

RESOLUCIÓN

TRE/4038/2008, de 14 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del 5º Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, para los años 2004-2009 (código de convenio núm. 7902770).

Visto el texto del 5º Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, para los años 2004-2009, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, y por la parte social por los representantes de CCOO, de UGT y de CAU, el 18 de diciembre de 2007, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del 5º Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, para los años 2004-2009 (código de convenio núm. 7902770) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 14 de noviembre de 2008

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

5º CONVENIO

colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili

CAPÍTULO 1
Ámbito y vigencia

Artículo 1
Ámbito funcional

Las normas contenidas en este convenio afectan a las universidades públicas

de Cataluña y les son aplicables. En caso de que se constituyan instituciones u organismos que asuman funciones actualmente encomendadas a la Universidad, el personal cuyo puesto de trabajo esté afectado por esta medida podrá optar entre aceptar su acceso a estos nuevos organismos o bien permanecer en la Universidad, sin que este último caso comporte un cambio de puesto de trabajo. En caso de aceptar el acceso a estos nuevos organismos, las universidades, mediante los órganos de gobierno y los comités de empresa, velarán por el mantenimiento de las condiciones de trabajo del personal afectado.

Artículo 2

Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación a todo el personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas catalanas con sede en la comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito personal

El ámbito del convenio comprende a todas las personas que tienen la calidad de personal de administración y servicios contratados en régimen laboral por cuenta de las universidades indicadas anteriormente, así como el personal de apoyo a la investigación contratado en régimen laboral con cargo a proyectos de investigación y transferencia tecnológica o a subvenciones públicas.

Artículo 4

Vigencia, duración y condiciones retributivas generales

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004. Tendrá una duración de 6 años, por lo cual concluirá el 31 de diciembre de 2009.

4.1 Condiciones retributivas generales

Durante la vigencia del presente convenio, las retribuciones a partir del 1 de enero de 2005 se incrementan cada año, de acuerdo a:

a) El incremento general de las retribuciones del personal de las universidades públicas catalanas será lo que se fije en la Ley de Presupuestos del Estado, de forma proporcional a sus retribuciones una vez entre en vigor la Ley.

En caso de que el incremento real del IPC estatal del año anterior resulte ser superior al incremento general del apartado anterior, se incrementará con el diferencial entre el incremento general del IPC estatal que se haya producido. La distribución de estos incrementos se aplicará automáticamente en la nómina del mes de marzo, de forma proporcional a las retribuciones.

b) El incremento porcentual retributivo del PAS-L de las universidades públicas catalanas será lo mismo que el incremento del personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y se aplicará automáticamente a la nómina, en el concepto que se acuerde y de forma proporcional a sus retribuciones.

4.2 Para el año 2005, el incremento retributivo de aplicación es un 3,2% sobre las tablas retributivas del 2004, en los conceptos retributivos mensuales que figuran en nómina, salvo los que estén congelados por acuerdos internos de cada universidad.

4.3 Todo el PAS-L de las universidades públicas catalanas percibirá los importes siguientes:

300 € en pago único el mes de octubre del año 2007

300 € en pago único el mes de enero del año 2008

460 € consolidables en el salario el mes de enero del año 2009

325 € en pago único el mes de enero del año 2010

Artículo 5

Prórroga y denuncia

Este convenio se considerará prorrogado por periodos de un año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, quedará vigente mientras no se formalice un nuevo Convenio colectivo.

La denuncia, que podrá ser efectuada por cualquiera de las universidades o sindicatos signatarios o legitimados para negociar el convenio de acuerdo con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los trabajadores, se hará por escrito y se comunicará al resto de representaciones y a la autoridad laboral.

Artículo 6

Prelación de normas

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las universidades que están comprendidas y sus trabajadores, con carácter general.

Con carácter supletorio, y en todo lo que no se ha previsto, se aplicará el Estatuto de los trabajadores y el resto de disposiciones de carácter general.

Artículo 7

Absorción y compensación

Las condiciones económicas que establece este convenio sustituirán todas las existentes en el momento que entre en vigor, sea cuál sea su naturaleza o su origen.

Si por disposición legal o reglamentaria futura se establecieran condiciones económicas mejores, sólo se aplicarían si, una vez consideradas globalmente en el cómputo anual, fueran superiores a las previstas en este convenio.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y al llevarse a la práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9

Condición más beneficiosa

Se respetarán, manteniéndose estrictamente *ad personam*, las condiciones particulares que, con carácter global y en el cómputo anual, sobrepasen el conjunto de mejoras de este convenio y se deriven de una norma preexistente o convenida individualmente o colectivamente.

CAPÍTULO 2

La Comisión paritaria

Artículo 10

La Comisión paritaria

10.1. La Comisión paritaria se constituye para la interpretación y la vigilancia del cumplimiento de este convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

10.2. La Comisión paritaria estará formada por 9 vocales en representación de las universidades y 9 vocales en representación de las centrales sindicales, determinándose el número de representantes de cada una proporcionalmente a los resultados de las elecciones sindicales. La proporcionalidad de la representación sindical se verá modificada en función de las sucesivas convocatorias de elecciones en los periodos legalmente establecidos.

10.3. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, mediante una convocatoria previa con orden del día que se dará a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.

La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que sean libremente designados por cada una de las partes. Los asesores podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

10.4. La Comisión paritaria podrá acordar en su sesión constitutiva el nombramiento de una presidencia ajena a las dos partes. Será propuesta por cualquiera de las partes y aceptada por el consenso de todos los miembros. En ausencia de la persona que ejerza la presidencia se nombrará una de entre los miembros presentes.

10.5. La Comisión paritaria elaborará en la primera sesión el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

Artículo 11

Funciones de la Comisión paritaria

La Comisión paritaria tendrá las funciones siguientes:

- a) Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio, especialmente en materia de seguridad, salud, higiene, medio ambiente, asistencia social y seguimiento de la aplicación de las tablas salariales.
- b) Participación en la determinación de los programas de formación que se tengan que desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.
- c) Emisión de informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las dos partes sobre la interpretación de lo que se ha pactado, así como cualquier otra que las dos partes acuerden.
- d) Cualquier otra función que este convenio determine.

Artículo 12

12.1. Los derechos y las obligaciones de los representantes legales de los trabajadores y de sus asesores presentes en la Comisión paritaria son los siguientes:

- a) Participar como miembros activos de la mencionada Comisión, para estudiar y proponer las condiciones de trabajo a las diferentes universidades y puestos de trabajo.
- b) Proponer todas aquellas ideas que sean beneficiosas para la organización y la racionalización, de conformidad con la legislación vigente.
- c) Trasladar a la Comisión mencionada las sugerencias que les comuniquen los trabajadores.
- d) Disfrutar de las indemnizaciones por desplazamiento y manutención necesarios para compensar los gastos que les ocasione su asistencia a las reuniones de la Comisión paritaria. Estos pagos no se harán efectivos a los asesores.

