

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 3 de novembre de 2023, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana. [2023/11712]

Vist el text del Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, codi 80/01/0096/2023, subscrit per la comissió negociadora, integrada, d'una banda, per la Universitat de València - Estudi General, per la Universitat Politècnica de València, per la Universitat d'Alacant, per la Universitat Jaume I de Castelló i per la Universitat Miguel Hernández d'Elx, i d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), la Central Sindical Independent i de Funcionaris de la Comunitat Valenciana (CSI-CSIF) i el Sindicat d'Empleats Públics de la Comunitat Valenciana (SEP-CV), i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat per mitjà del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), en l'article 2.1.a del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, el Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, universitats i Ocupació, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de novembre de 2023. La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

En el marc del diàleg social, les universitats públiques de la Comunitat Valenciana i les organitzacions sindicals més representatives en este àmbit han negociat el III Conveni col·lectiu del seu personal laboral amb la col·laboració i mediació de la Generalitat Valenciana.

És fonamental reconèixer el servei que presten les universitats a la societat, per la qual cosa és necessari aconseguir els màxims nivells de qualitat i competitivitat, en un marc estable i sostenible de millores en les condicions laborals de tot el seu personal.

La Generalitat Valenciana, en els termes que preveu l'article 55 de la Llei orgànica 2/2023, de 23 de març, del sistema universitari, ha adoptat les mesures pressupostàries necessàries per a finançar les despeses de personal derivades del III Conveni col·lectiu de les universitats públiques valencianes en els termes del vigent Decret 174/2002, de 15 d'octubre, del Govern Valencià, sobre règim i retribucions del personal docent i investigador contractat laboral de les universitats públiques valencianes i sobre retribucions addicionals del professorat universitari.

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana. [2023/11712]

Visto el texto del Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0096/2023, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Universitat de València - Estudi General, por la Universitat Politècnica de València, por la Universitat d'Alacant, por la Universitat Jaume I de Castelló y por la Universitat Miguel Hernández d'Elx y de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), la Central Sindical Independiente y de funcionarios de la Comunitat Valenciana (CSI-CSIF) y el Sindicato de empleados públicos de la Comunitat Valenciana (SEP-CV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 3 de noviembre de 2023. La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

En el marco del diálogo social, las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana y las Organizaciones Sindicales más representativas en dicho ámbito, han negociado el III convenio colectivo de su personal laboral, contando con la colaboración y mediación de la Generalitat Valenciana.

Es fundamental reconocer el servicio que prestan las Universidades a la sociedad, por lo que es necesario alcanzar los máximos niveles de calidad y competitividad, en un marco estable y sostenible de mejoras en las condiciones laborales de todo su personal.

La Generalitat Valenciana, en los términos previstos en el artículo 55 de la Ley orgánica 2/2023, de 23 de marzo, del Sistema Universitario, ha adoptado las medidas presupuestarias necesarias para financiar los gastos de personal derivados de este III Convenio Colectivo de las universidades públicas valencianas en los términos del vigente Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario.

Capítol I

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

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

1. Són parts signants d'este conveni, d'una banda, les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, la Universitat de València - Estudi General (UVEG), la Universitat Politècnica de València (UPV), la Universitat d'Alacant (UA), la Universitat Jaume I de Castelló (UJI) i la Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH), i d'altra banda el seu personal laboral, representat pels sindicats majoritaris i legítimats, CCOO PV, UGT-SP-PV, CSIF i SEP-CV.

Les parts es reconeixen com a interlocutors vàlids d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2. Les condicions pactades en este conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seua aplicació, seran considerades globalment i conjuntament.

Capítol II

Condicions generals

Article 2. Àmbit personal

1. Les normes contingudes en este conveni seran aplicables a tot el personal laboral que preste serveis retribuïts en les universitats públiques signants d'este conveni, en virtut de relació jurídicolaboral formalitzada en contracte signat per la persona interessada i pel rector o rectora de cada universitat o autoritat en qui es delegue esta funció, i que perceben les seues retribucions amb càrrec al pressupost de cada universitat.

2. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'este conveni:

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

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

c) El professorat distingit i el personal investigador distingit la contractació dels quals es regula en la Llei orgànica del sistema universitari i en la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació, respectivament.

3. Les matèries regulades de forma específica en convocatòries o programes propis de contractes laborals de personal d'investigació prevaldran, si és el cas, sobre el que estableix este conveni.

Article 3. Àmbit funcional

El Conveni col·lectiu comprén les funcions que despleguen les universitats públiques de la Comunitat Valenciana en la seua dimensió específica d'Administració pública en tots els centres docents, instituts universitaris i la resta de dependències o estructures de la seua titularitat respectiva en què es realitzen funcions docents, investigadores o de gestió, i dels que pugen crear-se en el futur per a l'exercici de les competències atribuïdes per les lleis i pels estatuts respectius de les universitats signants.

Article 4. Àmbit temporal

1. El Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Els efectes retributius es retrotrauran a l'1 de gener de 2023, amb l'excepció dels previstos en l'article 53, que tindran efectes des de l'1 de gener de 2024 (una vegada actualitzats estos imports d'acord amb el que preveuen les lleis de pressupostos).

2. El seu període de vigència inicial s'estendrà fins al dia 31 de desembre de 2024, i es prorrogarà d'any en any si no hi ha denúncia expressa de qualsevol de les parts, formulada amb una antelació mínima de dos mesos a la data de finalització de la vigència inicial o de la de qualsevol de les pròrrogues anuals successives, sense perjudici de possibles revisions parcials. Fins que no s'aprove un nou conveni, el Conveni

Capítulo I

Determinación de las partes que lo concertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Determinación de las partes que lo concertan y vinculación a la totalidad

1. Son Partes firmantes del presente convenio, por una parte, las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana, la Universitat de Valencia Estudi General (UVEG), la Universitat Politècnica de València (UPV), la Universidad de Alicante (UA), la Universitat Jaume I de Castelló (UJI) y la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) y, por otra parte, el personal laboral de las mismas, representado por los Sindicatos mayoritarios y legitimados, CCOO-PV, UGT-SP-PV, CSIF y SEP-CV.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente.

Capítulo II

Condiciones generales

Artículo 2. Ámbito personal

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este convenio, en virtud de relación jurídico-laboral formalizada en contrato firmado por la persona interesada y por el/la Rector/a de cada Universidad, o autoridad en quien se delegue tal función, percibiendo sus retribuciones con cargo al presupuesto de cada Universidad.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal contratado de alta dirección, contemplado en el Estatuto de los Trabajadores. (citado en el artículo 2.1.a del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

b) El personal de las entidades dependientes de las propias Universidades.

c) El profesorado distinguido y el personal investigador distinguido cuya contratación se regula en la Ley Orgánica del Sistema Universitario y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respectivamente.

3. Aquellas materias reguladas de forma específica en convocatorias o programas propios de contratos laborales personal de investigación prevalecerán en su caso sobre lo establecido en el presente convenio.

Artículo 3. Ámbito funcional

El Convenio Colectivo abarca las funciones que desarrollen las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana en su específica dimensión de Administración Pública, en todos los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras de su titularidad respectiva en los que se realizan funciones docentes, investigadoras o de gestión, y de los que puedan crearse en el futuro para el ejercicio de las competencias atribuidas por las leyes y por los respectivos estatutos de las Universidades firmantes.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Los efectos retributivos se retrotraerán a 1 de enero de 2023, con la excepción de los previstos en el artículo 53 que tendrán efectos desde el 1 de enero de 2024 (una vez actualizados dichos importes de acuerdo con lo previsto en las leyes de presupuestos).

2. Su periodo de vigencia inicial se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2024, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes; formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, sin perjuicio de posibles revisiones parciales. En tanto no se apruebe un nuevo Convenio, el Convenio Colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos,



col·lectiu es mantindrà en vigor en tots els seus aspectes, i servirà com a mínim de referència per a la negociació d'un nou conveni.

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

Article 5. Nul·litat de clàusules del Conveni col·lectiu

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

Article 6. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques establides en el Conveni col·lectiu substitueixen les existents en el moment de l'entrada en vigor, qualsevol que en siga l'origen i naturalesa. Si per disposició legal o reglamentària s'establix una millora de condicions econòmiques, esta serà aplicable immediatament al personal acollit al Conveni col·lectiu.

Article 7. Condicions més beneficioses

Es respecten com a condicions més beneficioses de caràcter personal aquelles de les quals es beneficia la persona treballadora i que excedisquen en conjunt i en còmput anual les fixades en el Conveni col·lectiu.

Article 8. Normes supletòries

1. En tot allò no previst pel Conveni col·lectiu s'aplicaran amb caràcter supletori, segons siga procedent, la legislació universitària, la legislació d'ocupació pública, la legislació laboral i la normativa general estatal i autonòmica que, si és el cas, corresponga.

2. Les parts acorden que, si es produïxen canvis legislatius o normatius que afecten el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni, la negociació per a adaptar-lo a estos canvis es durà a terme en el si de la Comissió Paritària.

Capítol III

Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància

Article 9. Constitució i composició de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància

1. Dins del mes següent a la publicació del Conveni col·lectiu es procedirà a la constitució de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància del Conveni Col·lectiu, d'ara en avant CIEV.

2. La CIEV estarà composta per dos representants titulars i dos suplents per cada universitat i per cada sindicat signant del conveni col·lectiu, designats per l'organització respectiva. Tant la representació de les universitats com la de la part social poden nomenar el personal assessor que estimen oportú, amb el límit màxim de dos per cada part i per a cada sessió de la CIEV.

En la sessió constitutiva es procedirà a designar les persones que exerciran la presidència i la secretaria de la Comissió.

3. Sense perjudici de la composició nominal de la CIEV, la representació s'entendrà paritària entre les parts institucional i sindical.

Article 10. Funcions de la CIEV

1. Són funcions de la CIEV totes les que se li atribueixen en el Conveni col·lectiu i qualssevol altres tendents a una millor aplicació i interpretació del que establix.

2. Sense perjudici d'altres d'eventuals, són funcions específiques de la CIEV:

- Elaborar el seu reglament de funcionament.
- Elegir la presidència i la secretaria de la Comissió.
- L'adaptació del Conveni als canvis legislatius o normatius que puguen produir-se i que afecten el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, segons el que establix l'article 8.
- La interpretació del Conveni col·lectiu.
- L'estudi dels problemes o qüestions que presenten les parts amb referència a este text.
- La vigilància del compliment del que s'ha pactat.

serviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

3. En su caso, las condiciones salariales serán actualizadas anualmente de acuerdo con los incrementos que se apliquen al resto del personal de las Universidades públicas valencianas, atendiendo a lo dispuesto en las correspondientes leyes de presupuestos.

Artículo 5. Nulidad de cláusulas del Convenio Colectivo

Si por resolución judicial se declara la nulidad total o parcial del Convenio Colectivo, las partes firmantes se obligan a negociar un nuevo Convenio Colectivo o, en su caso, a renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en el Convenio Colectivo sustituyen a las existentes a su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza. Si por disposición legal o reglamentaria se estableciese una mejora de condiciones económicas, esta será de aplicación inmediata al personal acogido al Convenio Colectivo.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetan como condiciones más beneficiosas de carácter personal aquellas que se vengan disfrutando por la persona trabajadora y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el Convenio Colectivo.

Artículo 8. Normas supletorias

1. En lo no previsto por el Convenio Colectivo se aplicarán con carácter supletorio, según proceda, la legislación universitaria, la legislación de empleo público, la legislación laboral y la normativa general estatal y autonómica que, en su caso, corresponda.

2. Las partes acuerdan que de producirse cambios legislativos o normativos que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, la negociación para adaptarlo a dichos cambios será llevada a término en el seno de la Comisión Paritaria.

Capítulo III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

Artículo 9. Constitución y composición de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

1. Dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio colectivo se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio Colectivo, en adelante CIEV.

2. La CIEV estará compuesta por dos representantes titulares, y dos suplentes, por cada universidad y por cada sindicato firmante del convenio colectivo, designados por su respectiva organización. Tanto la representación de las universidades como la de la parte social podrán nombrar el personal asesor que estimen oportuno, con el límite máximo de dos por cada parte y para cada sesión de la CIEV.

En la sesión constitutiva se procederá a designar a las personas que ejercerán la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.

3. Sin perjuicio de la composición nominal de la CIEV, la representación se entenderá paritaria entre ambas Partes, institucional y sindical.

Artículo 10. Funciones de la CIEV

1. Serán funciones de la CIEV todas aquellas que se le atribuyen en el Convenio colectivo y cualesquiera otras tendentes a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Sin perjuicio de otras eventuales, son funciones específicas de la CIEV:

- Elaborar su reglamento de funcionamiento.
- Elegir la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.
- La adaptación del Convenio a los cambios legislativos o normativos que pudieran producirse y que afecten al personal incluido en su ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 8.
- La interpretación del Convenio colectivo.
- El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



g) La conciliació i mediació en les discrepàncies sorgides en l'aplicació del Conveni col·lectiu, sempre que estes discrepàncies siguem susceptibles de transacció, compromís o un altre tipus de solució.

h) Conèixer els acords aconseguits durant el període de consultes en matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni.

i) En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu, coneixerà les discrepàncies després de la finalització del període de consultes, i la CIEV disposarà d'un termini de set (7) dies per a pronunciar-se, comptadors des que la discrepància es plantege. Quan no s'arriba a un acord, les parts podran recórrer als sistemes no judicials de solució de conflictes previstos en el capítol XIX.

3. Si es denuncia el Conveni col·lectiu, mentre no siga substituït per un altre la CIEV continuarà exercint les seues funcions.

Article 11. Funcionament de la CIEV

1. La CIEV s'entendrà constituïda quan estiga present la majoria absoluta de la representació de cada una de les parts. Els acords s'adoptaran segons el que establix l'Estatut dels Treballadors i seran vinculants per a les parts quan hi concórrega la majoria de cada una, sense perjudici del dret que tenen d'acudir a la jurisdicció competent. Els acords vinculants es faran públics en tots els centres de treball de les universitats signants, a través dels llocs web corresponents i en els taulers oficials electrònics respectius.

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

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

4. A l'efecte del càlcul de les majories necessàries, cada organització sindical representarà un percentatge que es calcularà sumant el nombre de representants obtinguts en tots els comitès d'empresa i dividint-lo pel nombre total de representants obtinguts per les organitzacions sindicals que hagen superat el 10 % del total.

5. La posició de les universitats s'adoptarà per unanimitat.

Capítol IV Relacions de llocs de treball

Secció primera. Personal docent i investigador contractat

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

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

Secció segona. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

Article 13. Relacions de llocs de treball de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

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

Secció tercera. Personal d'investigació

Article 14. Informació sobre contractes del personal d'investigació

Amb caràcter anual, les universitats traslladaran als seus comitès d'empresa una relació amb tots els contractes vigents de personal d'investigació que comprega, almenys, les dades següents: persona

g) La conciliación y mediación en las discrepancias surgidas en la aplicación del Convenio colectivo, siempre que tales discrepancias sean susceptibles de transacción, compromiso u otro tipo de solución.

h) Conocer los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

i) En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, conocerá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, disponiendo la CIEV de un plazo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el capítulo XIX.

3. Denunciado el Convenio colectivo y mientras no sea sustituido por otro, la CIEV continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 11. Funcionamiento de la CIEV

1. La CIEV se entenderá constituída cuando esté presente la mayoría absoluta de la representación de cada una de las Partes. Los acuerdos se adoptarán según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y serán vinculantes para ambas partes cuando concurren a los mismos la mayoría de cada una de ellas, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Los acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo de las Universidades firmantes, a través de las correspondientes páginas web y en los respectivos tableros oficiales electrónicos.

2. El personal al servicio de las Universidades públicas firmantes podrá formular ante la Comisión Paritaria cuantas consultas estime pertinentes sobre la interpretación del Convenio Colectivo.

3. Las Universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria los medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

4. A los efectos del cálculo de las mayorías necesarias, cada organización sindical representará un porcentaje que se calculará sumando el número de representantes obtenidos en todos los Comités de Empresa y dividiéndolo por el número total de representantes obtenidos por las organizaciones sindicales que hayan superado el 10 % del total.

