciana y las Organizaciones Sindicales, siempre que ello no suponga grave alteración de las necesidades del servicio.

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. Disposiciones Generales

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

Artículo 51. Faltas disciplinarias

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

1. Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función encomendada.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c. El abandono del servicio, entendiéndose por tal la falta de asistencia al trabajo no justificada, durante 3 ó más días al mes.

d. La adopción de acuerdos manifestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración y a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebidas de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.

f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g. La violación de la neutralidad y la independencia políticas, utilizando facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k. El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad por parte del trabajador que ocasione daño muy grave a sí mismo y/o a terceros.

l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

ñ. La desobediencia manifiesta.

o. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

p. El acoso sexual cometido a una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.

q. Així mateix, constitueixen una falta molt greu totes les que estableix l'art. 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

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

2. Són faltes greus:

a. La falta d'obediència deguda als superiors i a les autoritats.

b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionats amb el servei o que causen dany a l'administració o als administrats.

d. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

e. La desconsideració greu amb els superiors, companys i companyes o subordinats.

f. Causar danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.

g. Intervenir en un procediment administratiu quan es done alguna de les causes d'abstenció establertes legalment.

h. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals, quan causen perjudici a l'administració o als ciutadans i a les ciutadanes i no constitueixen una falta molt greu.

i. La falta de rendiment que afecte el funcionament normal dels serveis i no constitueix una falta molt greu.

j. No guardar el sigil degut respecte als assumptes que es coneixen per raó del càrrec, quan causen perjudici a l'administració o s'utilitzen en profit propi.

k. L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposen manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

l. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat supose un mínim de deu hores durant un mes.

m. La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagen estat objecte de sanció per falta lleu.

n. La perturbació greu del servei.

ñ. L'atemptat greu a la dignitat del personal funcionari, del personal laboral o d'altre personal que preste algun servei a la Universitat.

o. La falta greu de consideració envers els administrats i les administrades.

p. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control horari o a impedir que siguen detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

q) L'incompliment de les mesures preventives i/o de seguretat que ocasionen un dany greu a si mateix/a i/o a tercers.

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

3. Són faltes lleus:

a. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no supose una falta greu.

b. La falta d'assistència injustificada d'un dia.

c. La incorrecció lleu amb el públic, els superiors i les superiors, els companys i les companyes o els subordinats i les subordinades.

d. La descurança o negligència en l'acompliment de les funcions encomanades.

e. L'incompliment dels deures i de les obligacions del treballador i de la treballadora, sempre que no siguen qualificats de falta molt greu o greu.

Article 52. Persones responsables

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

q. Asimismo, constituyen falta muy grave, todas las señaladas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Son faltas graves:

a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.

d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.

k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

n. La grave perturbación del servicio.

ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios, del personal laboral o de otro personal que preste algún servicio a la Universidad.

o. La grave falta de consideración con los administrados.

p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

q) El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad, que ocasionen un daño grave a sí mismo y/o a terceros.

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

3. Son faltas leves:

a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

b. La falta de asistencia injustificada de un día.

c. La leve incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d. El descuido, o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no sean calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 52. Personas responsables.

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

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

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

Article 53. Sancions disciplinàries

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

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

- d) Deducció proporcional de sou i feina.
- e) Advertència.

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

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

Article 54. Gradació de faltes i sancions

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

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

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

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

Les faltes lleus solament poden ser objecte de sanció amb deducció proporcional de sou i feina o advertència. No es poden imposar sancions per faltes greus i molt greus si no és en virtut d'expedient instruït a aquest efecte per l'òrgan competent, d'acord amb el procediment regulat. Per a la imposició de sancions per faltes lleus, no serà preceptiva la instrucció prèvia de l'expedient, llevat del tràmit d'audiència que s'ha d'evacuar en tot cas.

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

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

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

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

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

Artículo 53. Sanciones disciplinarias

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

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo
- c) Traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia, si la Universidad tiene centros dispersos en distintas localidades. El traslado disciplinario podrá hacerse, igualmente, sin cambio de residencia.