12.2. En todos aquellos temas derivados de la interpretación de este convenio en los cuales no se llegue a acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, ambas partes acuerdan someterse al procedimiento que para solución de conflictos se establece a la normativa sobre funcionamiento en materia de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

12.3. Las interpretaciones que la Comisión paritaria haga del contenido del convenio son vinculantes para ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes e interpretaciones se incorporarán como anexo del presente convenio.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo

Artículo 13

Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de las gerencias de cada una de las universidades públicas, que, con respecto a las condiciones de trabajo, tienen que respetar lo que prevé el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 4

Abastecimiento de vacantes, traslado, promoción y nuevo ingreso

Artículo 14

Abastecimiento de vacantes

El abastecimiento de vacantes se hará de acuerdo con la orden siguiente:

Traslado
Reincorporación de excedencias
Promoción interna
Nuevo ingreso

Artículo 15

Turno de traslado y de reincorporación de excedencias

El personal laboral fijo en activo de cada universidad tendrá derecho a participar en los concursos de traslado voluntario de carácter interno de los mismos grupos, categoría y especialidad.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho también a participar en los concursos de traslado voluntario de carácter interno de los mismos grupos, categoría y especialidad.

Asimismo, el personal laboral podrá participar en concursos de traslado convocados por cualquiera de las universidades públicas catalanas.

Los trabajadores podrán participar también en los concursos de traslado convocados por las universidades públicas del resto del Estado cuando haya reciprocidad en la admisión a los concursos.

Primero se resolverá el concurso de traslado y, en caso de quedar vacante, se resolverá el concurso de reincorporación de excedencias.

Artículo 16

Promoción interna

Las plazas vacantes se podrán cubrir mediante promoción interna o ascenso.

Artículo 17

Nuevo ingreso

El acceso de personal nuevo para cubrir las vacantes laborales que hayan quedado sin cubrir en el turno de traslado o en el de promoción interna se hará de acuerdo con los contenidos que establece este convenio.

Las universidades garantizarán un porcentaje de reserva de plazas para los discapacitados de acuerdo a lo que disponga la normativa vigente.

Artículo 18

El turno de traslado y el de promoción interna tendrán lugar como mínimo trimestralmente, para ocupar las vacantes existentes, antes del turno de nuevo ingreso. No obstante, con la finalidad que los puestos de trabajo sean atendidos sin solución de continuidad, las gerencias podrán establecer las convocatorias y el desarrollo de los concursos de traslado y ascenso simultáneamente, siempre que se pueda prever con exactitud la fecha en que habrá vacantes.

Artículo 19

Concursos

19.1. El sistema de abastecimiento de vacantes será el de concurso. La convocatoria de este concurso contendrá los requisitos establecidos en el catálogo de puestos de trabajo para cada plaza vacante, y también los baremos y los criterios con los cuales hay que juzgar en el concurso y las pruebas que, si corresponde, hará falta que los aspirantes hagan.

19.2. Las pruebas, de acuerdo con los contenidos de la convocatoria, serán fijadas por el tribunal e irán dirigidas a demostrar la capacidad e idoneidad de los aspirantes en relación con la plaza objeto de convocatoria.

19.3. El baremo de méritos se establecerá de acuerdo con los conceptos siguientes:

1. Turno de traslado
 - a) Turno de traslado dentro de los mismos grupo, categoría y especialidad:
Pueden participar los trabajadores de la universidad fijos y en activo y los que se

encuentren en situación de excedencia voluntaria, siempre que tengan los requisitos para el reingreso u otras situaciones que den derecho a participar.

La valoración de los candidatos se hará por el sistema de méritos.

Valoración de los méritos: hasta 5 puntos.

a) Antigüedad en la empresa: hasta 3 puntos (60%). La antigüedad se valorará a razón de 0,2 puntos por año completo de servicios en la universidad.

b) Por formación adecuada al puesto de trabajo: 1 punto.

c) Por hijos en edad escolar y otras circunstancias familiares: 1 punto.

Puntuación mínima: se considera que poseen la puntuación mínima los aspirantes que cumplan las condiciones exigidas para participar en el concurso.

El candidato seleccionado será el que alcance la puntuación más alta.

En caso de que haya un empate, tendrá prioridad el candidato con más antigüedad en la universidad.

En caso de que sólo exista un candidato para la plaza convocada, el traslado será automático.

b) Traslado dentro del mismo grupo y categoría, pero de diferente especialidad:

El sistema de valoración de candidatos y la puntuación mínima serán los mismos que se prevén en el apartado 2. Turno de promoción interna.

2. Turno de promoción interna

Al turno de promoción interna se pueden presentar los trabajadores fijos y en activo de la universidad, los que se encuentren en situación de excedencia voluntaria y en otras situaciones, siempre que tengan los requisitos para el reingreso, y los trabajadores del resto de las universidades públicas catalanas.

La valoración de los candidatos se hará por el sistema de prueba y méritos.

1. Prueba y entrevista: hasta 6 puntos.

Los candidatos harán una prueba de conocimientos o de adecuación a las funciones del puesto de trabajo, salvo el grupo 4, en el cual se valorarán únicamente los méritos.

Asimismo, se les hará una entrevista personal que, como máximo, valdrá dos puntos. Los candidatos tendrán que superar las dos fases. En el caso de la entrevista se tendrá que obtener como mínimo 0,5 puntos.

2. Valoración de los méritos: hasta 4 puntos.

2.1 Grupos 1, 2 y 3

a) Antigüedad: hasta 0,5 puntos.

b) Experiencia: hasta 0,5 puntos.

c) Titulación: hasta 2 puntos.

Grupo 1. Hasta 2 puntos: doctorado, cursos de posgrado o licenciatura de la especialidad indicada como mérito en las bases de la convocatoria.

Grupo 2. Hasta 2 puntos: doctorado, cursos de posgrado, licenciatura, diploma de especialidad indicada como mérito en las bases de la convocatoria.

Grupo 3. Hasta 2 puntos: FP2 de la especialidad indicada como mérito en las bases de la convocatoria.

Hasta 1,5 puntos: FP2 de otra especialidad o una titulación equivalente.

Hasta 1 punto: otras titulaciones.

d) Cursos de formación. Perfeccionamiento: hasta 1 punto.

2.2 Grupo 4

a) Antigüedad: hasta 0,5 puntos.

b) Experiencia: hasta 1 punto.

c) Titulación: hasta 1,5 puntos.