5. La posición de las universidades se adoptará por unanimidad.

Capítulo IV Relaciones de Puestos de Trabajo

Sección primera: del Personal Docente e Investigador contratado

Artículo 12. Relaciones de puestos de trabajo de Personal Docente e Investigador

Tras la negociación con la representación sindical, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, corresponde al órgano competente de cada Universidad. aprobar la relación de puestos de trabajo de todo el personal docente e investigador de las Universidades, en las que figurarán debidamente identificadas las plazas de naturaleza laboral.

Sección segunda: del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Artículo 13. Relaciones de puestos de trabajo de Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Tras la negociación con la representación sindical, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, corresponde al órgano competente de cada Universidad aprobar la relación de puestos de trabajo del personal laboral. En las relaciones de puestos de trabajo de personal de administración y servicios de las Universidades se incluirán todos los puestos de trabajo, identificando, en este caso, aquellos de naturaleza laboral.

Sección tercera: del Personal de Investigación

Artículo 14. Información sobre contratos del personal de Investigación

Con carácter anual, las universidades trasladaran a sus comités de empresa una relación con todos los contratos vigentes de personal de investigación comprensiva de, al menos, los siguientes datos: persona

contractada, categoria, jornada i salari; sense perjudici de la resta de comunicacions que determine la legislació vigent.

Capítol V. Organització del treball

Article 15. De l'organització del treball

1. L'organització del treball és facultat de l'administració de les universitats. L'aplicació pràctica correspon als òrgans directius de cada una de les universitats signants del Conveni, sense perjudici de les facultats d'audiència, informació i negociació que tenen reconegudes els/les treballadors/es i els seus representants en la normativa vigent.

2. En els projectes de reorganització i de reestructuració que s'hagen d'adoptar en les universitats que comporten modificacions substancials de les condicions de treball del personal laboral, caldrà ajustar-se a les disposicions de les normes d'aplicació.

Article 16. Modificacions substancials de les condicions de treball

Quant a les modificacions substancials de les condicions de treball, caldrà ajustar-se a les disposicions de l'Estatut dels Treballadors.

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

Capítol VI. Classificació professional

Secció primera. Personal docent i investigador

Article 17. Disposicions generals

1. Les universitats públiques Valencianes poden contractar personal docent i investigador en règim laboral, a través de les modalitats de contractació laboral específiques de l'àmbit universitari, i amb les condicions que es regulen en la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, i en el Decret 174/2002, de 15 d'octubre, del Govern Valencià, sobre règim i retribucions del personal docent i investigador contractat laboral de les universitats públiques valencianes i sobre retribucions addicionals del professorat universitari.

2. Les modalitats de contractació laboral específiques de l'àmbit universitari són les que es corresponen amb les figures de professorat ajudant doctor, professorat permanent laboral, professorat associat, professorat visitant, professorat substitut i professorat emèrit.

A més de les figures anteriors, les condicions presents en este conveni són aplicables a les figures laborals existents abans de l'entrada en vigor de la LOSU, que són professorat ajudant, professorat col·laborador i professorat contractat doctor.

3. La selecció de personal docent i investigador, excepte les figures de professorat visitant i professorat emèrit, s'ha de fer per mitjà de concurs públic, al qual s'ha de donar la necessària publicitat. La selecció s'efectuarà amb respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

4. La finalitat, duració i dedicació dels contractes serà l'establida per a cada figura de personal docent i investigador laboral en la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, i la normativa autonòmica.

Secció segona. Personal investigador

Article 18. Marc normatiu

El personal investigador laboral es regirà pel que disposa la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, en la Llei orgànica 2/2023, del sistema universitari, les seues normatives de desplegament, els estatuts de les universitats, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en tot allò que li siga aplicable, l'Estatut dels Treballadors i aquella altra normativa que li puga ser aplicable.

Així mateix, també li són aplicables els requisits i les condicions continguts en les corresponents convocatòries de places publicades per

contratada, categoría, jornada y salario; sin perjuicio del resto de comunicaciones que determine la legislación vigente.

Capítulo V. Organización del trabajo

Artículo 15. De la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad de la administración de las Universidades. Corresponde la aplicación práctica a los órganos directivos de cada una de las Universidades firmantes del convenio, sin perjuicio de las facultades de audiencia, información y negociación que tienen reconocidas los/as trabajadores/as y sus representantes en la normativa vigente.

2. En los proyectos de reorganización y de reestructuración que se vayan a adoptar en las Universidades que conlleven modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo del personal laboral, se estará a lo que dispongan las normas de aplicación.

Artículo 16. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los cambios de horarios de docencia durante el curso que lleven aparejada la imposibilidad de compatibilización con el trabajo principal, en el caso del profesorado asociado. En cualquier caso, dichos cambios deberán ser justificados.

Capítulo VI. Clasificación profesional

Sección primera. Personal docente e investigador

Artículo 17. Disposiciones generales

1. Las Universidades Públicas Valencianas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, y con las condiciones que se regulan en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y en el Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Permanente Laboral, Profesorado Asociado, Profesorado Visitante, Profesorado Sustituto y Profesorado Emérito.

Además de las figuras anteriores, las condiciones presentes en este convenio serán de aplicación a las figuras laborales existentes antes de la entrada en vigor de la LOSU, que son Profesorado Ayudante, Profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Doctor.

3. La selección de personal docente e investigador, excepto las figuras de Profesorado Visitante y Profesorado Emérito, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad. La selección se efectuará con respecto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

4. La finalidad, duración y dedicación de los contratos será la establecida para cada figura de personal docente e investigador laboral en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y la normativa autonómica.

Sección segunda. Personal investigador

Artículo 18. Marco normativo

El personal investigador laboral se regirá por lo dispuesto en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en la Ley orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, sus normativas de desarrollo, los Estatutos de las Universidades, el Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto le sea de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y aquella otra normativa que pudiera ser de aplicación.

Así mismo, también serán de aplicación los requisitos y condiciones contenidos en las correspondientes convocatorias de plazas publicadas



les universitats, com també, si és el cas, en les bases i resolucions de les ajudes concedides per a finançament d'activitats d'investigació.

Article 19. Personal investigador contractat

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

A estos efectos tienen tal consideración, a més de les figures de personal docent i investigador previstes en la Llei orgànica del sistema universitari, les següents:

a) El personal contractat a través de les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la Llei 14/2011, i no exclòs de l'àmbit personal d'aplicació d'este conveni.

b) El personal contractat laboral, a través de les modalitats de contracte previstes en l'Estatut dels Treballadors, quan les funcions a desplegar siguen d'investigació en un projecte/contracte o línia d'investigació.

Article 20. Contractes de personal investigador

1. Les universitats públiques de la Comunitat Valenciana poden contractar personal investigador per a la realització d'activitats vinculades a línies d'investigació o de serveis científicotècnics a través de les modalitats de contracte de treball específiques previstes en la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació.

2. Els responsables de les diferents activitats d'investigació poden sol·licitar la contractació de personal d'esta naturalesa amb càrrec als seus recursos d'I+D+I.

3. Les modalitats de contractació específica de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació que regula este conveni són:

a) Contracte predoctoral.

b) Contracte d'accés de personal investigador doctor.

c) Contracte d'activitats científicotècniques, que serà indefinit i preferentment amb dedicació a temps complet.

Article 21. Contractació de personal investigador amb les modalitats contractuals de l'Estatut dels Treballadors

Les universitats poden subscriure contractes de treball a través de les modalitats contractuals establides en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors quan siguen concordants amb la naturalesa de l'activitat.

El contracte serà preferentment a temps complet.

Les universitats també poden subscriure contractes de duració determinada d'acord amb la disposició addicional desena de la Llei 17/2022 quan resulten necessaris per a l'execució de programes de caràcter temporal el finançament dels quals provinga de fons de la Unió Europea, en què ha de constar amb claredat i precisió l'obra o el servei que en constitueixca l'objecte i les funcions a desplegar.

Article 22. Categories professionals de personal investigador

1. Investigador/a en formació

Es poden subscriure contractes d'investigador/a en formació en pràctiques amb els qui estiguen en possessió de la titulació de llicenciat/ada, enginyer/a, arquitecte/a, graduat/ada universitari/ària amb grau com a mínim de 300 crèdits ECTS o màster universitari o equivalent, no tinguen el títol de doctor/a i estiguen inscrits/es en un programa de doctorat.

Les funcions seran la realització de tasques d'investigació de caràcter bàsic i elemental amb la supervisió directa de la investigadora o de l'investigador principal, en l'àmbit d'un projecte o línia d'investigació específica i nova que constitueixca el marc en què es realitzarà la seua formació, que s'entendrà finalitzada amb la conclusió del període d'orientació postdoctoral.

2. Investigador/a júnior

Es poden subscriure contractes d'investigador/a júnior amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctor/a per a realitzar tasques d'investigació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització, que conduïsquen

por las Universidades, así como, en su caso, en las bases y resoluciones de las ayudas concedidas para financiación de actividades de investigación.

Artículo 19. Personal investigador contratado

Se considerará personal investigador al que, provisto de la titulación correspondiente, lleva a término una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

A estos efectos tendrán tal consideración, además de las figuras de personal docente e investigador previstas en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, las siguientes:

a) El personal contratado a través de las modalidades específicas de contratos de trabajo previstas en la Ley 14/2011, y no excluido del ámbito personal de aplicación del presente convenio.

b) El personal contratado laboral, a través de las modalidades de contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando las funciones a desarrollar sean de investigación en un proyecto/contrato o línea de investigación.

Artículo 20. Contratos de personal investigador

1. Las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana podrán contratar personal investigador para la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas previstas en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. Los responsables de las diferentes actividades de investigación podrán solicitar la contratación de personal de esta naturaleza con cargo a sus recursos de I+D+i.

3. Las modalidades de contratación específica de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que regula este convenio son:

a) Contrato predoctoral.

b) Contrato de acceso de personal investigador doctor.

c) Contrato de actividades científico-técnicas, que será indefinido y preferentemente con dedicación a tiempo completo.

Artículo 21. Contratación de personal investigador bajo las modalidades contractuals del Estatuto de los Trabajadores

Las Universidades podrán celebrar contratos de trabajo a través de las modalidades contractuals establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuando sean acordes con la naturaleza de la actividad.

El contrato será preferentemente a tiempo completo.

Las Universidades también podrán celebrar contratos de duración determinada conforme a la Disposición Adicional décima de la Ley 17/2022, cuando resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea, en los que deberá constar con claridad y precisión, la obra o el servicio que constituya su objeto y las funciones a desarrollar.

Artículo 22. Categorías profesionales de personal investigador

1. Investigador/a en formación

Se podrán celebrar contratos de investigador/a en formación en prácticas con quienes estén en posesión de la titulación de licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a, graduado/a/ universitario/a con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario o equivalente, no tengan el título de doctor/a y estén inscritos/as en un programa de doctorado.

Las funciones serán la realización de tareas de investigación de carácter básico y elemental bajo la supervisión directa de la investigadora o del investigador principal, en el ámbito de un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará su formación, que se entenderá finalizada con la conclusión del período de orientación postdoctoral.

2. Investigador/a júnior

Se podrán celebrar contratos de investigador/a júnior con personas que estén en posesión de la titulación de doctor/a para realizar tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización, que conduz-



a la consolidació de la seua experiència professional, així com col·laborar en les tasques de difusió dels resultats d'investigació.

3. Investigador/a sènior

Es poden subscriure contractes d'investigador/a sènior amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctor/a per a realitzar tasques d'investigació amb plena autonomia i responsabilitat, de coordinació de projectes d'investigació i realitzar tasques de difusió dels resultats d'investigació. Cada universitat pot establir els requisits d'experiència mínima i altres mèrits que es consideren necessaris per a la seua selecció i contractació.

4. Les universitats poden mantindre altres categories de personal investigador no doctor, d'acord amb les seues polítiques d'investigació i reglaments vigents a la signatura d'este conveni.

5. El personal referit en este article pot col·laborar en tasques docents en funció de la figura contractual de què es tracte i de la titulació acadèmica que es posseïska, de conformitat amb la normativa de cada universitat.

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

Article 23. Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents:

Grup A: Dividit en els subgrups A1 i A2, per a l'accés dels quals s'exigix el títol universitari de grau o equivalent i es classifica la pertinença a cada subgrup d'acord amb les responsabilitats de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés. Als seus integrants els corresponen les funcions genèriques de nivell superior.

Grup B: Per a l'accés a llocs d'este grup s'exigix estar en possessió del títol de tècnic/a superior de formació professional, i s'hi realitzen labors tècniques d'acord amb la titulació de referència i les de col·laboració tècnica amb les escales o cossos superiors.

Grup C: Dividit en els subgrups C1 i C2, segons la titulació exigida per al seu ingrés: batxiller o tècnic/a de formació professional, per al C1, i graduat/ada en educació secundària obligatòria, per al C2, els integrants del qual realitzaran les funcions no assignades als grups superiors.

Article 24. Definició i categories

1. Es considera personal tècnic, de gestió i de suport a la investigació el personal contractat que col·labora en l'exercici d'activitats vinculades a un projecte, línia d'investigació o de serveis científicotècnics.

La duració màxima d'estos contractes es podrà ampliar en els termes que preveu l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

Este personal pot ser contractat a través de la modalitat de contracte d'activitats científicotècniques, previst en la Llei 14/2011, o bé a través de les modalitats previstes en l'Estatut dels Treballadors, quan siguen concordes amb la naturalesa de l'activitat a exercir.

2. Categories

- Tecnòleg/òloga superior, grup A, subgrup A1.
- Tecnòleg/òloga, grup A, subgrup A2.
- Tècnic/a superior, grup B.
- Especialista/Oficial, grup C, subgrup C1.
- Auxiliar, grup C, subgrup C2.

Secció quarta. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

Article 25. Categories laborals de personal

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

- Tècnic/a mitjà/ana de conservació d'estructures anatòmiques humanes, grup A, subgrup A2.
- Cap encarregat/ada d'equip, grup A, subgrup A2.
- Responsable de manteniment d'àrea, grup C, subgrup C1.
- Tècnic/a especialista d'oficis, grup C, subgrup C1.

can a la consolidación de su experiencia profesional, así como colaborar en las tareas de difusión de los resultados de investigación.

3. Investigador/a sènior

Se podrán celebrar contratos de investigador/a sènior con personas que estén en posesión de la titulación de doctor/a, para realizar tareas de investigación con plena autonomía y responsabilidad, de coordinación de proyectos de investigación y realizar tareas de difusión de los resultados de investigación. Cada Universidad podrá establecer aquellos requisitos de experiencia mínima y otros méritos que se consideren necesarios para su selección y contratación.

4. Las Universidades podrán mantener otras categorías de personal investigador no doctor, de acuerdo con sus políticas de investigación y reglamentos vigentes a la firma del presente convenio.

5. El personal referido en el presente artículo podrá colaborar en tareas docentes en función de la figura contractual de la que se trate y de la titulación académica que se posea, de conformidad con la normativa de cada universidad.

Sección tercera. Personal técnico de gestión y de apoyo a la investigación

Artículo 23. Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Dividido en los subgrupos A1 y A2, para cuyo acceso se exigirá el título universitario de grado o equivalente, clasificando la pertenencia a cada subgrupo en función de las responsabilidades de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. A sus integrantes les corresponde las funciones genéricas de nivel superior.

Grupo B: Para el acceso a puestos de este grupo se exigirá estar en posesión del título de técnico/a superior de formación profesional, y en ellos se realizarán labores técnicas acordes a la titulación de referencia y las de colaboración técnica con las escalas o cuerpos superiores.

Grupo C: Dividido en los subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para su ingreso; bachiller o técnico/a de formación profesional, para el C1, y graduado/a en educación secundaria obligatoria, para el C2, cuyos integrantes realizarán las funciones no asignadas a los grupos superiores.

Artículo 24. Definición y categorías

1. Se considera personal técnico, de gestión y de apoyo a la investigación al personal contratado que colabora en el desarrollo de actividades vinculadas a un proyecto, línea de investigación o de servicios científico-técnicos.

La duración máxima de estos contratos se podrá ampliar en los términos previstos en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Este personal podrá ser contratado a través de la modalidad de contrato de actividades científico-técnicas, previsto en la Ley 14/2011; o bien a través de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando sean acordes a la naturaleza de la actividad a desempeñar.