- d) Deducción proporcional de empleo y sueldo.
- e) Apercibimiento

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

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

Artículo 54. Graduación de faltas y sanciones

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

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

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

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

Las faltas leves solo podrán ser sancionadas con deducción proporcional de empleo y sueldo o apercibimiento. No se podrán imponer sanciones por faltas graves y muy graves sino en virtud de expediente instruido a tal efecto por el órgano competente, con arreglo al procedimiento regulado. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá evacuarse en todo caso.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan en el plazo máximo de un mes, salvo la sanción por despido cuya ejecución se debe de atender a lo previsto en este Convenio.

Las sanciones disciplinarias impuestas a personal laboral acogido a este Convenio se anotarán en el correspondiente Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de la anotación se producirá de oficio o a instancias del interesado, terminados los tiempos de prescripción o caducidad de las mismas. La sanción de despido quedará registrada como tal a todos los efectos.

Los recursos contra las resoluciones sancionadoras podrán interrumpir su aplicación y por tanto su anotación en el Registro hasta que se produzca la resolución judicial. El recurso sobre la sanción de despido, no interrumpirá la ejecución del mismo, acogiéndose en este asunto a lo previsto en la legislación laboral sobre despido disciplinario y despido nulo o improcedente en su caso.

Article 55. Extinció de la responsabilitat disciplinària

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

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

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

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

Article 56. Tramitació

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

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

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

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

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

Acabament. Finalitzada la instrucció del procediment, s'ha d'adoptar, en el termini de deu dies, la resolució que posa fi al procés disciplinari, la qual resolució ha de ser motivada i en la qual no es podran acceptar fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sense perjudici de la seua diferent valoració jurídica.

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

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

En la resolució que pose fi al procediment disciplinari s'ha de determinar amb tota precisió la falta que s'estime comesa; a més, cal assenyalar-hi els preceptes a què s'acull el treballador o la tre-

Artículo 55. Extinción de la responsabilidad disciplinaria

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

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

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

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 56. Tramitación

Ordenación. El procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. La tramitación, comunicaciones y notificaciones, se ajustarán a lo previsto a tales efectos en la Ley de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Instrucción. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

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

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Rector de cada Universidad que podrá acordar como medida preventiva la suspensión del contrato; tal medida podrá prolongarse durante todo el procedimiento. La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o dependencia donde se encuentre ubicado el puesto de trabajo.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento disciplinario se nombrará un instructor, que deberá ser un funcionario público perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior rango al del inculcado. Se puede proceder al nombramiento de Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de PAS de la respectiva Universidad.

Terminación. Finalizada la instrucción del procedimiento, la resolución que pone fin al proceso disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días. Dicha resolución deberá ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

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

El órgano competente para la imposición de la sanción es el Rector de cada Universidad. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al denunciante. Igualmente se garantiza la información a los representantes de los trabajadores en el ámbito de la respectiva Universidad.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos a los que se acoge, el trabajador res-

balladora responsable, la sanció que se li imposa i una declaració expressa pel que fa a les mesures provisionals adoptades durant la tramitació del procediment.

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

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

Article 57. Expedient personal

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

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

CAPÍTOL XIII: SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Article 58. Solució de conflictes

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

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

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

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

En tot el no preveu aquest article, cal atènyer-se al que disposa l'acord sobre Solució extrajudicial de conflictes col·lectius de 26 de juliol, de 1993, referenciat més amunt, al qual s'incorporaran a través de la CIEV les normes que el despleguen o substituesquen a l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Article 59. Procediment en matèria de conflicte col·lectiu i vaga.

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

La tramitació de conflicte col·lectiu i de vaga que pugua afectar els treballadors i les treballadores de les universitats afectades per aquest conveni ha de ser plantejada davant l'organisme competent

ponsable y la sanción que se impone, haciendo declaración expresa en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

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

Si la resolución estima la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad del trabajador inculpado se realizarán las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales. La resolución deberá ser comunicada al inculpado, con expresión de recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que ha de presentarse y los plazos de interposición

Artículo 57. Expediente personal

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

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado, transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, cuando se acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de remuneraciones se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

CAPÍTULO XIII: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 58. Solución de conflictos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general, del presente Convenio Colectivo se resolverán mediante el procedimiento establecido en el Acuerdo de 26 de julio de 1993 (DOGV 9 de septiembre).