Grupo 4. Hasta 1,5 puntos: FP1 de la especialidad indicada como mérito en las bases de la convocatoria.

Hasta 1 punto: FP1 de otra especialidad o una titulación equivalente.

Hasta 0,5 puntos: otras titulaciones.

d) Cursos de formación. Perfeccionamiento: hasta 1 punto.

Se valorarán a razón de 0,2 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con el puesto de trabajo que hay que proveer, en función

del grado de dificultad de los cursos, determinado por el sistema de selección, la duración, la existencia de pruebas calificadoras y otros factores similares.

La puntuación mínima la establecerá el tribunal.

Las convocatorias de concursos en turno de traslado, reingreso de excedencias y en turno de promoción interna, (primera, segunda y tercera fase) se podrán hacer en convocatoria única. En aquellas fases en que no haya candidatos, se pasará directamente a la fase siguiente.

Se convocará a los aspirantes a la tercera fase cuando en la segunda haya quedado vacante la plaza.

3. Nuevo ingreso

La selección para cubrir las vacantes con personal nuevo se hará mediante el sistema de pruebas.

1. Prueba de conocimientos o bien, cuándo sea necesario, prueba para valorar las características de adecuación a las funciones del puesto y entrevista.

Estas pruebas se valorarán globalmente de 0 a 10 puntos.

La puntuación mínima la establecerá el tribunal.

Se tendrá que superar la prueba para que los candidatos puedan pasar a la entrevista siguiente.

La entrevista tratará sobre aquellos aspectos de la experiencia curricular que el candidato aporte.

El candidato seleccionado será el que alcance el número más alto de puntos en el total de las pruebas hechas.

Artículo 20

El tribunal

Las pruebas que se hagan y el baremo de méritos serán valorados por un tribunal que tendrá la composición siguiente:

El gerente o gerenta, o persona en quien delegue que lo presidirá.

El responsable del área de personal o el delegado.

Un vocal que se avenga con la especialidad de la plaza objeto de convocatoria, designado por la universidad.

Dos vocales designados por el Comité de empresa.

Un miembro del área de personal de la universidad, que actuará como secretario, con voz pero sin voto.

Artículo 21

Permutas

Con el fin de poder ejercer el derecho de movilidad el personal laboral, las universidades facilitan el intercambio de los trabajadores, previo acuerdo de todas las partes.

Las permutas se pueden producir al ámbito interno de cada una de las universidades o entre ellas y con el resto del Estado donde exista la reciprocidad. Las universidades firmantes de este convenio se comprometen a llevar una política activa con el fin de firmar el máximo posible de acuerdos de reciprocidad.

Son requisitos para poder acogerse a este procedimiento, tanto con el caso de permuta entre las universidades como de permuta en la misma universidad:

1. Ser personal fijo de una universidad pública catalana con una antigüedad mínima de un año.

2. Que los puestos a permutar sean del mismo grupo y categoría.

3. Contar con informes favorables de los jefes orgánicos correspondientes y visto bueno de las gerencias.

Con el objetivo de facilitar este procedimiento las universidades activarán mecanismos interuniversitarios para que los trabajadores puedan inscribirse y consultar las ofertas expuestas.

Artículo 22

Contratación temporal

La contratación eventual o temporal sólo se podrá hacer en los casos de sustitución,

sobrecarga de trabajo, urgencia manifiesta o para la prestación de servicios que sean temporales por su misma naturaleza y que estén ligados a puestos de trabajo fuera del catálogo. Habrá que hacer consignar en el contrato la circunstancia temporal que motiva la contratación. La selección de este personal se realizará respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, donde cada una de las universidades determinará con sus respectivos comités de empresa el procedimiento y la constitución de los tribunales.

La modalidad contractual adecuada para la contratación del personal con cargo a proyectos de investigación será el de obra o servicios determinado.

Las universidades públicas catalanas se comprometen a no contratar trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 23

Los mandos

La provisión de puestos de mando se hará mediante convocatoria pública, por concurso o, excepcionalmente, por libre designación, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo.

Artículo 24

Formalización del contrato

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito.

Artículo 25

Periodo de prueba

El personal nuevo tendrá que superar el periodo de prueba, de acuerdo con lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 26

Trabajos de categoría superior o inferior

26.1 El trabajador que desarrolle funciones correspondientes a un puesto de trabajo de categoría superior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente lleve a cabo. De estos casos se informará el comité.

El comité de empresa y la gerencia velarán para que en ningún caso se superen los periodos de 6 meses durante 1 año o de 8 meses durante 2 años.

26.2 Si una vez superados estos plazos subsisten las causas que han motivado los trabajos de categoría superior, las universidades tendrán que prever la creación de esta plaza durante el ejercicio presupuestario siguiente y habrá que sacarla a concurso, de conformidad con los procedimientos de abastecimiento establecidos.

A efectos del artículo 39.4 del Estatuto de los trabajadores, estos procedimientos de provisión serán los únicos que permitirán modificar la categoría profesional de los trabajadores.

26.3 Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tiene, únicamente podrá hacerse con un informe previo del comité de empresa, durante el tiempo imprescindible y con una duración máxima de tres meses, y se le mantendrán la retribución y otros derechos de su categoría profesional.

Artículo 27

Capacidad probada

Podrán concursar en plazas de grupo inmediatamente superior las personas que cumplan alguno de los requisitos siguientes:

- a) Poseer la titulación exigida para los grupos inmediatamente inferiores al de la plaza objeto del concurso.
- b) Haber ocupado durante cinco años puestos de trabajo del mismo ámbito funcional del grupo inmediatamente inferior al de la plaza objeto de concurso o

haber ocupado durante tres años puestos de trabajo del mismo ámbito del grupo inmediatamente inferior y acreditar cien horas de formación. Esta formación quedará acreditada en caso de que la universidad no lo ofrezca en el marco de su plan de formación.

CAPÍTULO 5

Clasificación y carrera profesional

Artículo 28

Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene como objeto la determinación, la ordenación y la definición de las diferentes categorías profesionales que aparecen en la relación de puestos de trabajo.

El mencionado catálogo establece los requisitos necesariamente que habrá que acreditar para poder acceder a cada uno de los puestos de trabajo, mediante el sistema de cobertura de vacantes establecido en este convenio.

La descripción de los grupos y las categorías que incluye se encuentran en el anexo 1.

Artículo 29

Carrera profesional

El PAS-L tendrá derecho a disfrutar de oportunidades de promoción profesional, mediante el progreso profesional entre puestos de trabajo, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y dentro de las necesidades organizativas y la RTL de cada universidad.