2. Categorías

- Tecnólogo/a Superior, grupo A subgrupo A1.
- Tecnólogo/a, grupo A subgrupo A2.
- Técnico/a Superior, grupo B.
- Especialista/Oficial, grupo C subgrupo C1.
- Auxiliar, grupo C subgrupo C2.

Sección cuarta. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Artículo 25. Categorías laborales de personal

Cada Universidad, dentro de sus competencias, tiene autonomía para clasificar sus puestos de trabajo en naturaleza laboral o funcionarial. En ese sentido, y atendiendo a ello, se incluyen en este Convenio Colectivo las siguientes categorías de personal de administración y servicios en régimen laboral:

- Técnico/a medio/a de conservación de estructuras anatómicas humanas, grupo A subgrupo A2.
- Jefe/a encargado/a de equipo, grupo A subgrupo A2.
- Responsable de mantenimiento de área, grupo C subgrupo C1.
- Técnico/a especialista de oficinas, grupo C subgrupo C1.

- e) Oficial d'oficis, grup C, subgrup C1.
- f) Oficial de manteniment, grup C, subgrup C1.
- g) Conductor/a, grup C, subgrup C2.
- h) Auxiliar d'oficis, grup C, subgrup C2.

Capítol VII. Selecció del personal

Article 26. Accés i provisió de llocs de treball

1. Tots els processos d'accés i de provisió de llocs de treball que es realitzen en les universitats s'han de regir pels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat i ajustar-se a la legislació universitària d'aplicació, als estatuts de cada universitat, a la legislació laboral vigent, a este conveni i a les disposicions de les bases de les convocatòries respectives, sense perjudici del que es disposa respecte d'això per al professorat visitant i professorat emèrit.

2. Les universitats vetlaran perquè, tant en les convocatòries com en el seu desenvolupament, queden garantits els principis de mèrit, capacitat i d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com la igualtat d'oportunitats de les persones amb diversitat funcional, i adoptaran en el procediment les mesures d'adaptació oportunes a les seues necessitats.

Article 27. Comissions de selecció

Cada universitat, amb subjecció al marc normatiu aplicable i a la seua normativa interna, formalitzarà la composició de les comissions de selecció, els membres de les quals seran nomenats pel rector o rectora, i tindran una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no siga possible per raons fundades.

Capítol VIII. Jornada de treball, horari i dedicació

Article 28. Jornada de treball

1. La jornada laboral ordinària s'ha d'establir en funció del que dispose la normativa bàsica que hi siga aplicable i els acords a què s'arribe en matèria de jornada amb les universitats.

2. La jornada laboral del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis i del personal d'Investigació es farà amb caràcter general de dilluns a divendres en torns de matí o vesprada, sense detriment de les jornades especials que puguen desplegar-se en llocs de treball concrets que necessiten activitat en torns distints, durant els caps de setmana o en dies festius.

3. Cada universitat negociarà amb la representació sindical, abans de finalitzar cada any, el calendari laboral del següent, que inclourà la distribució anual dels dies de treball, els festius, les jornades especials i qualsevol altra circumstància que siga necessari regular per a fer compatible l'organització del treball amb el calendari acadèmic.

4. Amb caràcter general, el personal investigador i el personal investigador en formació han de tindre la mateixa jornada que la resta del personal inclòs en este conveni.

5. La dedicació docent del PDI contractat a temps complet per temps indefinit serà la que estableisca la legislació vigent o, a falta d'això, serà la mateixa que la del professorat que pertany als cossos docents universitaris. La dedicació docent del professorat ajudant doctor serà l'establida en els contractes vigents a l'entrada en vigor de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, fins a la seua extinció, i no excedirà les 180 hores lectives per curs acadèmic en els contractes realitzats a partir de l'entrada en vigor d'esta norma.

6. Els departaments organitzaran la docència de manera que l'assignació docent del seu professorat no excedisca les 4 hores presencials seguides diàries, a excepció de les pràctiques, procurant que entre l'inici de la primera classe i la finalització de l'última no transcórreguen més de 8 hores. Només es pot obligar a una acumulació màxima de classes del 75 % de les obligacions docents en un semestre. Estos principis poden alterar-se a petició de la persona interessada o quan circumstàncies derivades de l'organització de la docència impedisquen aplicar-los. En cas de produir-se estes alteracions s'informarà anualment el comitè d'empresa. Es respectarà el descans diari de dotze hores entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent.

- e) Oficial de oficinas, grupo C subgrupo C1.
- f) Oficial de mantenimiento, grupo C subgrupo C1.
- g) Conductor/a, grupo C subgrupo C2.
- h) Auxiliar de oficinas, grupo C subgrupo C2.

Capítulo VII. Selección del personal

Artículo 26. Acceso y provisión de puestos de trabajo

1. Todos los procesos de acceso y de provisión de puestos de trabajo que se realicen en las Universidades. se regirán por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la legislación universitaria de aplicación, a los estatutos de cada Universidad, a la legislación laboral vigente, al presente Convenio y a lo que dispongan las bases de las respectivas convocatorias. Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto para el profesorado visitante y profesorado emérito.

2. Las Universidades velarán por que, tanto en las convocatorias como en su desarrollo, queden garantizados los principios de mérito, capacidad y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, adoptando en el procedimiento las oportunas medidas de adaptación a sus necesidades.

Artículo 27. Comisiones de selección

Cada Universidad, con sujeción al marco normativo aplicable y a su normativa interna formalizará la composición de las comisiones de selección, cuyos miembros serán nombrados por el/la Rector/a, que tendrán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas.

Capítulo VIII. Jornada de trabajo, horario y dedicación

Artículo 28. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral ordinaria se establecerá en función de lo que disponga la normativa básica que sea de aplicación y de los acuerdos que en materia de jornada se alcancen con las universidades.

2. La jornada laboral del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios y del Personal de Investigación se realizará con carácter general de lunes a viernes en turnos de mañana o tarde, sin menoscabo de las jornadas especiales que pudieran desarrollarse en puestos de trabajo concretos que necesiten actividad en turnos distintos, durante los fines de semana o en días festivos.

3. Cada Universidad negociará con la representación sindical, antes de finalizar cada año, el calendario laboral del siguiente, que incluirá la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, las jornadas especiales y cualquier otra circunstancia que fuera necesaria regular para hacer compatible la organización del trabajo con el calendario académico.

4. Con carácter general, el personal investigador y el personal investigador en formación tendrán la misma jornada que el resto del personal incluido en este convenio.

5. La dedicación docente del PDI contratado a tiempo completo por tiempo indefinido será la que establezca la legislación vigente, o, en su defecto será la misma que la del profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios. La dedicación docente del profesorado Ayudante Doctor será la establecida en los contratos vigentes a la entrada en vigor de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, hasta su extinción, y no excederá de 180 horas lectivas por curso académico en los contratos realizados a partir de la entrada en vigor de dicha norma.

6. Los departamentos organizarán la docencia de modo que la asignación docente de su profesorado no exceda de 4 horas presenciales seguidas diarias, a excepción de las prácticas, procurando que entre el inicio de la primera clase y la finalización de la última no transcurran más de 8 horas. Solo se podrá obligar a una acumulación máxima de clases del 75 % de las obligaciones docentes en un semestre. Estos principios podrán alterarse a petición de la persona interesada o cuando impidan su aplicación circunstancias derivadas de la organización de la docencia. De dichas alteraciones, en caso de producirse, será informado anualmente el Comité de Empresa. Se respetará el descanso diario de doce horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.



7. De manera general, l'horari setmanal de docència estarà comprès, de dilluns a divendres, entre les 8 i les 22 hores.

Article 29. Reduccions de jornada

Pel que fa a les reduccions de jornada, cal ajustar-se al que disposa la normativa autonòmica relativa a la regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, amb les adaptacions corresponents que calga adoptar per a la reducció proporcional de la dedicació docent del professorat.

Article 30. Adaptacions de jornada

1. L'horari de permanència obligatòria del personal pot flexibilitzar-se en una hora diària en els supòsits següents:

a) Els qui atenguen directament persones que requerisquen una dedicació especial.

b) Els qui atenguen directament fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'eixa edat.

c) Els qui tinguen a càrrec seu un/a familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada amb indicació expressa de la necessitat d'atencions específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

d) Per a les treballadores en estat de gestació.

e) Per al personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, una situació que cal d'acreditar i, en els casos en què siga revisable, ratificar de forma anual.

2. Esta flexibilitat pot arribar a les dues hores en els casos següents:

a) Els qui atenguen directament fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, a fi de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on estes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.

b) En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què faça 15 anys el o la menor dels fills o filles.

c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què faça 15 anys el o la menor dels fills o filles.

d) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons siga procedent.

e) Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctima de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual, de violència sexual o de violència terrorista tenen dret a la flexibilitat o reducció de la jornada de treball mentre siga necessària per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles derivades dels fets patits o per l'amenaça a què es troben sotmeses. A més d'esta flexibilitat, es poden adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com ara l'adaptació de l'horari o altres que hi siguen aplicables.

f) El personal que es reincorpore al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia pot sol·licitar una adaptació progressiva de la seua jornada de treball ordinària, preferentment en la part d'horari flexible. La universitat pot concedir esta adaptació quan coadjuve a la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penalitat en l'exercici del seu treball. Esta adaptació es pot estendre fins a un mes des de l'alta mèdica i pot afectar fins un 25 % de la duració de la jornada diària o de la dedicació docent, en el cas del professorat, considerant-se com a temps de treball efectiu. La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que aporte la persona interessada per a acreditar l'existència d'esta situació, i la universitat haurà de resoldre sobre esta en un termini de tres dies, després de demanar informe del servei de prevenció, o òrgan competent, que confirme l'oportunitat d'esta mesura en funció del tractament rebut o de les activitats de rehabilitació que s'hagen prescrit. El termini a què es referix el paràgraf anterior es pot ampliar en un mes més quan es

7. De forma general, el horario semanal de docencia estará, de lunes a viernes, comprendido entre las 8 y las 22 horas.

Artículo 29. Reducciones de jornada

En lo que se refiere a las reducciones de jornada se estará a lo dispuesto en la normativa autonómica relativa a la regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, con las adaptaciones correspondientes que sean necesarias adoptar para la reducción proporcional de la dedicación docente del profesorado.

Artículo 30. Adaptaciones de jornada

1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en una hora diaria en los siguientes supuestos:

a) Quienes tengan a su cuidado directo, personas que requieran una especial dedicación.

b) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.

c) Quienes tengan a su cargo a un/a familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

d) Para las trabajadoras en estado de gestación.

e) Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual.

2. Esta flexibilidad podrá llegar a las dos horas en los siguientes casos:

a) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar, cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como de otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.

b) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años el o la menor de los hijos o hijas.

c) En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años el o la menor de los hijos o hijas.

d) Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual, de violencia sexual o de violencia terrorista tendrán derecho a la flexibilidad o reducción de la jornada de trabajo en tanto sea necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas derivadas de los hechos sufridos, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.

f) El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria, preferentemente en la parte de horario flexible. La Universidad podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona. o evite situaciones de especial dificultad o penalidad en el desempeño de su trabajo Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria o de la dedicación docente, en el caso del profesorado, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Universidad deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, tras recabar informe del Servicio de Prevención, u órgano competente, que confirme la oportunidad de esta medida en función del tratamiento recibido o de las actividades de rehabilitación que hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando



justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.

g) Amb caràcter excepcional, i en els mateixos termes indicats, esta adaptació de jornada es pot sol·licitar en processos de recuperació d'altres tractaments d'especial gravetat.

h) Borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral. Amb negociació prèvia amb les organitzacions sindicals, en cada universitat es regularà una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a l'atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que en cada cas es determinen. En el marc d'esta negociació s'ha de regular el període de temps en què es generarà la possibilitat de fer ús d'esta borsa d'hores, els seus límits i condicions d'acumulació, així com el termini en què s'han de recuperar.

Article 31. Justificació d'absències per malaltia

1. El personal, en cas d'absències aïllades d'un o dos dies que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal, comunicarà la seua absència i la raó d'esta al responsable de la seua unitat fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Una vegada reincorporat al lloc de treball, es confirmarà per escrit la motivació de l'absència i s'aportarà la justificació corresponent.

2. Els dies d'absència per malaltia o accident que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal comportaran la deducció de retribució prevista en la normativa vigent. Esta deducció no serà aplicable a sis dies al llarg de cada any natural.

Capítol IX. Vacances, permisos i llicències

Secció primera. Vacances

Article 32. Vacances anuals

El personal té dret al gaudi, durant cada any natural de servei actiu, de vint-i-dos dies hàbils de vacances retribuïdes, o dels dies que corresponguen proporcionalment si el temps de serveis durant l'any és menor. Es té dret, així mateix, a un dia hàbil addicional quan es facen quinze anys de servei, i s'afegirà un dia hàbil més en fer els vint, vint-i-cinc i trenta anys de servei, respectivament, fins a un màxim de 26 dies hàbils per any natural. A estos efectes els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

Article 33. Període de gaudi de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes es gaudiran de manera preferent al mes d'agost, d'acord amb les normes d'organització de cada universitat.

2. Amb caràcter general, el professorat pot gaudir de les vacances en un altre moment del període no lectiu o lectiu sempre que no tinga obligacions docents i ho permeten les necessitats acadèmiques i l'organització de la institució.

3. La sol·licitud de gaudi fora del mes d'agost s'ha de tramitar abans del 15 de juny, implica la justificació oportuna i cal que ho permeta el funcionament normal dels serveis. La universitat contestarà acceptant o denegant la sol·licitud en els 15 dies naturals següents, i s'ha de motivar la denegació.

4. Les vacances es gaudiran, amb l'autorització prèvia i sempre que resulte compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent.

5. El personal pot gaudir d'un mínim de 7 dies de les seues vacances sense necessitat que s'agrupen en períodes mínims de temps.

6. En tot cas, el personal té dret a gaudir de les vacances dins de l'any natural a què corresponguen, i este dret no pot quedar condicionat per la necessitat del servei.

7. La denegació del període de vacances sol·licitat requereix escrit motivat.

se justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

g) Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad.

h) Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral. Previa negociación con las organizaciones sindicales, en cada Universidad, se regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con diversidad funcional o discapacidad reconocida a cargo e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen. En el marco de dicha negociación se deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

Artículo 31. Justificación de ausencias por enfermedad

1. El personal, en caso de ausencias aisladas de uno o dos días que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comunicará su ausencia, y la razón de la misma al responsable de su unidad hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. Una vez reincorporado al puesto de trabajo, se confirmará por escrito la motivación de la ausencia y se aportará la correspondiente justificación.

2. Los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportaran la deducción de retribución prevista en la normativa vigente. Dicha deducción no será de aplicación a seis días a lo largo de cada año natural.

Capítulo IX. Vacaciones, permisos y licencias

Sección primera: vacaciones

Artículo 32. Vacaciones anuales

El personal tendrá derecho al disfrute, durante cada año natural de servicio activo, de veintidós días hábiles de vacaciones retribuidas, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor. Se tendrá derecho, asimismo, a un día hábil adicional al cumplirse quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de 26 días hábiles por año natural. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 33. Período de disfrute de las vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán de forma preferente en el mes de agosto, de acuerdo con las normas de organización de cada Universidad.

2. Con carácter general, el profesorado podrá disfrutar de las vacaciones en otro momento del periodo no lectivo o lectivo siempre que no tenga obligaciones docentes y lo permitan las necesidades académicas y la organización de la Institución.

3. La solicitud de disfrute fuera del mes de agosto se tramitará antes del 15 de junio, implicará la oportuna justificación y será necesario que lo permita el normal funcionamiento de los servicios. La Universidad contestará aceptando o denegando la solicitud en los 15 días naturales siguientes, debiendo motivarse la denegación.

4. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

5. El personal podrá disfrutar de un mínimo de 7 días de sus vacaciones sin necesidad de que se agrupen en periodos mínimos de tiempo.

6. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

7. La denegación del periodo de vacaciones solicitado requerirá escrito motivado.

Article 34. Drets relacionats amb les vacances

El personal té dret:

a) Al retard de l'inici de les seues vacances si no es poden iniciar com a conseqüència d'incapacitat temporal, permís per part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, permís de paternitat, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

b) A la interrupció del període de vacances si hi ha una situació de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs que impedisquen gaudir-ne, cas en què s'ha de procedir de la mateixa manera que en l'apartat 1.

c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs, per tindre un/a fill/a menor de dotze mesos i en cas de separació legal, divorci o viudetat, víctimes de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual, de violència sexual i d'activitat terrorista, en tot cas amb la justificació prèvia i sempre que no implique perjudici per a la resta del personal destinat en la seua unitat o per a l'activitat de la universitat.

d) Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tenen preferència per a l'elecció del gaudi de vacances durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seues persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.

e) El personal temporal té dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any, i sempre que no haja sigut possible gaudir-ne per raons del servei.

f) En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació, mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri referit de proporcionalitat.

Secció segona. Permisos

Article 35. Permisos

1. Permis per matrimoni o unió de fet

El personal pot gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de celebració del seu matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet. Este permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana.

El personal que gaudisca d'este permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-ne novament en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Així mateix, el personal té dret a permís, tant pel dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet, com pel d'un/a familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si el lloc en què es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'este personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

2. Permis de la persona progenitora diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.

Este permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics (EBEP): tindrà una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Este permís s'ampliarà en dos setmanes més, una per a cada una de les persones progenitores, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

Artículo 34. Derechos relacionados con las vacaciones

El personal tendrá derecho:

a) Al retraso del inicio de sus vacaciones si no se pueden iniciar como consecuencia de incapacidad temporal, permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

b) A la interrupción del periodo de vacaciones si mediase una situación de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo que impidan su disfrute, procediéndose de la misma forma que en el apartado 1.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, por tener un/a hijo/a menor de doce meses y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, víctimas de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual, de violencia sexual y de actividad terrorista, en todo caso previa justificación y siempre que no implique perjuicio para el resto del personal destinado en su unidad o para la actividad de la Universidad.

d) Las personas con hijas e hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute de vacaciones durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

e) El personal temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, y siempre que no hubiese sido posible disfrutar de las mismas por razones del servicio.

f) En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.

Sección segunda: permisos

Artículo 35. Permisos

1. Permiso por matrimonio o unión de hecho

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de celebración de su matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho. Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un/a familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

2. Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP): tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada una de las personas progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



La persona progenitora que haja de gaudir del permís pot distribuir-lo sempre que les sis primeres setmanes siguen ininterrompudament i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció.

En el cas que les dues persones progenitores treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'este permís es pot dur a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla faça dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'opte pel gaudi d'este permís després de la setmana setze del permís per naixement, si la persona progenitora que gaudix d'este últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un/a fill/a menor de dotze mesos en jornades completes, serà a la finalització d'eixe període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís de la persona progenitora diferent de la mare biològica.

Este permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, d'acord amb les regles establides en este article.

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

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

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

El temps transcorregut durant el gaudi dels permisos per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, i es garantirà la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altra persona progenitora funcionària, durant tot el període de duració del permís i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'este, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

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

Als efectes de les disposicions d'este apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

3. Permís per naixement per a la mare biològica

Este permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics: té una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Este permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada una de les persones progenitores.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altra persona progenitora podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste de permís.

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

Este permís podrà distribuirse por la persona progenitora que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se opte por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si la persona progenitora que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, de la otra persona progenitora funcionaria, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse, de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Este permiso se concedirá en los términos y condiciones previstos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrompidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Es pot gaudir d'este permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten i en els termes que reglamentàriament es determinen, d'acord amb les regles establides en este article.

En els casos de part prematur I en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat s'haja de quedar hospitalitzat a continuació del part, este permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

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

Als efectes de les disposicions d'este apartat, el terme mare biològica inclou també les persones trans gestants.

4. Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent

Este permís es desenvoluparà segons les regles següents:

a) Tindrà una duració de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

b) En el cas que les dues persones progenitores treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'este permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla faça dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

c) Este permís s'ampliarà en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat de la persona menor adoptada o acollida i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cada una de les persones progenitores.

d) El còmput del termini es comptarà a elecció de la persona progenitora, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïxca l'adopció sense que en cap cas el/la mateix/a menor puga donar dret a diversos períodes de gaudi d'este permís.

e) Este permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permeten i en els termes que reglamentàriament es determine, d'acord amb les regles establides en este article.

f) Si és necessari el desplaçament previ dels o de les progenitors/as al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, i durant este període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques. Este permís es pot fraccionar o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca en el país d'origen de la persona adoptada.

g) Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en l'apartat anterior i per al supòsit previst en eixe paràgraf, el permís per adopció guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïxca l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

h) Durant el gaudi d'este permís es pot participar en els cursos de formació que convoque la universitat.

i) Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en este article són els que així s'establixen en el Codi Civil, i l'acolliment temporal ha de tindre una duració no inferior a un any.

j) En el cas del PDI, es té dret a una reducció de la dedicació docent proporcional a la duració del permís, amb independència que el període del permís coincidisca o no amb el període lectiu. D'altra banda, si no és possible gaudir de la reducció docent, totalment o parcialment, en el curs acadèmic en què es produïx el permís, esta es podrà gaudir, amb la sol·licitud prèvia, en el curs acadèmic immediatament següent.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, Y, en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro Y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

4. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Este permiso se desarrollará según las siguientes reglas:

a) Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrompida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

c) Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

d) El cómputo del plazo se contará a elección de la persona progenitora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo el/la mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

e) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

f) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

g) Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el apartado anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

h) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

i) Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

j) En el caso del PDI, se tendrá derecho a una reducción de la dedicación docente proporcional a la duración del permiso, con independencia de que el periodo del permiso coincida o no con el periodo lectivo. Por otra parte, si no fuera posible disfrutar de la reducción docente, total o parcialmente, en el curso académico en el que se produce el permiso, esta se podrá disfrutar, previa solicitud, en el curso académico inmediatamente siguiente.



k) Durant el gaudi d'este permís de maternitat, adopció o acolliment es pot participar en els processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball.

5. Permís per a l'assistència a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, tractaments de fecundació i reunions relacionades amb processos d'adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció, així com reunions de coordinació en centres d'educació especial

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals, cursos de tècniques per a la preparació al part, reunions i consultes relacionades amb processos d'adopció o acolliment, o guarda amb fins d'adopció i a reunions de coordinació en els centres d'educació especial a què assistisquen fills o filles amb discapacitat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, així com per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació, sempre que s'acredite que no es poden realitzar en horari d'assistència diferent del de la jornada de treball de la interessada o interessat.

6. Permís per interrupció de l'embaràs.

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora té dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

7. Permís per lactància

Per lactància d'un/a fill/a menor de dotze mesos es té dret a una hora d'absència del treball que es pot dividir en dos fraccions. Este dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat.

El permís previst en este apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores, sense que pugua transferir-se'n l'exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardador o acollidor.

Així mateix, es pot substituir este permís per 26 dies hàbils d'absència del lloc de treball; dies que es gaudiran de manera consecutiva i a continuació del permís per naixement, adopció, guarda o acolliment o de la persona progenitora diferent de la mare biològica respectiu pel temps de duració previst en este conveni. El gaudi d'este dret no serà obstacle per a una sol·licitud posterior d'excedència per atenció de fills/es, sense perjudici de la regularització d'havers a què, si és el cas, done lloc.

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

8. Permís per naixement de fills o filles prematurs

En el cas de naixement de fills o filles prematurs o aquells en què, per qualsevol circumstància, estos hagen de quedar-se hospitalitzats després del part, el personal podrà absentar-se durant dues hores diàries del seu lloc de treball, mentre els xiquets o xiquetes estiguen hospitalitzats, sense reducció de les seues retribucions. Així mateix, es té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb reducció proporcional de retribucions.

9. Permís per gestació

S'estableix per a les treballadores en estat de gestació un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data de part. En el cas de gestació múltiple, este permís es pot iniciar el primer dia de la setmana 35 d'embaràs.

10. Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari de familiar

En cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, d'un/a familiar es té dret als permisos següents:

a) Si és el cònjuge o familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils, i 5 si es produïx en localitat distinta de la de residència de la persona sol·licitant.

b) Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils, i 4 dies si es produïx en localitat distinta de la de residència de la persona sol·licitant.

c) Es concedirà permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o siga acreditada per metge competent la gravetat de la malaltia. Este permís es pot concedir cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

d) En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, estos dies de permís es poden utilitzar seguits o alternats, a petició del personal.

k) Durante el disfrute de este permiso de maternidad, adopción o acogimiento, se podrá participar en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo.

5. Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, así como reuniones de coordinación en centros de educación especial.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto, reuniones y consultas relacionadas con procesos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción y a reuniones de coordinación en los centros de educación especial a los que asistan hijos o hijas con discapacidad, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación, siempre y cuando se acredite que los mismos no se puedan realizar en horario de asistencia distinto al de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

6. Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis, días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

7. Permiso por lactancia.

Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor.

Asimismo, podrá sustituirse este permiso por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo; días que se disfrutarán de manera consecutiva y a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o de la persona progenitora diferente de la madre biológica respectivo por el tiempo de duración previsto en este convenio. El disfrute de este derecho no será obstáculo para una posterior solicitud de excedencia por cuidado de hijos/as, sin perjuicio de la regularización de haberes a que, en su caso, diera lugar.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

8. Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier circunstancia, estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el personal podrá ausentarse durante dos horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto los niños o niñas, permanezcan hospitalizados, sin reducción de sus retribuciones. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional de retribuciones.

9. Permiso por gestación.

Se establece para las trabajadoras en estado de gestación un permiso retribuïdo, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.

10. Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiar.

En caso de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un/a familiar se tendrá derecho a los siguientes permisos:

a) Si es el Cónyuge o familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles, y 5 si ocurriera en distinta localidad de la de residencia de la persona solicitante.

b) Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles, y 4 días si ocurriera en distinta localidad de la de residencia de la persona solicitante.

c) Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por medico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

d) En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.



e) En el cas que l'hospitalització siga inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no hi ha certificat de gravetat, este permís es reduirà als dies que efectivament el/la familiar de la persona afectada haja estat hospitalitzat/ada.

f) Els permisos previstos en este apartat són compatibles i no necessàriament consecutius.

11. Permís per a atenció de fills o filles

El personal té dret als permisos següents per a l'atenció de fills o de filles, en la forma i circumstàncies que es despleguen en els apartats successius:

a) Permís per atenció de fill o filla menor, afectat/ada per càncer o una altra malaltia greu. Sempre que les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, es concedirà una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat i com a màxim el huitanta per cent de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i el tractament continuat, de la o el menor d'edat afectat/ada per càncer (tumors, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat d'atenció directa, contínua o permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària i, com a màxim, fins que el/la fill/a o persona que haja sigut objecte d'acolliment faça els 23 anys. A estos efectes, el mer compliment dels 18 anys del fill o filla o de la persona menor subjecta a acolliment permanent o guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent. No obstant això, una vegada fets els 18 anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu en faça els 23 en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat. Així mateix, es mantindrà el dret a esta reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu faça 26 anys si, abans d'arribar als 23, acreditada, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

b) Quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants, guardadors/es amb fins d'adopció o acollidors/es de caràcter permanent pel mateix subjecte i fet causant les circumstàncies necessàries per a tindre dret a este permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiaris/àries de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que se li aplique, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'este permís o com a beneficiari/ària de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que se li aplique. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

c) Quan la persona malalta contraiga matrimoni o constituïska una parella de fet tindrà dret al permís qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser beneficiari/ària.

12. Permís per concurrència a exàmens

El personal pot gaudir d'un dia per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització dels exercicis siga compatible amb el desenvolupament de la seua jornada laboral. S'entenen inclosos en este permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori. El gaudi d'este permís es referix al dia de realització del fet causant.

13. Permís per trasllat del domicili habitual

El personal té dret a dos dies naturals, més un dia addicional si el nou domicili està en localitat distinta que l'anterior, i a continuació del fet causant, per trasllat del seu domicili habitual, aportant justificat acreditatiu.

14. Permís per a realitzar funcions sindicals

Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes en què s'establix en la normativa vigent.

e) En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el/la familiar de la persona afectada haya estado hospitalizado/a.

f) Los permisos previstos en el presente apartado serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

11. Permiso para cuidado de hijos o hijas.

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos para el cuidado de hijos o de hijas, en la forma y circunstancias que se desarrollan en los sucesivos apartados:

a) Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave. Siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, se concederá una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado; durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el menor de edad afectado/a por cáncer (tumores, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo o permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la administración sanitaria y, como máximo, hasta que el/la hijo/a o persona que hubiese sido objeto de acogimiento cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del/de la hijo/a o de la persona menor sujeta a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

b) Cuando concurren en ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

c) Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario/a.

12. Permiso por concurrència a exámenes

El personal podrá disfrutar de un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en la Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización de los ejercicios sea compatible con el desarrollo de su jornada laboral. Se entenderán incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio. El disfrute de este permiso se refiere al día de realización del hecho causante.

13. Permiso por traslado del domicilio habitual

El personal tendrá derecho a dos días naturales, más un día adicional si el nuevo domicilio está en distinta localidad que el anterior, y a continuación del hecho causante, por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

14. Permiso para realizar funciones sindicales.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

15. Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora.

Les faltes d'assistència de les víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent. Així mateix, les víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball que hi siguen aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca el pla d'igualtat de la universitat. Quan la reducció de jornada siga d'un terç o menys, la dona mantindrà íntegres les seues retribucions.

16. Permisos per danys com a conseqüència de l'activitat terrorista

Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els qui hagen patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els/les fills/es dels / de les ferits/ides i difunts/es, sempre que ostenten la condició de personal laboral i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com les persones amenaçades en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que hi siguen aplicables. Estes mesures s'adoptaran i es mantindran en el temps mentre resulten necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a qui es concedeix, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista o per l'amenaça a què es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

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

a) El personal pot acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians/anes o persones amb diversitat funcional a càrrec seu, a:

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

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

– Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

b) Així mateix, pot acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del o de la cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir amb acompanyant. Estes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització, i es consideraran com a treball efectiu sempre que l'absència es justifique documentalment.

c) El personal té permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a tutories o qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills. Estes absències duraran pel temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral i s'acredite que no és possible acudir en horari distint perquè no ho permet el centre escolar.

18. Permís per compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal

El personal pot, així mateix, absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

S'entén per deure inexcusable en estos casos els següents:

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

b) Compliment dels deures ciutadans derivats de les consultes electorals.

c) Assistència a les reunions dels òrgans de govern i les seues comissions dependents quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o de diputat.

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

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

15. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de la Universidad. Cuando la reducción de jornada sea de un tercio o menos, la mujer mantendrá íntegras sus retribuciones.

16. Permisos por daños como consecuencia de la actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, quienes hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los/as heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

17. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos/as o personas con diversidad funcional a su cargo, a:

– Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

– Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.

– Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

b) Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del o de la cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalment la necesidad de asistir con acompañante. Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como trabajo efectivo siempre que la ausencia se justifique documentalment.

c) El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a tutorías o cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos. Estas ausencias durarán por el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

18. Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

El personal podrá, asimismo, ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

Se entenderá por deber inexcusable en estos casos los siguientes:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de los, deberes ciudadanos derivados de las consultas electorales.

c) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal; así como de diputada o de diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado o interesada responsabilidad social, civil o administrativa.



19. Permís per celebració de matrimoni o inscripció d'unió de fet

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

Així mateix, el personal té dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus progenitors/es, els/les progenitors/es polítics/polítiques, germans/anes, germans/anes polítics/polítiques, fills/es, fills/es de la o el cónyuge o parella de fet, nets/es i avis/àvies.

Si el lloc en què es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'este personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 36. Permís per assumptes propis

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

2. El període de gaudi és l'any natural i fins al 28 de febrer de l'any següent.

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

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

4. Les persones amb filles o fills menors de 14 anys tenen preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seues persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.

5. Al personal que no preste servei durant l'any complet li correspon la part proporcional als mesos treballats. Esta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de filles i fills o familiars, situació que s'entén com de treball efectiu.

6. Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat es poden gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

Secció tercera. Llicències

Article 37. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, i per a personal de suport a la investigació

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

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills/es o familiars, el personal pot participar en els cursos de formació i perfeccionament.

Article 38. Llicència per estudis per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, i personal de suport a la investigació

1. Pot concedir-se al personal llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques. L'elecció de la matèria per part de la interessada o interessat ha de ser acceptada per la universitat, i ser d'interés per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic.

2. Esta llicència es pot sol·licitar cada cinc anys, sempre que estos s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

19. Permiso por celebración de matrimonio o inscripción de unión de hecho.

El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus progenitores/as, los/as progenitores/as políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, hijos/as de la o el cónyuge o pareja de hecho, nietos/as y abuelos/as.

Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 36. Permiso por asuntos propios

1. Se podrá disfrutar de hasta 6 días al año por asuntos propios o particulares, sin necesidad de motivación o justificación alguna, así como de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose este derecho en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2. El período de disfrute será el año natural y hasta el 28 de febrero, del año siguiente.

3. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la persona responsable de cada unidad con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que, su ausencia no provoqe una especial dificultad en el normal, desarrollo del trabajo. La posible denegación será motivada.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos propios dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

4. Las personas con hijas o hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

5. Al personal que no preste servicio durante el año completo, le corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

6. Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

Sección tercera: Licencias

Artículo 37. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional para el Personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y para personal de apoyo a la investigación

Podrán concederse por la gerencia hasta cincuenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuïdas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal y no lo impidan las necesidades del servicio.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 38. Licencia por estudios para el Personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y personal de apoyo a la investigación

1. Podrá concederse al personal licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas. La elección de la materia por parte de la interesada o interesado deberá ser aceptada por la Universidad, y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público.

2. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrompidamente.

3. Durant el temps de gaudi d'esta llicència es té dret a la percepció de les retribucions bàsiques.

4. En acabar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari ha de presentar a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com un certificat acadèmic dels estudis realitzats. La no presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implica l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

5. Igualment es concedirà esta llicència als qui siguen nomenats personal funcionari en pràctiques que ja estiguen prestant serveis remunerats en una universitat pública valenciana com a personal funcionari de carrera o personal funcionari interí durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques, i percebrà les retribucions que corresponguen de conformitat amb la normativa vigent.

Article 39. Llicències per a la mobilitat del PDI i del personal d'investigació

La universitat pot concedir al seu personal docent i investigador llicències per estudi per a col·laborar en tasques docents o d'investigació, o per a millorar la seua formació docent i activitat investigadora en una universitat, entitat, institució o centre nacional o estranger, públic o privat, sempre relacionades amb la seua branca de coneixement i dins de les disponibilitats pressupostàries, i amb la mateixa regulació que les que es concedixen al personal docent dels cossos funcionaris.

A més, al personal docent i investigador i al personal d'investigació els són aplicables les previsions sobre mobilitat del personal d'investigació previstes en la Llei 14/2011.

Article 40. Llicència sense retribució

1. Per interès particular, es pot concedir amb un informe previ de la unitat de destinació, per un període mínim de 15 dies i sense que el període màxim de la llicència pugua excedir sis mesos cada tres anys. Entre una sol·licitud i altres de posteriors ha d'haver-hi almenys un termini de tres dies.

2. Esta llicència s'ha de sol·licitar, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de l'inici, i es resoldrà com a mínim amb quinze dies d'antelació a esta data. La denegació ha de ser motivada.

3. La universitat, mentre dure la llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta en el règim de previsió social que corresponga. Així mateix, esta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats als efectes de còmput d'antiguitat i consolidació de grau personal.

4. Per malaltia de familiars. En el cas que la o el cònjuge o familiar fins al segon grau, que habitualment conviuen amb la funcionària o el funcionari, patisquen malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, esta llicència sense sou es pot prorrogar fins a un any a petició de la persona interessada. Als efectes indicats, la malaltia ha de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris. Esta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats als efectes de còmput d'antiguitat i consolidació de grau personal.

Article 41. Llicència no retribuïda per a perfeccionament professional

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

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

Article 42. Llicència per a participació en programes acreditats de cooperació internacional

1. Les universitats poden autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals,

3. Durante el tiempo de disfrute de esta licencia se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas.

4. Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados. La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

5. Igualmente se concederá esta licencia a quienes sean nombrados personal funcionario en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en una Universidad Pública Valenciana como personal funcionario de carrera o personal funcionario interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que correspondan de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 39. Licencias para la movilidad del PDI y del personal de investigación

La Universidad podrá conceder a su personal docente e investigador licencias por estudio para colaborar en tareas docentes o de investigación, o para mejorar su formación docente y actividad investigadora en una Universidad, entidad, institución o centro nacional o extranjero, público o privado, siempre relacionadas con su rama de conocimiento y dentro de las disponibilidades presupuestarias, y con la misma regulación, que las que se conceden al personal docente de los cuerpos funcionariales.

Además, al personal docente e investigador y al personal de investigación, les serán de aplicación las previsiones sobre movilidad del personal de investigación previstas en la Ley 14/2011.

Artículo 40. Licencia sin retribución

1. Por interés particular, podrá concederse previo informe de la unidad de destino, por un período mínimo de 15 días y sin que el período máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años. Entre una solicitud y otras posteriores deberá mediar al menos un plazo de tres días.

2. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

3. La Universidad, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

4. Por enfermedad de familiares. En el caso de que la o el cónyuge o familiar hasta segundo grado, que habitualmente convivan con la funcionaria o el funcionario, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año a petición de la persona interesada. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

Artículo 41. Licencia no retribuida para perfeccionamiento profesional

1. Las Universidades a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en los artículos 47, 48 y 49 de este convenio, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. Su concesión requerirá informe favorable del departamento, servicio o unidad en la que presta servicios la persona interesada.

Artículo 42. Licencia para participación en programas acreditados de cooperación internacional

1. Las Universidades, podrán autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos



governos o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interés de la universitat en la seua participació, així com el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licite.

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

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

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà certificat de l'organisme, govern o entitat que acredite el compliment efectiu de l'activitat.

Capítol X. Foment de la formació i de la mobilitat

Article 43. Formació professional

Les universitats signants d'este conveni es comprometen a elaborar plans de formació que han d'incloure necessàriament les referides al personal laboral; un pla que s'ha de negociar amb la representació de les persones treballadores en el si de la comissió de formació, o òrgan semblant, en l'àmbit de cada universitat.

Article 44. Mobilitat del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

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

Igualment, les gerències poden adscriure un lloc de treball a una unitat de gestió distinta, amb comunicació prèvia a la representació legal de les persones treballadores, plantejant motivadament el canvi i respectant les condicions de treball de les persones afectades.

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

Article 45. Mobilitat del PDI

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

Capítol XI. Estabilitat laboral i promoció professional

Secció primera. Personal docent i investigador

Article 46. Estabilització i promoció professional del professorat contractat

1. El professorat a temps complet té dret al seu desenvolupament i promoció professional a través d'una carrera docent. Les universitats signants d'este conveni col·lectiu es comprometen a promoure l'estabilitat d'este personal, així com la seua promoció d'acord amb el contingut d'este capítol.

2. Les mesures que establisquen les universitats en esta matèria tenen com a principal objectiu consolidar una plantilla docent i investigadora de qualitat contrastada i afavorir l'adequat desenvolupament de la carrera del personal docent i investigador, en funció dels seus mèrits, de la normativa vigent i de les disposicions pressupostàries que cada una pugua considerar en cada exercici.

3. Les universitats consideraran les dotacions de places, excepte causes que ho impedisquen, com a màxim durant l'últim any de contracte en el cas de les figures d'ajudant doctor i ajudant.

internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Universidad en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

2. A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano de la Universidad competente en materia de cooperación internacional.

3. Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la Universidad.

4. Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad que acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

Capítulo X. Fomento de la formación y de la movilidad

Artículo 43. Formación profesional

Las Universidades firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar planes de formación que deberán incluir necesariamente la referidas al personal laboral; plan que será negociado con la representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión de Formación, u órgano similar, en el ámbito de cada Universidad.

Artículo 44. Movilidad del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

1. Podrán realizarse cambios provisionales de puesto de trabajo de personal de administración y servicios dentro del mismo grupo y categoría, por resolución motivada de las gerencias, oídas las personas afectadas y comunicándolo a los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Igualmente, las gerencias podrán adscribir un puesto de trabajo a distinta unidad de gestión, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, planteando motivadamente el cambio y respetando las condiciones de trabajo de las personas afectadas.

2: Cuando se opere el traslado de trabajadores o trabajadoras de una misma Universidad que exija un cambio de residencia, deberá ir precedido de un período de negociación de al menos quince días, en los que se analizarán las causas, posibles alternativas y las medidas que puedan paliar las consecuencias para el personal afectado, fijándose una indemnización.

Artículo 45. Movilidad del PDI

Las necesidades de docencia que deban ser atendidas en campus que impliquen un desplazamiento del lugar habitual de trabajo se cubrirán, preferentemente, con el personal que accepte voluntariamente. Además de lo regulado en la normativa de aplicación en cada Universidad sobre indemnizaciones por razón del servicio, y en función de la distancia al campus donde figure el puesto de trabajo, se compensará al profesorado de acuerdo con lo dispuesto, en la normativa interna de las mismas.

Capítulo XI. Estabilidad laboral y promoción profesional

Sección primera: personal docente e investigador.

Artículo 46. Estabilización y promoción profesional del profesorado contratado

1. El profesorado a tiempo completo tiene derecho a su desarrollo y promoción profesional a través de una carrera docente. Las Universidades firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover la estabilidad de dicho personal, así como su promoción de acuerdo con el contenido del presente capítulo.

2. Las medidas que establezcan las Universidades en esta materia tienen como principal objetivo consolidar una plantilla docente e investigadora de calidad contrastada y favorecer el adecuado desarrollo de la carrera del personal docente e investigador, en función de sus méritos, de la normativa vigente y de las disposiciones presupuestarias que cada una pueda considerar en cada ejercicio.

3. Las Universidades considerarán las dotaciones de plazas, salvo causas que lo impidan, como máximo durante el último año de contrato en el caso de las figuras de ayudante doctor y ayudante.

Article 47. Promoció a les figures de PDI contractat a temps complet

1. Amb ple respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i seguint els mecanismes legals establits, el PDI contractat a temps complet pot promocionar a altres figures docents de PDI contractat a temps complet sempre que posseïska els requisits exigibles per a cada figura i se sol·licite la transformació de la plaça.

2. Promoció i estabilització del professorat ajudant doctor. Es pot sol·licitar l'estabilització com a professor/a permanent laboral o titular d'universitat del PDI que ocupe plaça de professorat ajudant doctor si posseïx les exigències legals per a això.

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

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

Article 48. Promoció als cossos docents universitaris

Els departaments que, en la seua plantilla, tinguen adscrites places de professorat permanent laboral els/les titulars de les quals estiguen acreditats/ades a professor/a titular d'universitat poden sol·licitar la creació de les places funcionaries corresponents, d'acord amb els criteris i procediments aprovats pel consell de govern de la universitat.

Article 49. Promoció del personal d'investigació

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

Secció segona. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

Article 50. Promoció del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

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

Capítol XII. Règim retributiu

Article 51. Retribucions del PDI

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

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

3. De la mateixa manera, el personal docent i investigador contractat pot percebre retribucions derivades de l'aplicació de les disposicions de l'article 60 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, i les retribucions addicionals en les condicions regulades per cada universitat en els seus ordenaments interns.

4. El professorat permanent laboral i contractat doctor serà retribuït pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis, complement específic general, incloent-hi el component singular per exercici de càrrec acadèmic, així com el complement de mèrits docents i el complement de productivitat per activitat investigadora. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

Artículo 47. Promoción a las figuras de PDI contratado a tiempo completo

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y siguiendo los mecanismos legales establecidos, el PDI contratado a tiempo completo podrá promocionar a otras figuras docentes de PDI contratado a tiempo completo-siempre que reúna los requisitos exigibles para cada figura y se solicite la transformación de la plaza.

2. Promoción y estabilización del Profesorado Ayudante Doctor. Se podrá solicitar la estabilización como Profesor/a Permanente Laboral o Titular de Universidad del PDI que ocupe plaza de Profesorado Ayudante Doctor si reúne las exigencias legales para ello.

Las Universidades establecerán sistemas que faciliten la estabilidad del resto de profesorado contratado que reúna los requisitos para ello, atendiendo a las necesidades estructurales del departamento.

3. Los procesos de promoción y estabilización previstos en los apartados anteriores estarán condicionados a las políticas de recursos humanos de cada Universidad, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y al marco normativo en vigor.

Artículo 48. Promoción a los cuerpos docentes universitarios

Los departamentos que, en su plantilla, tengan adscritas plazas de Profesorado Permanente Laboral cuyos/as titulares estén acreditados/as a profesor/a Titular de Universidad podrán solicitar la creación de las plazas funcionariales correspondientes, de acuerdo con los criterios y procedimientos aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

Artículo 49. Promoción del personal de investigación

Dentro de las políticas de personal de cada Universidad, se estudiarán aquellas medidas que, en su caso, puedan facilitar la promoción y el desarrollo profesional del personal de investigación a tiempo completo.

Sección segunda: Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Artículo 50. Promoción del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

Mediante concurso-oposición, cuando la estructura de la agrupación profesional lo permita, se ofertarán plazas en turnos de promoción interna al personal laboral fijo de las Universidades que se encuentren en situación de activo, de cualquier grupo, categoría, nivel o perfil profesional, en función de las respectivas ofertas de empleo público.

Capítulo XII. Régimen retributivo

Artículo 51. Retribuciones del PDI

1. Las retribuciones anuales se abonarán en 14 mensualidades (12 meses naturales más dos pagas extraordinarias de sueldo y, en su caso, trienios, así como, complemento de destino y los componentes del complemento específico). El profesorado contratado a tiempo completo será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, complemento específico general, incluyendo el componente singular por desempeño de cargo académico, así como, en las categorías que los tengan reconocidos, el complemento de méritos docentes y el complemento de productividad por actividad investigadora.

2. Los/as colaboradores/as contratados/as a tiempo parcial, a extinguir, serán retribuidos por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios.

3. De igual forma, el personal docente e investigador contratado podrá percibir retribuciones derivadas de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y las retribuciones adicionales en las condiciones reguladas por cada Universidad en sus ordenamientos internos.

4. El profesorado permanente laboral y contratado doctor será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, complemento específico general, incluyendo el complemento singular por desempeño de cargo académico, así como el complemento de méritos docentes y el complemento de productividad por actividad investigadora. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.



<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Complement específic (CE)</i>	<i>Total mensual sou + CD + CE</i>	<i>Sou pagues extres</i>	<i>Sou anual</i>
1.288,31 €	924,48 €	294,95 €	2.507,74 €	795,00 €	34.121,69 €

* * * * *

<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Complemento Específico (CE)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD+CE</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
1.288,31 €	924,48 €	294,95 €	2.507,74 €	795,00 €	34.121,69 €

Per a la determinació de les retribucions del professorat permanent laboral en règim de dedicació a temps parcial, s'aplicarà per analogia el que es preveu legalment per al personal funcionari dels cossos docents universitaris en este règim.

5. El professorat col·laborador serà retribuït pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis, complement específic general, incloent-hi el complement singular per exercici de càrrec acadèmic, així com el complement de mèrits docents i el complement de productivitat per activitat investigadora. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

Para la determinación de las retribuciones del profesorado permanente laboral en régimen de dedicación a tiempo parcial, se aplicará por analogía lo previsto legalmente para el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios en dicho régimen.

5. El profesorado colaborador será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, complemento específico general, incluyendo el complemento singular por desempeño de cargo académico, así como el complemento de méritos docentes y el complemento de productividad por actividad investigadora. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Complement específic (CE)</i>	<i>Total mensual sou + CD + CE</i>	<i>Sou pagues extra</i>	<i>Sou anual</i>
1.288,31 €	811,08 €	227,69 €	2.327,08 €	795,00 €	31.592,55 €

* * * * *

<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Complemento Específico (CE)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD+CE</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
1.288,31 €	811,08 €	227,69 €	2.327,08 €	795,00 €	31.592,55 €

El component per mèrits docents del complement específic i el complement de productivitat investigadora es percebran pel mateix import anual i les mateixes condicions que s'apliquen al professorat universitari funcionari per estos conceptes.