A estos efectos se consideran susceptibles de Solución extrajudicial de conflictos las siguientes materias:

- Los acuerdos interpretativos o aplicativos del presente Convenio Colectivo.
- Los conflictos de intereses en caso de ruptura parcial o total de las negociaciones del Convenio Colectivo.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral, tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por razones de legalidad o lesividad ante la jurisdicción laboral por el procedimiento de impugnación de Convenios Colectivos.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de 26 de julio de 1993, arriba referenciado, incorporándose a través de la CIEV las normas que lo desarrollen o sustituyan en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Artículo 59. Procedimiento en materia de conflicto colectivo y huelga.

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

La tramitación de conflicto colectivo y de huelga que pudiera afectar a los trabajadores/as de las Universidades afectadas por este Convenio se planteará ante el organismo competente de la Conse-

de la Conselleria de Treball i Assumptes Socials per la representació dels treballadors i de les treballadores. Durant el període de preavís, en cas de vaga, cal convocar les parts a un acte de conciliació.

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

CAPÍTOL XIV: DELS DRETS DE REPRESENTACIÓ

Article 60. Dret de reunió.

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

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

Article 61. Drets de les centrals sindicals, de les seccions sindicals i dels afiliats i de les afiliades

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

a) Disposar de locals adequats per cada secció sindical, quan haja obtingut el 15 % dels vots en les últimes eleccions sindicals a l'àmbit de l'administració universitària valenciana en tots els seus sectors. Si les disponibilitats d'espai i/o pressupostàries ho permeten, es procurarà que les seccions sindicals accedesquen a locals d'ús exclusiu, sempre que superen l'esmentat percentatge.

b) Nomenar un delegat o una delegada sindical quan el nombre de vots arribe al 10 % del total de la representativitat sindical laboral a l'àmbit de cada universitat. Amb referència al mateix àmbit, en aconseguir el percentatge del 15 %, o superar-lo, es podrà nomenar un delegat o una delegada sindical més.

c) Els delegats i les delegades poden dedicar a les seues activitats sindicals les mateixes hores de què disposen els/les membres dels comitès d'empresa o els delegats i les delegades de personal, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 62. Funcions dels delegats i de les delegades sindicals

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

a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i dels afiliats i de les afiliades d'aquest, i servir d'instrument de comunicació entre la seua central sindical i l'administració.

b) Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i dels Comitès de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.

c) Accedir a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a la disposició del Comitè d'Empresa, així com a les còpies del TC1 i TC2, d'acord amb el que regula la Llei, i estan obligats a guardar sigil en les matèries en què siga procedent. Posseeixen les mateixes garanties i els mateixos drets reconeguts per la llei i aquest conveni als/a les membres del Comitè d'Empresa.

d) Han de ser oïts per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors i les treballadores en general i els afiliats i les afiliades al sindicat.

e) Així mateix, han de ser informats i oïts per l'empresa amb caràcter previ en els casos següents:

e.1. Tocant a acomiadaments i altres sancions per faltes greus dels seus afiliats i de les seues afiliades.

e.2. En matèria de reestructuració de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllats de treballadors i treballadores, quan tinguen caràcter col·lectiu o individual o del centre de treball en general, i sobre tot projecte o tota acció empresarial que pugua afectar substancialment els interessos dels treballadors i de les treballadores.

l·leria de Trabajo y Asuntos Sociales por la Representación de los Trabajadores/as. Durante el período de preaviso, en caso de huelga, se convocará a las partes a un Acto de conciliación.

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

CAPÍTULO XIV: DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 60. Derecho de reunión.