Cada universidad hará un plan plurianual, que negociará con el comité de empresa, en base a sus necesidades de desarrollo organizativo, la correcta catalogación de los puestos de trabajo en la RTL y el fomento de la cobertura de plazas por los mecanismos de promoción previstos en este convenio. Este plan plurianual contendrá, como mínimo, un plan de promoción.

Artículo 30

Transformación del grupo 4

Cada universidad analizará, de acuerdo con el comité de empresa, en función de sus necesidades organizativas y de la evolución de las funciones, si hay puestos de trabajo del grupo 4 susceptibles de ser transformados en el grupo 3.

Las universidades en las cuales haya personal del grupo 4 que haga funciones y/o tareas en las que se requiere una formación profesional específica, reclasificarán los puestos en el grupo 3.

Dentro del plan de formación de las universidades habrá una acción específica para la formación del grupo 4 que les facilite la obtención de las capacidades necesarias para ejercer funciones técnicas en los ámbitos de informática, audiovisuales, mantenimiento, laboratorios y otros.

CAPÍTULO 6

Formación y perfeccionamiento

Artículo 31

Formación y perfeccionamiento

31.1 Se facilitará al personal afectado por este convenio la realización de estudios para la obtención de la formación necesaria y para el perfeccionamiento profesional e integral de la persona.

31.2 Para alcanzar esta formación profesional e integral de la persona, cada universidad destinará, como mínimo, el 2% de la masa salarial del personal laboral al correspondiente plan de formación.

31.3 El plan de formación tendrá tres niveles diferentes:

a) Formación básica y continuada. Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos específicos del puesto de trabajo que ocupa el trabajador. Consistirá en cursos de reciclaje y capacitación profesional, organizados por la misma universidad. Estos cursos serán gratuitos y se desarrollarán dentro del horario de trabajo, siempre que sea posible; si no lo es, se establecerá la compensación horaria correspondiente. Las universidades, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales, también organizarán cursos de capacitación para la adaptación de sus trabajadores a las modificaciones técnicas llevadas a cabo en los puestos de trabajo, y también cursos de adecuación profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios de las universidades. Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la población de su puesto de trabajo habitual para asistir a estos cursos, percibirá la dieta correspondiente, de acuerdo con lo que dispone el artículo 57 de este convenio.

b) Formación para la promoción. Es la formación destinada a facilitar la promoción de los trabajadores dentro de cada universidad. Esta formación se llevará a cabo mediante cursos gratuitos destinados a la obtención del título académico o profesional o de los conocimientos necesarios para puestos de trabajo determinados, para promover a los trabajadores en estos puestos cuando salga la plaza vacante.

c) Formación integral de la persona. Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos de la persona, y no hace falta que los cursos que se sigan tengan relación con el puesto de trabajo ocupado por cada uno de los trabajadores. Estos cursos no serán gratuitos ni se harán dentro del horario de trabajo, sin perjuicio que la asistencia a los cursos se pueda compatibilizar con el horario de trabajo o se puedan recuperar las horas que coincidan con el horario del curso, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

31.4 Cada universidad elaborará un plan de formación anual.

El comité de empresa o las personas que deleguen participarán en la elaboración y el desarrollo de este plan.

El plan de formación de cada universidad establecerá un mínimo de horas de formación a disposición de los trabajadores.

El comité de empresa emitirá un informe previo y recibirá periódicamente información funcional y económica de su desarrollo.

31.5 En materia de formación relacionada con riesgos laborales, serán consultados los delegados de prevención de acuerdo con el artículo 36.1.c) de la Ley de prevención de riesgos laborales, y se tendrá que tener el asesoramiento de los técnicos de los servicios de prevención de cada universidad.

31.6 Las universidades garantizarán la formación en materia preventiva de los delegados y delegadas de prevención.

Esta formación será, como mínimo, equiparable a la contenida en la legislación vigente sobre el Reglamento de los servicios de prevención, para el desarrollo de las funciones del técnico de prevención de nivel intermedio.

CAPÍTULO 7

Condiciones y conceptos retributivos. Normas generales

Artículo 32

Régimen retributivo

Las retribuciones del personal laboral de las universidades públicas catalanas estarán constituidas por un salario base y por los complementos que se especifican en este convenio.

Artículo 33

Recibo de salarios

En los pagos salariales, la universidad está obligada a entregar a los trabajadores una hoja justificativa individual en la cual quedarán reflejadas la categoría y la antigüedad del trabajador, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 34*Salario base*

El salario base anual, incluyendo las tres pagas extras, es el que para cada categoría se indica en el anexo 2.

Artículo 35*Antigüedad*

La antigüedad se abonará por trienios, de conformidad con los importes que se indican en el anexo 2.

Este concepto también será de aplicación a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 36*Complemento de puesto de trabajo*

Los importes son los que constan en la tabla del anexo 2, siendo el complemento v el mínimo aplicable, excepto en aquellas universidades que, por acuerdos internos, el complemento mínimo establecido sea otro.

Artículo 37*Plus de peligrosidad, toxicidad y dureza*

Se abonará según las cantidades que establece la tabla del anexo 2.

Artículo 38*Plus de vigilancia nocturna*

El complemento de vigilancia nocturna es incompatible con cualquier otro, incluyendo el de nocturnidad.

Los importes son los que figuran en la tabla del anexo 2.

No obstante, será compatible con el plus festivo y el complemento de puesto de trabajo.

Artículo 39*Plus festivo*

Si el trabajo se lleva a cabo en sábado, domingo o día festivo, se tendrá derecho a una compensación económica. Los importes son los que figuran en la tabla del anexo 2.

Artículo 40*Horas extraordinarias*

El importe de las horas extraordinarias, cuya cuantía aparece detallada en la tabla del anexo 2, permanecerá congelado durante la vigencia del convenio, y las cuantías resultantes de esta congelación se destinarán, en el seno de cada universidad, a materias relacionadas con la salud y la prevención higiene laboral, en cualquiera de sus aspectos.

Artículo 41*Pagas extraordinarias*

Cualquier trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de las cuales será de cuantía igual al importe mensual del salario base y del complemento de antigüedad. Se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante los doce meses anteriores. La fracción de mes se computará como unidad completa.

CAPÍTULO 8
Jornada y horarios

Artículo 42
Jornada y horarios

42.1 El total anual de horas de trabajo será de 1.462, que se distribuirán semanalmente, tal como se indica en el punto siguiente.

Esta jornada podrá ser de tres tipos:

a) Jornada continuada de lunes a viernes, que con carácter general se establece de 8 a 15 horas, de 14 a 21 horas o de 15 a 22 horas.

b) Jornada partida de lunes a viernes, que con carácter general se establece de 9 a 17 horas con una interrupción de una hora.

c) En aquellos puestos de trabajo en los cuales sea necesaria la prestación de servicios los sábados, se establecerá una jornada semanal diferenciada, manteniendo la distribución semanal y sin pasar el cómputo anual de horas.