6. El professorat ajudant doctor serà retribuït pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis, complement específic general, incloent-hi el complement singular per exercici de càrrec acadèmic. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

El componente por méritos docentes del complemento específico y el complemento de productividad investigadora se percibirán por el mismo importe anual y las mismas condiciones que sean de aplicación al profesorado universitario funcionario por estos conceptos.

6. El profesorado ayudante doctor será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, complemento específico general, incluyendo el complemento singular por desempeño de cargo académico. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Complement específic (CE)</i>	<i>Total mensual sou + CD + CE</i>	<i>Sou pagues extra</i>	<i>Sou anual</i>
1.236,60 €	811,08 €	151,31 €	2.199,00 €	1.236,60 €	30.785,96 €

* * * * *

<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Complemento Específico (CE)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD+CE</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
1.236,60 €	811,08 €	151,31 €	2.199,00 €	1.236,60 €	30.785,96 €

El professorat ajudant doctor pot adquirir i consolidar una quantitat anual per mèrits docents, valorats per la universitat per les mateixes normes que s'apliquen al component per mèrits docents corresponent a les retribucions del professorat universitari funcionari de nivell 26 de complement de destinació, atenent el que disposa la normativa bàsica de l'Estat en matèria de retribucions del professorat universitari.

El profesorado ayudante doctor podrá adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes, valorados por la universidad por las mismas normas que sean de aplicación al componente por méritos docentes correspondiente a las retribuciones del profesorado universitario funcionario de nivel 26 de complemento de destino, atendiendo a lo dispuesto en la normativa básica del estado en materia de retribuciones del profesorado universitario.

7. El professorat ajudant serà retribuït pels conceptes de sou, complement de destinació i, si és el cas, triennis. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Total mensual sou + CD</i>	<i>Sou pagues extra</i>	<i>Sou anual</i>
1.236,60 €	460,07 €	1.696,67 €	1.236,60 €	23.753,43 €

* * * * *

<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
1.236,60 €	460,07 €	1.696,67 €	1.236,60 €	23.753,43 €

8. El professorat associat serà retribuït pels conceptes de sou i complement de destinació. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

<i>Dedicació</i>	<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Total mensual sou + CD</i>	<i>Sou pagues extra</i>	<i>Sou anual</i>
Parcial 6 hores	507,49 €	291,89 €	799,38 €	507,49 €	11.191,31 €
Parcial 5 hores	422,90 €	243,24 €	666,15 €	422,90 €	9.326,04 €
Parcial 4 hores	338,32 €	194,59 €	532,91 €	338,32 €	7.460,77 €
Parcial 3 hores	253,79 €	145,90 €	399,69 €	253,79 €	5.595,66 €

El professorat associat percebrà un complement d'antiguitat per cada període de tres anys de serveis prestats en la universitat corresponent, sense perjudici del que preveu la legislació bàsica estatal en matèria d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. El complement d'antiguitat començarà a meritarse a partir del dia 1 del mes en què es complisca cada període de tres anys i es percebran, a partir d'eixe moment, en totes les mensualitats i en les pagues extraordinàries. Els imports anuals a percebre per este complement seran les següents, en funció del règim de dedicació laboral pel qual estiguera contractat en el moment del seu reconeixement:

Dedicació 6 hores	348,57 €
Dedicació 5 hores	290,27 €
Dedicació 4 hores	229,95 €
Dedicació 3 hores	174,38 €
Professorat Ciències de la Salut	174,38 €

9. El professorat substituït serà retribuït pels conceptes de sou i complement de destinació. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

<i>Dedicació</i>	<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Total mensual sou + CD</i>	<i>Sou pagues extra</i>	<i>Sou anual</i>
Completa	1.236,60 €	460,07 €	1.696,67 €	1.236,60 €	23.753,43 €
Parcial 6 hores	507,49 €	291,89 €	799,38 €	507,49 €	11.191,31 €
Parcial 5 hores	422,90 €	243,24 €	666,15 €	422,90 €	9.326,04 €
Parcial 4 hores	338,32 €	194,59 €	532,91 €	338,32 €	7.460,77 €
Parcial 3 hores	253,79 €	145,90 €	399,69 €	253,79 €	5.595,66 €

7. El profesorado ayudante será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

8. El profesorado asociado será retribuido por los conceptos de sueldo y complemento de destino. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

<i>Dedicación</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
Parcial 6 horas	507,49 €	291,89 €	799,38 €	507,49 €	11.191,31 €
Parcial 5 horas	422,90 €	243,24 €	666,15 €	422,90 €	9.326,04 €
Parcial 4 horas	338,32 €	194,59 €	532,91 €	338,32 €	7.460,77 €
Parcial 3 horas	253,79 €	145,90 €	399,69 €	253,79 €	5.595,66 €

El profesorado asociado percibirá un complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios prestados en la correspondiente universidad, sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica estatal en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada período de tres años y se percibirán, a partir de ese momento, en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. Los importes anuales a percibir por este complemento serán las siguientes, en función del régimen de dedicación laboral por el que estuviere contratado en el momento de su reconocimiento:

Dedicación 6 horas	348,57 €
Dedicación 5 horas	290,27 €
Dedicación 4 horas	229,95 €
Dedicación 3 horas	174,38 €
Profesorado Ciencias de la Salud	174,38 €

9. El profesorado sustituto será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

<i>Dedicación</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Total mensual Sueldo+CD</i>	<i>Sueldo pagas extras</i>	<i>Sueldo anual</i>
Completa	1.236,60 €	460,07 €	1.696,67 €	1.236,60 €	23.753,43 €
Parcial 6 horas	507,49 €	291,89 €	799,38 €	507,49 €	11.191,31 €
Parcial 5 horas	422,90 €	243,24 €	666,15 €	422,90 €	9.326,04 €
Parcial 4 horas	338,32 €	194,59 €	532,91 €	338,32 €	7.460,77 €
Parcial 3 horas	253,79 €	145,90 €	399,69 €	253,79 €	5.595,66 €

10. El professorat visitant serà retribuït pels conceptes de sou i complement de destinació. Estes retribucions seran, com a mínim, les següents en còmput anual:

<i>Dedicació</i>	<i>Sou</i>	<i>Complement de destinació (CD)</i>	<i>Sou anual</i>
Temps complet	14.427,10 €	11.738,00 €	26.165,10 €
Parcial 6 hores	5.263,18 €	2.608,59 €	7.871,77 €
Parcial 5 hores	4.386,41 €	2.174,03 €	6.560,44 €
Parcial 4 hores	3.509,64 €	1.739,48 €	5.249,12 €
Parcial 3 hores	2.631,59 €	1.303,65 €	3.935,24 €

11. Les universitats poden establir en la classificació de cada plaça corresponent al professorat associat i al professorat visitant, amb el règim de dedicació que s'indica, i en funció de les seues condicions particulars, un complement específic, que s'abonarà en 12 mensualitats i que en cap cas excedirà les quanties anuals següents:

Professorat associat	
Temps parcial 6 hores o dedicació màxima legal	1.574,61 €
Professorat visitant	
Temps complet	6.441,58 €
Temps parcial 6 hores	1.574,61 €

12. No obstant les disposicions dels apartats anteriors, les retribucions del professorat visitant a qui s'aplique no poden excedir els límits retributius establerts en la normativa vigent en matèria d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

13. Les retribucions anuals dels / de les professors/es emèrits/es que contracten laboralment les universitats, pels conceptes de sou, que s'abonarà en 14 mensualitats, d'acord amb el règim de dedicació i en còmput anual, seran les següents:

<i>Professorat emèrit</i>	<i>Sou</i>
Temps complet	22.798,60 €
Temps parcial 6 hores	9.838,75 €
Temps parcial 3 hores	4.919,38 €

Les retribucions dels / de les professors/es emèrits/es estaran subjectes a les condicions de compatibilitat amb la pensió de jubilació que estableix la legislació aplicable.

Article 52. Retribucions del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

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

Article 53. Retribucions del personal d'investigació

1. El personal d'investigació serà retribuït en funció del que preveuen les corresponents convocatòries o programes d'actuació. En el cas que les diferents figures tinguen una referència normativa a un altre

10. El profesorado visitante será retribuido por los conceptos de sueldo y complemento de destino. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

<i>Dedicación</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Complemento de Destino (CD)</i>	<i>Sueldo anual</i>
Tiempo completo	14.427,10 €	11.738,00 €	26.165,10 €
Parcial 6 horas	5.263,18 €	2.608,59 €	7.871,77 €
Parcial 5 horas	4.386,41 €	2.174,03 €	6.560,44 €
Parcial 4 horas	3.509,64 €	1.739,48 €	5.249,12 €
Parcial 3 horas	2.631,59 €	1.303,65 €	3.935,24 €

11. Las Universidades podrán establecer en la clasificación de cada plaza correspondiente al profesorado asociado y al profesorado visitante, con el régimen de dedicación que se indica, y en función de las condiciones particulares de las mismas, un complemento específico, que se abonará en 12 mensualidades y que en ningún caso excederá de las siguientes cuantías anuales.

Profesorado asociado	
Tiempo parcial 6 horas o dedicación máxima legal	1.574,61 €
Profesorado visitante	
Tiempo completo	6.441,58 €
Tiempo parcial 6 horas	1.574,61 €

12. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las retribuciones del profesorado visitante, a los que sea de aplicación, no podrán exceder de los límites retributivos establecidos en la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

13. Las retribuciones anuales de los/as profesores/as eméritos/as que contracten laboralmente las Universidades, por los conceptos de sueldo, que se abonará en 14 mensualidades, de acuerdo con el régimen de dedicación y en cómputo anual, serán las siguientes:

<i>Profesorado emérito</i>	<i>Sueldo</i>
Tiempo completo	22.798,60 €
Tiempo parcial 6 horas	9.838,75 €
Tiempo parcial 3 horas	4.919,38 €

Las retribuciones de los/as profesores/as eméritos/as estarán sujetas a las condiciones de compatibilidad con la pensión de jubilación que establezca la legislación aplicable.

Artículo 52. Retribuciones del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

El personal de administración y servicios será retribuido, en función de la clasificación de sus puestos de trabajo, atendiendo a las tablas que anualmente apruebe el Consell para su personal.

Artículo 53. Retribuciones del personal de investigación

1. El personal de investigación será retribuido en función de lo previsto en las correspondientes convocatorias o programas de actuación. En caso de que las diferentes figuras tengan una referencia normativa

tipus de contracte s'adequarà la retribució a la que corresponga normativament a estes últimes.

2. El personal d'investigació serà retribuint, almenys, amb les quantitats anuals següents:

- a) Doctors/es: 20.000,00 €
- b) Titulats/ades universitaris/àries no doctors/es: 18.500,00 €
- c) Un altre personal contractat: 16.000,00 €

Article 54. Estructura retributiva del personal d'investigació

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

El personal que desenvolupe la seua tasca a temps complet, d'acord amb la normativa interna de cada universitat, pot ser retribuint amb un complement de productivitat per especial rendiment en activitats d'investigació relacionades amb l'objecte del seu contracte.

Igualment, poden rebre un complement per participació en activitats de formació de postgrau, i en este cas no poden superar les 75 hores de col·laboració anuals, i sempre que les activitats esmentades estiguen relacionades amb les matèries de la seua activitat d'investigació. L'import màxim a percebre per estos complements no pot excedir el 30 % del seu salari íntegre.

Capítol XIII. Extinció i suspensió dels contractes de treball

Article 55. Extinció dels contractes

A més de les causes d'extinció previstes en la normativa vigent per a cada figura contractual, els contractes s'extingiran en els supòsits i condicions establits en l'Estatut dels Treballadors.

Article 56. Suspensió amb reserva de lloc

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu té dret a la suspensió del contracte de treball en els supòsits establits en l'Estatut dels Treballadors en els termes i d'acord, si és el cas, amb les limitacions vigents en cada moment.

Article 57. Excedència voluntària per interès particular

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

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

Article 58. Excedència forçosa

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

Article 59. Altres tipus d'excedència

1. L'excedència voluntària per agrupació familiar i l'excedència per raons de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual poden ser sol·licitades pel personal amb contracte laboral en les mateixes condicions i amb els mateixos efectes que la normativa estableix per a estes situacions per al / a la funcionari/ària.

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

a otro tipo de contrato se adecuará la retribución a la que corresponda normativamente a estas últimas.

2. El personal de investigación será retribuido, al menos, con las siguientes cantidades anuales:

- a) Doctores/as: 20.000,00 €
- b) Titulados/as universitarios/as no doctores/as: 18.500,00 €
- c) Otro personal contratado: 16.000,00 €.

Artículo 54. Estructura retributiva del personal de investigación

La retribución del personal de investigación será la que figure en las correspondientes convocatorias, sin que puedan ser inferiores a las establecidas para cada grupo profesional de referencia en concepto de sueldo (base), referido a 14 mensualidades, sin perjuicio de la celebración de contratos en los que los salarios se abonen en doce mensualidades con las pagas extraordinarias prorrateadas.

El personal que desarrolle su tarea a tiempo completo, de acuerdo con la normativa interna de cada Universidad, podrá ser retribuido con un complemento de productividad por especial rendimiento en actividades de investigación relacionadas con el objeto de su contrato.

Igualmente, podrán recibir un complemento por participación en actividades de formación de posgrado, no pudiendo en este caso superar las 75 horas de colaboración anuales, y siempre que las citadas actividades estén relacionadas con las materias de su actividad de investigación. El importe máximo a percibir por estos complementos no podrá exceder del 30 % de su salario íntegro.

Capítulo XIII. Extinción y suspensión de los contratos de trabajo

Artículo 55. Extinción de los contratos

Además de las causas de extinción previstas en la normativa vigente para cada figura contractual, los contratos se extinguirán en los supuestos y condiciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Suspensión con reserva de puesto

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo tendrá derecho a la suspensión del o de trabajo en los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en los términos y con arreglo, en su caso, a las limitaciones vigentes en cada momento.

Artículo 57. Excedencia voluntaria por interés particular

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el personal con contrato laboral con una antigüedad de un (1) año en la respectiva Universidad, por un plazo no menor a cuatro (4) meses. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los reingresos procedentes de la situación de excedencia voluntaria se realizarán en las mismas condiciones establecidas para el personal funcionario.

Artículo 58. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa podrá ser instada por el personal con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de servicios especiales del personal funcionario, con la limitación de la vigencia del contrato.

Artículo 59. Otros tipos de excedencia

1. La excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razones de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual o violencia sexual podrán ser solicitadas por el personal con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el/la funcionario/a.

2. El personal laboral sujeto a este Convenio tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años, condicionado por la duración del contrato, para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por delegación de guarda o por acogimiento familiar temporal, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción, delegación de guarda o acogimiento.



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

4. En les excedències regulades en els apartats 2 i 3 el període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant done origen a una nova excedència, l'inici del període d'esta posarà fi al que es gaudia.

El temps de permanència en esta situació serà computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets en el règim general de la Seguretat Social. El lloc de treball exercit es reservarà durant el temps de permanència en esta situació.

Capítol XIV. Jubilació

Article 60. Edat de jubilació

1. És procedent la jubilació voluntària quan el personal laboral posseïca els requisits i les condicions establits en el règim de Seguretat Social que li siga aplicable.

2. La jubilació forçosa es declararà d'ofici en complir l'edat legalment establida en la Llei general de la Seguretat Social.

3. L'edat de jubilació establida en l'apartat anterior es considerarà sense perjudici que el personal puga completar el període mínim de cotització exigible per a causar dret a pensió de jubilació, en el supòsit del qual la jubilació es produirà en completar eixe personal el dit període de carencia.

Article 61. Jubilació parcial

El personal inclòs en l'àmbit d'este conveni col·lectiu que preste serveis a temps complet pot acollir-se a la jubilació parcial en els termes establits en la Llei general de Seguretat Social.