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

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

Artículo 61. Derechos de las Centrales Sindicales, secciones sindicales y afiliados/as

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

a) Disponer de locales adecuados por cada Sección Sindical, cuando haya obtenido el 15% de votos en las últimas elecciones sindicales en el ámbito de la administración Universitaria Valenciana en todos sus sectores. Si las disponibilidades de espacio y/o presupuestarias lo permiten, se procurará que dichas Secciones accedan a locales de uso exclusivo siempre que superen el porcentaje aludido.

b) Nombrar un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% del total de la representatividad sindical laboral en el ámbito de cada Universidad. Con referencia al mismo ámbito, al alcanzar el porcentaje del 15% o superarlo, podrá nombrarse un delegado sindical más.

c) Los/as Delegados/as podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comitès de Empresa o Delegados/as de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 62. Funciones de los/as Delegado/as Sindicales

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

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los/as afiliados/as del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la administración.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los Comitès de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, así como a copias del TC1 y TC2 de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo en los siguientes casos:

e.1. Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves de sus afiliados.

e.2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

f) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar els afiliats o les afiliades al sindicat i els treballadors i les treballadores en general, l'administració ha de posar a la disposició del sindicat, la representació del qual és exercisca el delegat o la delegada, un tauler d'anuncis, que s'haurà de posar dins el centre i al lloc on es garantezca un accés a tots els treballadors i totes les treballadores.

g) En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, han d'ajustar la seua conducta a la normativa legal vigent.

Article 63 . Drets i deures del Comitè d'Empresa, dels delegats i de les delegades de personal i dels delegats i de les delegades sindicals

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

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

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

Fins a 250 30 hores

Més de 250 50 hores

b) Quan, per la funció de representació o tasca sindical, s'haja d'absentar del lloc de treball, ho ha de notificar per escrit al responsable del seu centre o servei amb 48 hores d'anticipació, perquè es pugui preveure el funcionament d'aquest, prenent com a referència el torn del treballador o de la treballadora interessada. En casos sobrevinguts i urgents, la notificació s'ha de fer en el moment de presentar-se la necessitat, sempre que aquesta pugui ser justificable. La notificació ha de contenir, almenys, la durada estimada de l'absència. En tot cas, la notificació ha d'anar acompanyada de convocatòries o de citació, o avalada a posteriori per la secció sindical o pel Comitè d'Empresa corresponent. Cada universitat elaborarà l'imprès corresponent per exercir el control adequat del minutatge utilitzat a càrrec del crèdit horari assignat a cada persona.

c) No s'inclouran en el còmput d'hores les actuacions i reunions realitzades per iniciativa de l'administració.

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

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

e) Els/Les representants dels treballadors i de les treballadores han d'accedir als models Tc/1 i Tc/2 de les cotitzacions a la Seguretat Social, al calendari laboral, als pressuposts, a un exemplar de la memòria anual del centre i a tots altres documents relacionats amb les condicions de treball que afecten els treballadors i les treballadores, dels quals poden sol·licitar còpies.

f) Els treballadors i les treballadores tenen dret, si així ho sol·liciten, que se'ls descompte en nòmina l'import de la quota del sindicat a què siguen afiliats/ades.

g) Les despeses de desplaçament a causa de la negociació del Conveni col·lectiu originats als representants sindicals s'imputaran a la partida pressupostària que cada Universitat haja assignat als òrgans de representació sindical corresponents.

Article 64 . Acumulació del crèdit horari

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as respectivos/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la administración pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 63 . Derechos y deberes del Comité de Empresa, delegado de personal y delegado sindical

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

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

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

Hasta 250: 30 horas.

Más de 250: 50 horas.

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

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

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

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

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

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

Los gastos de desplazamiento originados por la negociación del Convenio Colectivo, originados a los representantes sindicales, se imputará a la partida presupuestaria que cada Universidad haya asignado a los órganos de representación sindical correspondientes.