Excepcionalmente, la gerencia, con la conformidad previa del comité de empresa, podrá establecer horarios especiales por necesidades de organización del servicio.

42.2 En las universidades en que se introduzcan los medios de control adecuados, se podrá establecer la flexibilidad horaria en el cumplimiento de la jornada de trabajo, siempre que se garantice la cobertura de los servicios, entendiéndose por jornada flexible un margen de tolerancia a la hora de entrar que se recuperará a la hora de salir.

42.3 En cada universidad se negociará anualmente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral, el cual será expuesto en los tablones de anuncios de los centros de trabajo. El calendario laboral comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y la jornada de verano, que, como mínimo, comportará la reducción de una hora diaria, durante los meses de julio y agosto.

42.4 Se establece que los trabajadores con jornada completa disfrutarán de una pausa de 30 minutos que será contada como jornada efectiva.

Artículo 43
Horas extraordinarias estructurales

Se considera que las horas extraordinarias en el ámbito de este convenio, visto el carácter de servicio público que se presta, se hacen por circunstancias de carácter estructural derivadas de la misma naturaleza de cuya actividad se trata, de manera que tienen el carácter de estructurales de acuerdo con lo que define la Orden de 1 de marzo de 1983; se tendrá que notificar el número de horas mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo, a la Seguridad Social y al comité de empresa.

Artículo 44
Horas extraordinarias urgentes

Tendrán la consideración de horas extraordinarias urgentes las trabajadas de más para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni en el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

CAPÍTULO 9
Vacaciones y permisos o licencias

Artículo 45
Vacaciones

45.1 El periodo de vacaciones tendrá una duración de 31 días naturales para todo el personal, o la proporción correspondiente en el caso de no acreditar un mínimo de 12 meses de antigüedad. Se disfrutará entre los meses de julio y agosto.

La partición del periodo de vacaciones implicará que éstas se tengan que hacer en dos periodos, uno de 15 días y el otro de 16.

Si por necesidades del servicio hubiera que hacerlas fuera de los meses de julio y agosto, los trabajadores afectados tendrían derecho a disfrutar de 40 días naturales consecutivos.

Para poder disfrutar del periodo de vacaciones fuera de los meses antes indicados, se requerirá una solicitud de la persona interesada, con el visto bueno del responsable orgánico, dirigida al jefe del área de personal, y la autorización estará condicionada a las necesidades del servicio.

El personal afectado por este convenio, cuyo cónyuge preste servicios en alguna de las universidades públicas catalanas, tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en las mismas fechas, siempre que las necesidades del servicio de cada una de las universidades lo permitan.

45.2 Asimismo, el personal laboral de las universidades disfrutará de 12 días laborales de descanso correspondientes prioritariamente a los periodos de Navidad y Semana Santa.

En caso de que no cumpla un año de servicio efectivo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso se hará la proporción correspondiente en función del tiempo en activo.

Una vez establecido el calendario, las gerencias y los comités acordarán anualmente la distribución de estos días a lo largo del año, procurando conseguir la coincidencia de estos días de descanso del personal de administración y servicios con el calendario académico.

45.3 La trabajadora que durante el periodo de vacaciones esté de permiso por maternidad disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan una vez finalizado el mencionado permiso.

En el supuesto de que esté disfrutando de sus vacaciones previamente al parto y éste le sobrevenga, al finalizar esta situación disfrutará de los días de vacaciones de los cuales no dispuso en su momento.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal al momento de iniciar el periodo de vacaciones autorizado, podrá disfrutar de las vacaciones cuando finalice la incapacidad temporal y siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 46

Licencias y permisos

El trabajador o trabajadora, si lo comunica antes y lo justifica después, se podrá ausentar del trabajo, con derecho a remuneración a menos que el apartado correspondiente indique lo contrario, por alguno de estos motivos y durante los tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o de inicio de convivencia, con la acreditación correspondiente.
- b) Dos días por cambio de domicilio habitual y cuatro si se cambia de localidad.
- c) Para participar en exámenes finales y también en otras pruebas de aptitud y evaluación, el día durante el cual tenga lugar.
- d) Cuatro días por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, de los hijos o de los padres.
- e) Cuatro días por defunción de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta 5 si está fuera del domicilio habitual del trabajador.
- f) Para deberes inexcusables de carácter público o personal amparados por una norma legal o decisión administrativa, el incumplimiento de los cuales puedan hacer incurrir en responsabilidad, el tiempo indispensable para cumplirlos.
- g) Para la realización de exámenes prenatales, tratamientos de fertilidad y de técnicas de preparación al parto, previo aviso a la universidad y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada laboral, el tiempo indispensable para realizarlos.

h) Diez días naturales en concepto de paternidad inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento o de adopción o de acogimiento permanente o preadoptivo de un menor.

i) En caso de nacimiento, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de nacimiento múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El permiso se distribuye a opción de la trabajadora, siempre que disponga, como mínimo, de las seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, de las cuales podrá disfrutar el padre para cuidar del hijo en caso de defunción de la madre. No obstante, y en caso de que el padre y la madre trabajen, se podrá optar para que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al nacimiento, ya sea de manera simultánea o sucesiva al de la madre, excepto que el momento de la incorporación definitiva de la madre en el trabajo suponga un riesgo para su salud. En todo caso, la universidad complementará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100% de la retribución total.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del nacimiento, la trabajadora tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, con la percepción de las retribuciones íntegras. En estos supuestos, el permiso de maternidad se puede computar, a instancias de la madre o, si esta falta, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al nacimiento, de descanso obligatorio para la madre.

j) Dieciséis semanas ininterrumpidas por la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración del permiso es, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años, si se trata de niños discapacitados, o en los casos que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, acreditadas debidamente por los servicios sociales competentes.

k) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este permiso lo podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre en caso de que trabajen los dos, y se mantendrá la elección durante todo el periodo. En caso de parto múltiple, el permiso se ampliará de forma proporcional. A petición del trabajador o la trabajadora este permiso podrá ser concentrado de manera inmediata y continuada a la finalización del permiso maternal.

l) El trabajador que en razón de guarda legal, cuide directamente de un menor, podrá solicitar a partir de la fecha de finalización del permiso maternal y hasta que el niño tenga un año, la reducción de un tercio de su jornada de trabajo con derecho al 100% de sus retribuciones. Este permiso lo podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre en caso de que trabajen los dos. A petición del trabajador o trabajadora, este permiso podrá ser concentrado de manera inmediata y continuada a la finalización del permiso maternal o de la concentración por lactancia.