Capítol XV. Assistència i acció social

Article 62. Assistència i acció social

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

Capítol XVI. Igualtat d'homes i dones

Article 63. Principis generals

Les universitats valencianes es comprometen a establir mesures orientades a corregir tota situació que puga generar al seu personal situacions de discriminació per raó de sexe, gènere, ètnia, grup social, nacionalitat i/o identitat sexual, expressió de gènere o diversitat familiar. Per a això, assumixen treballar de forma coordinada i implantar propostes correctores a través dels seus plans d'igualtat (amb renovació periòdica), protocols i programes específics d'actuació, amb la finalitat següent:

- a) Eliminació de totes les formes de discriminació.
- b) Establiment de protocols per a la prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, discriminació per gènere, discriminació per diversitat afectivosexual i discriminació per identitat i/o expressió de gènere.
- c) Vetlar perquè les condicions de treball responguen als principis de no-discriminació, concentrant-se en la identificació i eliminació de les barreres que evidencien indicis de desigualtat d'oportunitat en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball, incloses les prestacions, retribucions, l'acomiadament i l'itinerari de la carrera professional.
- d) Promoure accions orientades a la consecució d'un equilibri de gènere en totes les categories laborals, oferint un informe sobre les accions establides, el nivell de consecució i, si és el cas, les mesures correctores aplicades.

3. Igualmente, el personal acogido a este Convenio tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a dos (2) años para atender el cuidado de un/a familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valer por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

4. En las excedencias reguladas en los apartados 2 y 3 el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen general de la Seguridad Social. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante el tiempo de permanencia en dicha situación.

Capítulo XIV. Jubilación

Artículo 60. Edad de jubilación

1. Procederá la jubilación voluntaria cuando el personal laboral reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

2. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida en la Ley General de la Seguridad Social.

3. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior, se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar el período mínimo de cotización exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto, la jubilación se producirá al completar ese personal dicho período de carencia.

Artículo 61. Jubilación parcial

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo que preste servicios a tiempo completo podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos establecidos en la Ley General de Seguridad Social.

Capítulo XV. Asistencia y acción social

Artículo 62. Asistencia y acción social

Cada una de las Universidades firmantes de este convenio, negociará, si el marco normativo que esté vigente lo permite, 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 esta, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos.

Capítulo XVI. Igualdad de hombres y mujeres

Artículo 63. Principios generales

Las Universidades valencianas se comprometen a establecer medidas orientadas a corregir toda situación que pueda generar a su personal situaciones de discriminación por razón de sexo, género, etnia, grupo social, nacionalidad y/o identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar. Para ello, asumen trabajar de forma coordinada e implantar propuestas correctoras a través de sus planes de igualdad (con renovación periódica), protocolos y programas específicos de actuación, con la siguiente finalidad:

- a) Eliminación de todas las formas de discriminación.
- b) Establecimiento de protocolos para la prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, discriminación por género, discriminación por diversidad afectivo-sexual y discriminación por identidad y/o expresión de género.
- c) Velar por que las condiciones de empleo y trabajo respondan a los principios de no discriminación; concentrándose en la identificación y eliminación de las barreras que evidencien indicios de desigualdad de oportunidad en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, incluidas las prestaciones, retribuciones, el despido y el itinerario de la carrera profesional.
- d) Promover acciones orientadas a la consecución de un equilibrio de género en todas las categorías laborales, ofreciendo un informe sobre las acciones establecidas, el nivel de consecución y, en su caso, las medidas correctoras aplicadas.



Article 64. Prova d'actuacions discriminatòries

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

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

Article 65. Violència de gènere, violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual

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

Capítol XVII. Seguretat i salut laboral

Article 66. Aspectes generals

1. Els plans d'actuació de les universitats en matèria de seguretat i salut laboral incidiran en el benestar dels treballadors i de les treballadores i en les condicions adequades per a l'exercici dels llocs de treball, i desplegaran estos plans per mitjà de la implantació de programes específics.

2. Les condicions físiques i ambientals en què el personal de les universitats desplega el seu treball s'han d'analitzar sempre que es detecten condicions nocives per als treballadors i les treballadores de qualsevol unitat, i s'ha d'estimar convenient la implantació d'un sistema que, de forma metòdica, avalue les condicions de treball amb la major amplitud possible, i es permeta promoure l'ensenyament i la divulgació de mesures de salut i seguretat, detectar els riscos que es puguen produir, estudiar les mesures a adoptar per a evitar-los i realitzar un seguiment de l'adopció d'estes mesures.

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

Article 67. Deure de les universitats i de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals

1. En tot allò referent a seguretat i salut laboral caldrà ajustar-se a les disposicions d'este conveni, que s'ha d'alinear amb els plans de prevenció que estableisca cada universitat, d'acord amb el que disposa la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. Cada universitat vetlarà per la seguretat i la salut del personal en tots els aspectes relacionats amb el treball.

3. Les persones que presten serveis en les universitats estaran obligades a respectar i complir les normes que s'establisquen sobre prevenció de riscos i salut laboral, de conformitat amb el que preveuen la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals i els plans de prevenció de cada universitat, amb especial consideració a la utilització dels equips de protecció individual.

Article 68. Ordenació de l'acció preventiva

1. L'acció preventiva en cada universitat estarà constituïda pel conjunt coordinat d'activitats i mesures preventives establides de conformitat amb els principis generals enunciats en la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals i integrats en els seus plans de prevenció.

2. En l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores es prendran en consideració tant els seus indicadors de salut com la informació que siga procedent per a realitzar esta avaluació.

3. En tot cas, la metodologia per a l'avaluació de riscos es realitzarà per cada universitat informant prèviament el comitè de seguretat i salut.

Artículo 64. Prueba de actuaciones discriminatorias

1. De acuerdo con la normativa vigente, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 65. Violencia de género, violencia por motivo de la orientación o identidad sexual o violencia sexual

En los supuestos de reducción de jornada por causa de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual o violencia sexual, y siempre que no supere el 50 % de la misma, la Universidad mantendrá la retribución completa durante un plazo máximo de 12 meses.

Capítulo XVII. Seguridad y salud laboral

Artículo 66. Aspectos generales

1. Los planes de actuación de las Universidades en materia de seguridad y salud laboral incidirán en el bienestar de los trabajadores y de las trabajadoras y en las condiciones adecuadas para el desempeño de los puestos de trabajo, desarrollando estos planes mediante la implantación de programas específicos.

2. Las condiciones físicas y ambientales en que el personal de las Universidades desarrolla su trabajo deberán analizarse siempre que se detecten condiciones nocivas para los trabajadores y las trabajadoras de cualquier unidad; estimándose conveniente la implantación de un sistema que, de forma metódica, evalúe las condiciones de trabajo con la mayor amplitud posible, y se permita promover la enseñanza y divulgación de medidas de salud y seguridad, detectar los riesgos que se puedan producir, estudiar las medidas a adoptar para evitarlos y realizar un seguimiento de la adopción de estas medidas.

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 tipo, a fin de poder evaluar con rigor el impacto del ejercicio del trabajo en las situaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 67. Deber de las Universidades y de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales

1. En todo lo referente a Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en este convenio, que se debe alinear con los Planes de Prevención que establezca cada Universidad, conforme a lo que dispone la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Cada Universidad velará por la seguridad y la salud del personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

3. Las personas que prestan servicios en las Universidades estarán obligadas a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y en los Planes de Prevención de cada Universidad, con especial consideración a la utilización de los equipos de protección individual.

Artículo 68. Ordenación de la acción preventiva

1. La acción preventiva en cada Universidad estará constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales e integrados en sus Planes de Prevención.

2. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras se tomarán en consideración tanto sus indicadores de salud, como la información que resulte procedente para realizar dicha evaluación.

3. En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por cada Universidad informando previamente al Comité de Seguridad y Salud.



Article 69. Formulació de l'activitat preventiva

L'activitat preventiva es planificarà anualment en cada universitat, i comprendrà els estudis i projectes necessaris per a:

a) Elaborar l'avaluació de riscos de cada universitat que, entre altres qüestions, haurà de determinar la procedència de realitzar estudis epidemiològics en el seu àmbit.

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

c) Posar en pràctica sistemes o mesures eficaces de prevenció davant seu.

d) Millorar el medi ambient del treball.

e) Adaptar els locals i els llocs de treball en la mesura que s'entenga necessari.

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

Article 70. Comitè de seguretat i salut

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. Este òrgan serà únic per a tot el personal que presta serveis en cada universitat. Estarà format pels / per les delegats/ades de prevenció, d'una banda, i per l'Administració d'una altra, en nombre igual al dels / de les delegats/ades de prevenció.

Els/Les delegats/ades de prevenció, que poden no ser membres del comitè d'empresa, seran nomenats per les organitzacions sindicals amb presència en el comitè d'empresa.

És objectiu prioritari del comitè de seguretat i salut no sols la prevenció de riscos professionals, sinó la promoció de la millora de les condicions de treball, en què caldrà tindre en compte els treballadors i les treballadores i el seu medi laboral.

Article 71. Mesures de protecció personal i equips de treball

Les universitats proporcionaran a cada treballador/a els equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seues funcions. Els que reben els equips de protecció individual esmentats seran responsables del seu ús efectiu.

L'avaluació del tipus dels equips de treball i mitjans de protecció es realitzarà pel servei de prevenció de cada universitat, tenint en compte les condicions del mapa de riscos i en funció de les necessitats que s'estimen en cada un dels llocs de treball. Estos equips de treball i mitjans de protecció han d'estar en condicions d'ús suficients per a la finalitat perseguida, per la qual cosa és procedent reposar-los quan patisquen algun deteriorament que pose en risc la seguretat i/o la salut del / de la treballador/a, i informar-ne el comitè de seguretat i salut.

Article 72. Revisions mèdiques

La vigilància periòdica de la salut a què estan obligades les universitats només es pot dur a terme quan la persona treballadora preste el seu consentiment, llevat del cas de les excepcions previstes en la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

Es practican revisions mèdiques:

a) Almenys cada dos anys, i anualment per als grups de risc, de conformitat amb els criteris que estableisca cada universitat.

b) Específica al personal que per la seua activitat o les seues circumstàncies es considere necessari pel servei de prevenció.

c) A tot/a treballador/a amb un període de baixa per malaltia prolongat que els serveis de prevenció estimen apropiat fer un seguiment de la salut.

d) A tot el personal de nou ingrés abans d'incorporar-se al seu lloc de treball.

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

Article 73. Protecció a la maternitat

1. L'avaluació dels riscos ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de

Artículo 69. Formulación de la actividad preventiva

La actividad preventiva se planificará anualmente en cada Universidad, y comprenderá los estudios y proyectos necesarios para:

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

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

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

d) Mejorar el medio ambiente del trabajo.

e) Adaptar los locales y los puestos de trabajo en la medida que se entienda necesario.

Se incluirá asimismo en los programas de actuación el control y seguimiento de los mismos, así como las medidas de formación y de información que se consideren pertinentes.

Artículo 70. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este órgano será único para todo el personal que presta servicios en cada Universidad. Estará formado por los/as Delegados/as de Prevención de una parte, y la Administración de otra, en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención.

Los/as delegados/as de prevención, que podrán no ser miembros del Comité de Empresa, serán nombrados por las Organizaciones Sindicales con presencia en dicho Comité de Empresa.

Es objetivo prioritario del Comité de Seguridad y Salud, no solo la prevención de riesgos profesionales, sino la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, debiendo tener en cuenta para ello a los trabajadores y a las trabajadoras y a su medio laboral.

Artículo 71. Medidas de protección personal y equipos de trabajo

Las Universidades proporcionarán a cada trabajador/a los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. Quienes reciban los citados equipos de protección individual serán responsables del uso efectivo de los mismos.

La evaluación del tipo de los equipos de trabajo y medios de protección se realizará por el Servicio de Prevención de cada Universidad, 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 de trabajo y medios de protección deberán 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/o la salud del/de la trabajador/a, informándose al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 72. Revisiones médicas

La vigilancia periódica de la salud a que vienen obligadas las Universidades solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en el caso de las excepciones previstas en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se practicarán revisiones médicas:

a) Al menos cada dos años, y anualmente para los grupos de riesgo, de conformidad con los criterios que establezca cada Universidad.

b) Específica al personal que por su actividad o sus circunstancias se considere necesario por el Servicio de Prevención.

c) A todo/a trabajador/a con un período de baja por enfermedad prolongado que los Servicios de Prevención estimen apropiado hacer un seguimiento de su salud

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

Del expediente médico se mantendrá el debido sigilo profesional respecto de la información a la que se tuviese acceso, así como cualquier dato relacionado con la salud gestionado por cualquier servicio de las Universidades.

Artículo 73. Protección a la maternidad

1. La evaluación de los riesgos 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



treball que puguen influir negativament en la seua salut o en la del fetus. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i la lactància, la universitat adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc a través de l'adaptació que siga procedent.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible, o si a pesar d'esta adaptació les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, segons informe del servei de prevenció de cada universitat, es destinarà temporalment a la treballadora a un lloc de treball o funció compatible amb el seu estat.

3. En el cas que, inclús aplicant les regles assenyalades en l'apartat anterior, no existira lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada, a petició pròpia, a un lloc no corresponent al seu grup o de categoria equivalent, conservant el dret a la percepció del conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

4. En cas que no siga possible esta alternativa, el servei de prevenció de cada universitat remetrà l'expedient a la seua mútua d'accidents de treball i malaltia professional per a l'aplicació del procediment de risc d'embaràs o lactància.

5. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb els criteris que s'apliquen en els casos de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació al lloc anterior.

6. El que disposen els apartats anteriors serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla, i així ho certifica el/la facultatiu/iva que assistisca a la treballadora. La lactància natural es considerarà igualment situació protegida als efectes de sol·licitud de prestació econòmica per risc.

Article 74. Medi ambient laboral

1. Cada universitat procurarà que el desenvolupament de les activitats investigadores, docents i administratives que es despleguen en les seues dependències es realitzen de manera que no impliquen danys a les persones ni a l'entorn, i per això evitaran l'emissió indiscriminada d'abocaments, fums i residus químics que contravenen les normes mediambientals en la matèria.

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

Article 75. Situacions d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual i identitat de gènere

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

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

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

Capítol XVIII. Règim disciplinari

Article 76. Disposicions generals

En matèria disciplinària, el personal laboral es regirà pel que estableix este conveni col·lectiu, l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la legislació laboral que hi és aplicable, així com la normativa autonòmica que regule esta matèria.

Capítol XIX. Solució de conflictes

Article 77. Solució de conflictes

De conformitat amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors, els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació amb caràcter general

o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación que proceda.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o, si 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, según informe del Servicio de Prevención de cada Universidad, se destinará temporalmente a la trabajadora a un puesto de trabajo o función compatible con su estado.

3. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el apartado anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a petición propia, a un puesto no correspondiente a su grupo o de categoría equivalente, conservando el derecho a la percepción del conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. En caso de no ser posible tal alternativa, se remitirá el expediente por el Servicio de Prevención de cada Universidad a su Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, para aplicación del procedimiento de riesgo de embarazo o lactancia.

5. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los 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.

6. Lo dispuesto en los apartados anteriores 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 o hija, y así lo certificase el/la facultativo/a que asista a la trabajadora. La lactancia natural se considerará igualmente situación protegida a los efectos de solicitud de prestación económica por riesgo.

Artículo 74. Medio ambiente laboral

1. Cada Universidad procurará que el desarrollo de las actividades investigadoras, docentes y administrativas que se desarrollen en sus dependencias, 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.

2. Se podrán establecer órganos propios o concertados para auditar el adecuado uso de las instalaciones en relación con el medio ambiente. Igualmente, se podrán poner en marcha, dentro de las posibilidades presupuestarias, programas de corrección de las deficiencias que pudieran detectarse.

Artículo 75. Situaciones de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

1. Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que sea acorde con su intimidad y con su integridad física y moral, no pudiendo estar sometido, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Los Servicios de Prevención de cada Universidad incluirán entre sus protocolos el de evaluación y actuación ante riesgos psicosociales para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

3. Asimismo, se deberá aprobar por parte de cada Universidad un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

Capítulo XVIII. Régimen disciplinario

Artículo 76. Disposiciones Generales

En materia disciplinaria, el personal laboral se regirá por lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la legislación laboral que sea de aplicación, así como en la normativa autonómica que regule esta materia.