Artículo 64 . Acumulación del crédito horario

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

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

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

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

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

Jefe del Servicio de Informática- director	A 26 B
Técnico de Sistemas. Subdirector	A/B 24 B
Arquitecto-Jefe de Unidad Técnica	A 24 A
director S.I.B.I.	A 22 B
Analista de Sistemas/Aplicaciones	A/B 22 B
Jefe de Gabinete de Prensa	A 17 B
Jefe de Servicio de Normalización Lingüística	A 17 B
Técnico Superior ICE	A 17 B
Técnico Superior de Educación Física	A 17 A
Médico	A 17 A
Técnico Superior de Laboratorio	A 17 A
Asesores Lingüísticos (Traduc.Correc.)	A 15 B
Periodista	A 15 B
Arquitecto/Ingeniero Técnico (U.T.)	B 19 B
Analista Programador	B/C 18 B
Documentalista	B 16 A
Técnico Medio de Educación Física	B 16 A
Técnico Medio de Laboratorio	B 16 A
Ayudante Técnico Sanitario	B 16 A
Jefe de Mantenimiento	B 16 B
Técnico Encargado de Equipo de Trabajo	B 16 B
Técnico Medio de Biblioteca	B 16 A
Jefe de Serv.Económico.CUC	C 18 B
Operador Jefe de Sala	C 16 B
Administrativo Jefe de Negociado	C 16 B
Especialista Técnico de Laboratorio	C 15 A
Técnico Especialista de Información	C 15 A
Técnico Especialista Deportivo	C 15 A
Operador	C 14 B
Administrativo	C 13 A
Delineante	C 13 A
Oficial 1º Laboratorio	c/D 13 A
Educadora Escuela Infantil	C 11 A
Oficial 2º Laboratorio	D 12 A
Auxiliar Administrativo Secr.Dpto.	D 12 A
Auxiliar Administrativo	D 10 A

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:

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

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

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

ANNEX I

Categories professionals

CATEGORIES INCLOSES EN EL II CONVENI COL·LECTIU DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

1. Cap encarregat d'equip de manteniment	C 18 25
2. Tècnic/a especialista d'oficis/manteniment	C 16 09
3. Oficial/a d'oficis/manteniment (abans oficial la oficis)	C 14 06
4. Cuiner/a	C 14 16
5. Model en viu	D 12 05
6. Auxiliar d'oficis/manteniment (abans oficial/a 2a oficis)	D 12 05
7. Reboster/a	D 12 12
8. Conductor/a	D 12 16
Conductor/a del/de la rector/a	D 12 45
10. Conserge	D 12 12
11. Ordenança de biblioteca	E 09 13
Telefonista	E 10 04 E
13. Netejador/a	E 10 04
14. Bidell (abans ordenança, mosso/a de servei, vigilant/a)	E 10 04
15. Ajudant/a d'oficis	E 10 04
16. Ajudant/a de cuina	E 10 04
17. Cambrer/a	E 10 04

CATEGORIES DE NOVA CREACIÓ:

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

CATEGORIES SUPRIMIDES:

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, la CIEV elaborará la descripción de funciones correspondiente a cada una de las categorías que figuran en el Anexo I. A tal efecto se deberá aprobar a la firma de este Convenio, un calendario de negociación en esta materia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.

Las Universidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometen a la transformación de un mínimo del 65% de la categoría de Bedel clasificada en E1004, en la categoría de Auxiliar de Servicios clasificada en D1103 en un plazo máximo de dos años a partir de la firma de este II Convenio Colectivo..

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las categorías que figuran a extinguir en la disposición transitoria primera de este Convenio, podrán seguir utilizándose como categorías laborales únicamente a los efectos de contrataciones temporales.

ANEXO I

Categorías profesionales

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

Jefe encargado de equipo de mantenimiento	C 18 25
Técnico Especialista de Oficios/Mantenimiento	C 16 09
Oficial Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 1ª Oficios)	C 14 06
Cocinero	C 14 16
Modelo de Vivo	D 12 05
Auxiliar de Oficios/Mantenimiento (antes Oficial 2ª Oficios)	D 12 05
Dispensero	D 12 12
Conductor	D 12 16
Conductor del Rector	D 12 45
Conserje	D 12 12
Ordenanza de Biblioteca	E 09 13
Telefonista	E 10 04 E
Limpiadora	E 10 04
Bedel (antes Ordenanza, Mozo Servicio, Vigilante)	E 10 04
Ayudante de Oficios	E 10 04
Ayudante de Cocina	E 10 04
Camarero	E 10 04

CATEGORÍAS DE NUEVA CREACIÓN:

Coordinador de Servicios	C 14 07
Auxiliar de Servicios Bibliográficos	D 11 08
Auxiliar de Servicios	D 11 03

CATEGORÍAS SUPRIMIDAS:

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