m) En los supuestos de adopción o de acogimiento permanente o preadoptivo de un niño menor de 6 años, en el caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones durante 16 semanas, contadas a partir de la finalización del permiso maternal reconocido con motivo de la adopción o acogimiento. Este permiso lo podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre en caso de que trabajen los dos. A petición del trabajador o trabajadora, este permiso podrá ser concentrado de manera inmediata y continuada a la finalización del permiso maternal.

n) El trabajador que en razón de guarda legal, cuide de un menor de seis años, o de una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no desarrolle ninguna actividad retribuida o si la desarrolla perciba una retribución inferior al salario

mínimo interprofesional, y también el que tenga a cargo directo suyo un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende de él y requiere una dedicación especial, tiene derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la retribución íntegra, respectivamente.

o) Se tienen que tener en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales se tiene que garantizar, como mínimo, más flexibilidad horaria, que le permita conciliar los horarios de los centros de educación especial, u otros centros donde el hijo o hija discapacitada reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos, el trabajador disfruta de dos horas de flexibilidad horaria diaria.

Se puede otorgar también a los trabajadores con hijos discapacitados un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o la hija, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

p) La persona víctima de la violencia de género tendrá derecho, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario y la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la universidad.

q) Las gerencias podrán autorizar excepcionalmente, con una justificación previa, permisos retribuidos de hasta 10 días por asuntos propios.

r) El personal que haya cumplido, como mínimo, un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a 15 días ni superior a seis meses. Las mencionadas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder los ocho meses cada dos años.

s) Se podrá solicitar licencia, sin ninguna retribución, de entre 1 y 6 meses para atender a un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en casos de enfermedad grave.

La concesión de las reducciones de jornada que regula este artículo es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

En todos los supuestos contemplados en este capítulo, incluido el permiso por matrimonio, se equipara la figura del matrimonio y las relaciones de parentesco que se deriven, a las uniones reconocidas por la Ley 10/1998 de uniones estables de parejas heterosexuales y parejas homosexuales, que sean debidamente acreditadas según se determine.

CAPÍTULO 10

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 47

Suspensión del contrato

Las causas y los efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán los que se recogen en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 48

Excedencias

48.1 El trabajador que, como mínimo, tenga una antigüedad en la universidad de un año tiene derecho que le reconozcan la posibilidad de una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a quince años.

48.2 La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo puede pedir la suspensión del contrato.

En este caso, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a menos que de las actuaciones de tutela judicial resulte de que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

48.3 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años para cuidar de cada hijo menor de 3 años, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde la fecha de nacimiento, o si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para cuidar de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no se pueda valer por él mismo y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia que prevé este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un periodo de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que se estuviera disfrutando.

El periodo en que el trabajador esté en situación de excedencia conforme a lo que establece este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por el empresario, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando sea de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Una vez transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO 11

Acción social, indemnizaciones y anticipos

Artículo 49

Enseñanza universitaria

Los trabajadores en activo, los jubilados y los que se encuentren en situación de incapacidad permanente o temporal tendrán ellos, los hijos a su cargo, sus huérfanos y su cónyuge o pareja de hecho, derecho a una ayuda equivalente al importe de la matrícula en estudios oficiales impartidos en las universidades públicas catalanas y en los centros universitarios dependientes del Ministerio de Educación o de la Generalitat. También se tendrá esta ayuda en el resto de universidades públicas siempre que haya reciprocidad.

Artículo 50

Plus comedor

El plus de comedor se aplicará en la misma cuantía que al personal de la Generalitat de Catalunya. Los criterios y los ritmos se acordarán en el seno de cada universidad con el respectivo comité de empresa.

Artículo 51

Incapacidad temporal

Las universidades complementarán las prestaciones que el trabajador perciba mientras permanezca en situación de incapacidad temporal, hasta el 100% de las retribuciones mensuales, durante el plazo máximo de dieciocho meses, contado desde su inicio, que puede durar esta situación.

Cuando, de acuerdo con el supuesto previsto en el artículo 131.bis 2 de la Ley general de seguridad social, se retrase la calificación de incapacidad permanente, la universidad, una vez se haya superado el plazo de dieciocho meses previsto en el apartado anterior, y sin que se pueda superar el plazo máximo previsto a la normativa vigente, abonará a los trabajadores las cantidades que se detallan a continuación:

1) Enfermedad común o accidente no laboral: tienen derecho a complemento los trabajadores que hayan cumplido cinco años de antigüedad en la universidad, de acuerdo con la escala siguiente:

Por cinco años de servicios: 20%

Por seis años de servicios: 40%

Por siete años de servicios: 50%

Por ocho años de servicios: 60%

Por nueve años de servicios: 80%

Por diez años de servicios: 100%

El complemento mencionado se aplicará sobre la diferencia entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el salario real que tenga el trabajador en la fecha de la declaración de esta situación.

Esta medida no tiene carácter retroactivo.

2) Accidente de trabajo o enfermedad profesional: los trabajadores que se encuentren en esta situación percibirán el 100% de la diferencia entre la prestación que les abone la Seguridad Social y el salario real que tengan asignados en la fecha de la declaración.

Artículo 52

Discapitados

52.1 El personal con discapacidad probada, por la edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin perjuicio del salario y la categoría que tenga.

52.2 Las universidades tendrán que facilitar el acceso a los locales y a los puestos de trabajo al personal discapacitado.

52.3 En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, las universidades, conjuntamente con los respectivos comités de empresa, estudiarán los mecanismos y los medios para intentar la reinserción.

Artículo 53

Jubilación

53.1 Se establece que la jubilación será obligatoria cuándo el trabajador haga 65 años, siempre que, al cumplir esta edad, tenga cubierto el periodo de carencia que establece la legislación vigente.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a tomar las medidas necesarias para favorecer la estabilización del personal temporal, de acuerdo con la Disposición adicional 10 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

53.2 Al producirse la jubilación, el trabajador que tuviera acreditada en la universidad una antigüedad mínima de diez años, tendría derecho a percibir el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que excedan los diez de referencia.

53.3 Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al hacer 64 años.

De acuerdo con lo que dispone el Real decreto 1.194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de la colocación, los contratos que se hagan para sustituir trabajadores que se jubilan podrán concertarse al amparo de cualquier modalidad vigente, exceptuando la contratación a tiempo parcial y la modalidad que prevé el artículo 15.1.d) del Estatuto de los trabajadores.

53.4 De acuerdo con la legislación vigente, las universidades promoverán la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo para aquellos trabajadores que estén interesados.