Capítulo XIX. Solución de conflictos

Artículo 77. Solución de conflictos

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter

d'este conveni col·lectiu els resoldrà la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Vigilància (CIEV), tal com es preveu en el capítol III d'este conveni, i en funció del que estableix l'acord de solució extrajudicial de conflictes laborals vigent a la Comunitat Valenciana.

Capítol XX. Drets de representació

Article 78. Dret de reunió

Els/Les treballadors/es gaudiran del dret de reunió en assemblees segons el que preveu la legislació aplicable, amb notificació prèvia a l'Administració de les universitats.

En tot moment es garantirà el manteniment dels serveis mínims que hagen de realitzar-se durant la celebració de les assemblees.

Article 79. Drets de les seccions sindicals

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

a) Disposar, d'acord amb les disposicions de la normativa vigent, de locals adequats on desenvolupar la seua activitat. Si les disponibilitats d'espai i/o pressupostàries ho permeten, es procurarà que cada secció sindical accedisca a locals d'ús exclusiu.

b) Nomenar delegats/ades sindicals tal com disposa la legislació en matèria de llibertat sindical, i si esta ho permet, segons els acords propis que es puguen adoptar en el si de cada universitat.

c) Les persones delegades sindicals, en el supòsit que no formen part del comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties que les que estiguen previstes per als seus membres, de conformitat amb la legislació vigent, així com les mateixes condicions recollides en els acords propis de cada universitat.

d) Les universitats posaran a la disposició de les seccions sindicals que hagen obtingut representació en el o els comitès d'empresa d'una eina d'enviament de correus electrònics de les mateixes característiques que utilitzen estes en la seua comunicació institucional, que substituirà els taulers d'anuncis que disposa la legislació.

Article 80. Funcions de les persones delegades sindicals

Són funcions de les persones delegades sindicals les següents:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels / de les seus/seues afiliats/ades i servir d'instrument de comunicació entre la seua central sindical i l'Administració universitària.

b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels comitès de seguretat i salut, amb veu però sense vot.

c) Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa ha de posar a disposició del comitè d'empresa, i estan obligats/ades a guardar sigil en les matèries en què legalment siga procedent. Possseiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i este conveni a les persones membres del comitè d'empresa.

d) Seran oïdes en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afecten els/les treballadors/es en general i els/les afiliats/ades al sindicat.

e) Seran, així mateix, informades i oïdes amb caràcter previ en els casos següents:

e.1) Sobre els acomiadaments i la resta de sancions per faltes greus dels seus afiliats/ades.

e.2) En matèria de reestructuració de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllats de treballadors/es quan prenga caràcter col·lectiu o individual o del centre de treball en general i sobretot projecte o acció de la universitat que pugua afectar substancialment els interessos dels / de les treballadors/es.

f) En matèria de reunions, les parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

Article 81. Drets i deures del comitè d'empresa, delegat/ada de personal i delegat/ada sindical

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

general, del presente Convenio Colectivo se resolverán por la Comisión paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia (CIEV), tal como se contempla en el capítulo III del presente convenio, y en función de lo establecido en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en la Comunitat Valenciana.

Capítulo XX. Derechos de representación

Artículo 78. Derecho de reunión

Los/as trabajadores/as gozarán del derecho de reunión en asambleas según lo previsto en la legislación aplicable, previa notificación a la administración de las Universidades.

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

Artículo 79. Derechos de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en cada Universidad, constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, de locales adecuados en los que desarrollar su actividad. Si las disponibilidades de espacio y/o presupuestarias lo permiten, se procurará que cada Sección Sindical acceda a locales de uso exclusivo.

b) Nombrar delegados/as sindicales según dispone la legislación en materia de libertad sindical, y si esta lo permitiera, según los acuerdos propios que se pudieran adoptar en el seno de cada Universidad.

c) Las personas Delegadas Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las que estén previstas para sus miembros, de conformidad con la legislación vigente, así como las mismas condiciones recogidas en los acuerdos propios de cada universidad.

d) Las Universidades pondrán a la disposición de las secciones sindicales que hayan obtenido representación en el o los Comités de Empresa de una herramienta de envío de correos electrónicos de las mismas características de las que utilizan ellas en su comunicación institucional, que sustituirá a los tableros de anuncios que dispone la legislación.

Artículo 80. Funciones de las personas Delegadas Sindicales

Son funciones de las personas Delegadas Sindicales, las siguientes:

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

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

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados/as 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 las personas miembro del Comité de Empresa.

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

e) Serán, asimismo, informados y oídos con carácter previo en los siguientes casos:

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

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 de la Universidad que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

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

Artículo 81. Derechos y deberes del Comité de Empresa, delegado/a de personal y delegado/a sindical

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



a) Les persones membres de comitès d'empresa i delegats/ades de personal disposaran de temps retribuït per a realitzar les funcions conduents a la defensa dels interessos dels / de les treballadors/es que representen. Les hores mensuals per a cobrir esta funció es fixaran d'acord amb l'escala que s'arplega en l'Estatut dels Treballadors o els acords propis de cada universitat.

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

c) No s'inclourà en el còmput d'hores les actuacions i reunions dutes a terme per iniciativa de la universitat.

d) Les persones representants dels treballadors i les treballadores que intervinguen en la negociació del conveni estan dispensats a l'assistència al lloc de treball durant les jornades d'esta negociació.

e) Es facilitarà a cada comitè d'empresa i/o a les persones delegades de personal una eina de distribució de correu electrònic de les característiques descrites en l'article d'este conveni que regula els drets de les seccions sindicals, sota la seua responsabilitat, perquè col·loquen els avisos i les comunicacions que hagen d'efectuar i s'estimen pertinents.

f) Les persones treballadores tenen dret, si així ho sol·liciten, que se'ls descompte en nòmina l'import de la quota sindical del sindicat a què estiguen afiliades.

g) Les despeses de desplaçament originades per la negociació del Conveni col·lectiu, originades a les representacions sindicals, s'imputaran a la partida pressupostària que cada universitat haja assignat als òrgans de representació sindical corresponents.

Article 82. Acumulació del crèdit horari

L'acumulació de crèdits horaris es realitzarà en funció dels acords que adopten en cada una de les universitats amb la representació de les seues persones treballadores, que en tot cas permetran l'acumulació amb les persones representants de les juntes de personal i les delegades sindicals, amb els límits establits en la normativa vigent aplicable.

Disposició addicional primera

El que preveu l'articulat d'este conveni que faça referència a les víctimes de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual serà també d'aplicació a les víctimes de violència domèstica o intrafamiliar.

Disposició addicional segona

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

Disposició addicional tercera

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

Disposició transitòria primera

Es declaren a extingir les categories següents:

a) Las personas miembro 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 para cubrir esta función se fijarán de acuerdo con la escala que se recoge en Estatuto de los Trabajadores o los acuerdos propios de cada Universidad.

b) Cuando por la función de representación o tarea sindical, deba ausentarse del puesto de trabajo deberá notificarlo por escrito a la persona responsable de su centro o servicio con 48 horas de anticipación para que pueda preverse el funcionamiento del mismo, tomando como referencia el turno de la persona trabajadora 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 Universidad.

d) Las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras que intervengan en la negociación del Convenio estarán dispensados a la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.

e) Se facilitará a cada Comité de Empresa y/o a las personas delegadas de personal, una herramienta de distribución de correo electrónico de las características descritas en el artículo de este convenio que regula los derechos de las secciones sindicales, bajo su responsabilidad, para que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente en nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliadas.

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

Artículo 82. Acumulación del crédito horario

La acumulación de créditos horarios se realizará en función de los acuerdos que adopten en cada una de las Universidades con la representación de sus personas trabajadoras, que en todo caso permitirán la acumulación con las personas representantes de las juntas de personal y las delegadas sindicales, con los límites establecidos en la normativa vigente que sea de aplicación.

Disposición adicional primera

Lo previsto en el articulado de este Convenio que haga referencia a las víctimas de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual, o violencia sexual será también de aplicación a las víctimas de violencia doméstica o intrafamiliar.

Disposición adicional segunda

Las disposiciones contenidas en este Convenio serán adaptadas en función de la actualización de las normas de ámbito estatal o autonómico que puedan ser de aplicación.

Disposición adicional tercera

En el ámbito de cada Universidad, se negociará la clasificación de los puestos de trabajo del personal laboral fijo que no tengan un puesto equivalente como funcionario.

Disposición transitoria primera

Se declaran a extinguir las siguientes categorías:

Analista programador/a	A2
Tècnic/a mitjà de laboratori	A2
Tècnic/a mitjà del personal de l'àrea d'informàtica	A2
Tècnic/a de gestió de la investigació	A2
Tècnic/a especialista	C1
Gestor/a administratiu/iva	C1
Oficial de laboratori	C1
Auxiliar administratiu/iva	C2
Auxiliar de serveis bibliogràfics	C2
Auxiliar de serveis	C2
Auxiliar de serveis tècnics i laboratoris	C2
Bidell/a	C2

Disposició transitòria segona.
Promoció i estabilització d'ajudants

Es podrà sol·licitar la promoció a professor/a ajudant doctor/a del PDI que ocupe plaça d'ajudant si posseïx les exigències legals per a això, encara que no s'haja esgotat el termini màxim del contracte.

ANNEX

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

COMPOSICIÓ

La composició serà la prevista en l'article 9 del Conveni col·lectiu.

A les reunions que se celebren poden assistir els/les assessors/es previstos en article 9 del Conveni, que actuaran amb veu però sense vot; els noms dels / de les assistents en qualitat d'assessors/es han de ser comunicats amb prou antelació a la Secretaria de la CIEV.

Igualment, poden assistir a les reunions aquelles persones que les parts consideren convenient pels assumptes que calga debatre, complint la mateixa regla de comunicació prèvia a la Secretaria.

REUNIONS

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

FUNCIONS

La Comissió assumirà les funcions d'interpretació, estudi i vigilància d'allò que s'haja pactat, tal com s'expressa en l'article 10 del Conveni col·lectiu, i aquelles altres que en este instrument jurídic se li puguen assignar.

RÈGIM DE CONVOCATÒRIES

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, llevat que conste que no hi ha assumptes a tractar, i de manera extraordinària a petició almenys d'un terç de qualsevol de les parts; en este cas, la Presidència ha de fer la convocatòria en un termini màxim de 7 dies laborables des de la data en què es registre la petició.

Esta petició de convocatòria ha d'anar acompanyada de la proposta d'orde del dia i de la documentació justificativa corresponent.

Entre la data de la convocatòria i la de la reunió hi ha d'haver entre 7 i 20 dies. La convocatòria es realitzarà a les centrals sindicals de conformitat amb les dades aportades per estes, així com a la representació de les universitats.

ACORDS

Els acords de la Comissió s'adoptaran per majoria de la representació sindical i per unanimitat de la institucional. El vot de la part sin-

Analista programador/a	A2
Tècnic/a medio de laboratorio	A2
Tècnic/a medio el personal del área de informática	A2
Tècnic/a de gestión de la investigación	A2
Tècnic/a especialista	C1
Gestor/a administrativo/a	C1
Oficial de laboratorio	C1
Auxiliar administrativo/a	C2
Auxiliar de servicios bibliográficos	C2
Auxiliar de servicios	C2
Auxiliar de servicios técnicos y laboratorios	C2
Bedel/a	C2

Disposición transitoria segunda
Promoción y estabilización de ayudantes.

Se podrá solicitar la promoción a Profesor/a Ayudante Doctor/a del PDI que ocupe plaza de Ayudante si reúne las exigencias legales para ello, aunque no se haya agotado el plazo máximo del contrato.

ANEXO

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

COMPOSICIÓN

La composición será la prevista en el artículo 9 del Convenio Colectivo.

A las reuniones que se celebren podrán asistir los/las asesores/as previstos en artículo 9 del convenio, que actuarán con voz, pero sin voto; los nombres de los/as asistentes en calidad de asesores/as deben ser comunicados con la suficiente antelación a la Secretaría de la CIEV.

Igualmente, podrán asistir a las reuniones aquellas personas que las partes consideren conveniente por los asuntos que fueran a debatirse, cumpliendo la misma regla de comunicación previa a la Secretaria.

REUNIONES

Para que las reuniones de la CIEV queden formalizadas válidamente será necesaria la presencia de la mayoría absoluta de la representación de cada una de las partes.

FUNCIONES

La Comisión asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, tal como se expresa en el artículo 10 del Convenio Colectivo, y aquellas otras que en dicho instrumento jurídic se le puedan asignar.

RÉGIMEN DE CONVOCATORIAS

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, salvo que conste no haber asuntos a tratar, y de manera extraordinaria a petición al menos de un tercio de cualquiera de las partes; en este caso la Presidencia deberá realizar la convocatoria en un plazo máximo de 7 días laborables desde la fecha en la que se registre la petición.

Dicha petición de convocatoria deberá ir acompañada de la propuesta de orden del día y de la documentación justificativa correspondiente.

Entre la fecha de la convocatoria y la de la reunión mediarán entre 7 y 20 días. La convocatoria se realizará a las Centrales Sindicales de conformidad con los datos aportados por las mismas, así como a la representación de las Universidades.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de la representación sindical y por unanimidad de la institucional. El voto de la



dical s'expressarà per la fórmula de vot ponderat segons el resultat dels processos electorals per a cada sindicat, manifestat a través dels seus portaveus en la CIEV.

EFICÀCIA DELS ACORDS

Els acords de la CIEV requereixen en qualsevol cas per a la seua validesa el vot majoritari de cada una de les dues representacions, com s'ha especificat, i tenen vigència des de l'endemà de la presa dels acords, llevat que l'acord mateix establisca una altra eficàcia.

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

SECRETARIA DE LA COMISSIÓ

La secretaria de la Comissió recaurà, rotativament, en la representació de l'Administració de cada una de les universitats.

COMUNICACIÓ DELS ACORDS

El secretari/ària de la Comissió remetrà una còpia de les actes a les persones membres, així com dels informes i dels acords adoptats, que també seran remesos a les unitats de personal de cada universitat i als sindicats amb representació en cada una de les universitats que no estiguen presents en la taula del Conveni.

Se subscriu a València, en la data de la signatura

<i>Per les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</i>	<i>Per les organitzacions sindicals</i>
Per la Universitat de València - Estudi General	Per CCOO PV
Per la Universitat Politècnica de València	Per UGT-SP-PV
Per la Universitat d'Alacant	Per CSIF
Per la Universitat Jaume I de Castelló	Per SEP-CV
Per la Universitat Miguel Hernández d'Elx	

parte sindical se expresará por la fórmula de voto ponderado según el resultado de los procesos electorales para cada sindicato, manifestado a través de sus portavoces en la CIEV.

EFICACIA DE LOS ACUERDOS

Los acuerdos de la CIEV requerirán en cualquier caso para su validez el voto mayoritario de cada una de las dos representaciones, como se especificó, y tendrán vigencia desde el día siguiente al de la toma de los mismos, salvo que el propio acuerdo establezca otra eficacia.

Los acuerdos de la CIEV se unirán al texto del Convenio como anexos de interpretación de las cuestiones planteadas. En función de la importancia de su contenido, según resolución adoptada en el seno de la propia comisión, los acuerdos podrán ser publicados, para general conocimiento, en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, en cuyo caso deberá hacerse constar en el acuerdo para que, en función de lo dicho en el párrafo anterior, su validez sea la del día siguiente al de tal publicación.

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN

La secretaria de la Comisión recaerá, rotativamente, en la representación de la administración de cada una de las Universidades.

COMUNICACIÓN DE LOS ACUERDOS

El Secretario/a de la Comisión remitirá copia de las actas a las personas miembro de la misma, así como de los informes y de los acuerdos adoptados, que también serán remitidos a las unidades de personal de cada Universidad y a los sindicatos con representación en cada una de las mismas que no estén presentes en la mesa del convenio.

Se suscribe en València, a la fecha de la firma

<i>Por las universidades públicas de la Comunitat Valenciana</i>	<i>Por las organizaciones sindicales</i>
Por la Universitat de València - Estudi General	Por CCOO-PV
Por la Universitat Politècnica de València	Por UGT-SP-PV
Por la Universidad de Alicante	Por CSIF
Por la Universitat Jaume I de Castelló	Por SEP-CV
Por la Universitat Miguel Hernández de Elche	