53.5 El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los 60 años; al hacerlo recibirá una gratificación, por una sola vez y por el mencionado hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

A los 60 años: 12.000 € de premio
A los 61 años: 7.500 € de premio
A los 62 años: 6.000 € de premio
A los 63 años: 4.000 € de premio
A los 64 años: 3.000 € de premio

Artículo 54

Indemnización por invalidez o defunción

54.1 El reconocimiento de una situación de invalidez en el grado de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta dará derecho al trabajador a percibir la cantidad de 16.000 € o de 8.000 €, respectivamente, por un precio fijo y una sola vez.

54.2 Si sobreviniera la muerte de un trabajador en activo, los beneficiarios de éste percibirían la cantidad de 10.000 €, también por un importe fijo y una sola vez. A estos efectos las Gerencias promoverán la declaración de beneficiarios por parte de los trabajadores afectados por este convenio. En defecto de declaración de beneficiarios percibirá la indemnización el cónyuge superviviente no separado judicialmente o de hecho, o la pareja del causante según se define a la Ley 10/1998, de 15 de julio.

54.3 A este efecto, las universidades concertarán una póliza de vida, accidente e invalidez de tipo colectivo para garantizar las cantidades establecidas para cada una de las situaciones previstas. Estas cantidades se harán efectivas a los trabajadores o a sus beneficiarios.

Artículo 55

Fondo social

Cada una de las universidades públicas catalanas establece un fondo social dotado por el importe del 0,5% de la masa salarial, que en ningún caso será inferior a 12.000 €.

En la asignación de las partidas de este fondo se priorizarán las ayudas a fondo perdido para trabajadores que tengan hijos con discapacidades psíquicas o sensoriales a cargo suyo. Dentro de este fondo no se contabilizarán los gastos generados por las ayudas en los estudios, recogidas en el artículo 49.

Se concederá anticipos de necesidad probada para el personal laboral, de acuerdo con el comité de empresa.

La partida presupuestaria será de como mínimo 18.000 € anuales por universidad.

Artículo 56

Premios por servicios prestados

Se acuerda el disfrute de días adicionales de vacaciones, que tendrá carácter de jornada efectiva de trabajo, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Entre 15 y 19 años, ambos incluidos, de servicios: 1 día laboral adicional anual.

Entre 20 y 24 años, ambos incluidos, de servicios: 2 días laborales adicionales anuales.

Entre 25 y 29 años, ambos incluidos, de servicios: 3 días laborales adicionales anuales.

Entre 30 y 34 años, ambos incluidos, de servicios: 4 días laborales adicionales anuales.

35 o más años de servicios: 5 días laborales adicionales anuales.

Este premio, al cual se tendrá derecho una vez se hayan completado los años de servicios prestados relacionados anteriormente, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento del primer año del periodo de servicios prestados a la universidad.

Artículo 57

Viajes, dietas y desplazamientos

Con respecto a dietas, viajes y desplazamientos, hay que atenerse a las cantidades

fijadas en cada momento por la normativa vigente de la Generalitat de Catalunya en esta materia.

Artículo 58

Ropa de trabajo

Cada universidad analizará conjuntamente con su comité de empresa las necesidades de ropa de cada puesto de trabajo y su cuantificación, y acordará, durante la vigencia de este convenio, su distribución, basándose en el anexo 8 del IV convenio, que se anexa a este convenio como anexo 3.

CAPÍTULO 12

Seguridad y salud laboral

Artículo 59

Prevención de riesgos laborales y seguridad

Las universidades se comprometen a cumplir estrictamente las normas sobre seguridad laboral, especialmente el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario en lo que hace referencia a la prevención de los riesgos y en la eliminación de aquellos elementos que originan peligro o riesgo de peligro para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, por medio de este convenio, las organizaciones sindicales se comprometen a promover entre los trabajadores y las trabajadoras el seguimiento riguroso de las normas que se puedan adoptar sobre este ámbito.

Artículo 60

Comité de seguridad y salud

Las universidades fomentarán la operatividad de estos comités, que, de acuerdo con la legislación vigente, son los órganos competentes en materia de seguridad y salud laboral y de su prevención.

En concreto, se fomentará la acción preventiva que será planificada en el seno de cada universidad a través de los planes de actuación, que tendrán que contener como mínimo:

Evaluaciones de las condiciones de trabajo y adopción de medidas preventivas.

Objetivos generales y específicos de acción.

Planes de formación, especialmente para las nuevas incorporaciones de personal.

Campañas de concienciación.

Establecimiento de medidas que garanticen la protección de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 61

Seguridad física

Las universidades, a través de los comités de seguridad y salud o aquellos órganos creados a este efecto, analizarán las posibles situaciones de emergencia, lucha y extinción de incendios y evacuación del personal, estableciendo planes de autoprotección, para afrontar estas situaciones. Los planes que se establezcan en cada universidad serán de seguimiento obligado por parte del personal.

Artículo 62

Salud laboral

Las universidades, dentro de sus posibilidades presupuestarias y dentro de la actividad ordinaria de los servicios de prevención, activarán medidas para contribuir a la prevención y el tratamiento en el ámbito de la salud laboral. Así:

Se establecerán planes de revisiones médicas periódicas generales. Se dotarán servicios de primeros auxilios ágiles.

Se realizarán controles médicos *ad hoc* para el personal de determinadas actividades profesionales sometidas a actuaciones con riesgo laboral.

En este ámbito, las universidades podrán colaborar con instituciones que operen en el sector de la prevención y la salud laboral y muy especialmente con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con la Seguridad Social.

Artículo 63

Equipamiento de trabajo y medios de protección

Las universidades tienen que proporcionar al personal laboral los equipos de protección individual adecuados para ejercer sus funciones, y tienen que velar para que se haga un uso efectivo según la Ley de prevención de riesgos laborales.

El personal laboral contratado o interino tiene que disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el personal fijo.

El personal laboral no podrá desarrollar ninguna tarea que requiera unas medidas determinadas de seguridad y salud si no se le ha proporcionado la ropa de trabajo adecuado y los equipos de protección individuales necesarios para desarrollarla.

De acuerdo con el artículo 29.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los trabajadores, teniendo en cuenta sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrán que utilizar correctamente estos equipos e informar a su superior jerárquico directo y los delegados de prevención o, si hiciera falta, el servicio de prevención de cualquier situación que pueda comportar un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento de estas obligaciones, tanto por parte de las universidades como de los trabajadores, se considerará incumplimiento laboral según lo que prevé el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

Los delegados de prevención y los trabajadores en general tendrán que ser consultados sobre la elección de los equipos de protección individual que tengan que utilizar (capítulo 3 de la Ley de prevención de riesgos laborales).

CAPÍTULO 13

Derechos de representación sindical

Artículo 64

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en el centro libremente sus opiniones sobre este particular.

Artículo 65

Todos los trabajadores podrán ser electores y elegibles para tener cargos sindicales, siempre que cumplan los requisitos que prevé el artículo 69 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 66

Todos los trabajadores podrán disponer de veinte horas laborables al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y al cual haya estado oficialmente convocado. Para el uso de este derecho habrá que informar a la gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación.

Artículo 67

Sin perjuicio de lo que disponen los artículos 77 a 81 del Estatuto de los trabajadores, se podrá constituir la asamblea de los trabajadores de la universidad de un centro o de diversos centros de ésta. Hará falta que sea convocada por los delegados del personal, por el comité de empresa o por un 20% de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 68

Tendrán derecho a reunirse en un local de la universidad facilitado por la gerencia, sin la presencia de ésta; hará falta que la gerencia reciba una comunicación previa con una antelación de 48 horas.

Artículo 69

En caso de que se esté negociando un Convenio colectivo, los trabajadores se podrán reunir dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el periodo de un mes y sólo con veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 70

Los delegados de personal, los miembros del comité de empresa y los delegados de secciones sindicales podrán hacer uso de la acumulación de horas sindicales retribuidas que prevé el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 71*Delegados sindicales*

Se reconoce el derecho de las centrales sindicales a ser representados por delegados en la universidad, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical. Hará falta que el delegado sea trabajador en situación de activo de la universidad.

Los sindicatos que aleguen este derecho hace falta que lo acrediten de manera fehaciente delante de la universidad, la cual, acto seguido, reconocerá al mencionado delegado su condición de representante sindical con carácter general.

Artículo 72

Los delegados sindicales tendrán los derechos que les reconoce la Ley orgánica 11/1985, de libertad sindical, y los que se expresan en este convenio:

Derecho a la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que puedan interesar a los afiliados, los sindicatos respectivos y los trabajadores en general.

Derecho de reunión en los locales de la universidad en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de los trabajadores.

Derecho a ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para los delegados de personal y para el comité de empresa en el Estatuto de los trabajadores, con la obligación de observar el secreto profesional recogido en el artículo 65.2 de este Estatuto.

Artículo 73

Los delegados de las secciones sindicales tendrán las mismas garantías que, en caso de expediente de sanción, la Ley reconoce a los miembros del comité de empresa y a los delegados de personal y tendrán derecho durante un año después de la extinción de su mandato, en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 74

En todas las universidades y también en los centros con una plantilla superior a 100 trabajadores, se facilitará un local para la actividad sindical. Asimismo, se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados para la libre comunicación sindical a todos los centros dónde hagan falta.

Artículo 75

Las universidades descontarán de la nómina mensual de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda a requerimiento de aquéllos, con la presentación previa de las órdenes de descuento individuales y del número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros en la cual haya que transferir la cantidad correspondiente. La dirección del centro entregará una fotocopia de la transferencia a los delegados sindicales, en caso de que haya.

La universidad, en el marco de sus presupuestos, tendrá que prever el soporte económico del funcionamiento del comité de empresa.

CAPÍTULO 14
Régimen disciplinario

Artículo 76

En materia de régimen disciplinario, este convenio se remite expresamente a lo que se regula en el Convenio colectivo del personal laboral de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las universidades y los sindicatos firmantes de este convenio promoverán la constitución en Cataluña de una mesa sectorial de universidades, que comprenderá tanto el personal docente investigador como el personal de administración y servicios, con el fin de facilitar la negociación de los temas comunes a las universidades de Cataluña, sin excluir el ámbito de negociación propio de cada universidad. Con independencia de la existencia de la mesa negociadora del convenio del personal laboral de las universidades públicas catalanas.

Segunda

Los comités de empresa y las gerencias se comprometen a impulsar el desarrollo de todas las medidas previstas a la Ley de igualdad y a las otras normativas de aplicación con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación en razón de género. De manera particular, se asegurará la participación de los comités de empresa en la elaboración de los Planes de igualdad de cada universidad.

Tercera

Los comités de empresa y las gerencias tomarán las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, tal y como marca la legislación vigente.

Cuarta

Las tablas salariales contenidas en el presente convenio lo serán a los únicos y exclusivos efectos del cálculo salarial que corresponda aplicar para el año 2008 y siguientes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Licencias y permisos

En el PAS-L de las universidades públicas catalanas les será de aplicación el Plan Concilia catalán. En los temas que el IV convenio mejore el Concilia, se mantendrá la redacción del convenio anterior.

Cualquier otra medida que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar que afecte de forma transversal a todos los colectivos se negociará en la Mesa General de universidades.

Segunda

Antigüedad

A los efectos de lo que se establece en el 2º párrafo del artículo 35, el reconocimiento de los trienios de los trabajadores que no los tengan reconocidos se hará efectivo en la nómina de septiembre de 2007 con efectos económicos desde el 1 de junio.

Tercera

Jubilaciones parciales con contrato de relevo

Durante la vigencia de este convenio se acordará en la Comisión paritaria la aplicación del artículo 53.4 del convenio, con el objetivo de que sean operativas desde enero de 2008.

Cuarta

Mejora adicional

Para aquellas universidades a las cuales corresponda, se mantiene el concepto retributivo de mejora adicional.

Quinta

Plus peligrosidad

La Comisión paritaria analizará las fórmulas o propuestas que, en el marco de la adecuación de los puestos de trabajo en términos de prevención y previa eliminación de riesgo, permita la supresión y/o transformación del plus de peligrosidad sin que en ningún caso comporte la disminución de las retribuciones de los trabajadores afectados.

ANEXO 1

Clasificación profesional

Grupo 1:

Personal con titulación universitaria superior o con capacidad suficientemente probada en el concurso de cobertura de plaza vacante, si lo permite el catálogo de puestos de trabajo. La clasificación profesional de los puestos del grupo 1 es la que se incluye en la relación de puestos de trabajo de cada una de las universidades.

Grupo 2:

Personal con titulación universitaria de grado medio o con capacidad suficientemente probada en el concurso de cobertura de la plaza vacante, si lo permite el catálogo de puestos de trabajo. La clasificación profesional de los puestos del grupo 2 es la que se incluye en la relación de puestos de trabajo de cada una de las universidades.

Grupo 3:

Personal técnico con formación profesional de grado superior o una titulación equivalente o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo. La clasificación profesional de los puestos del grupo 3 es la que se incluye en la relación de puestos de trabajo de cada una de las universidades.

Grupo 4:

Personal especializado con formación profesional de grado medio o una titulación equivalente o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo. La clasificación profesional de los puestos del grupo 4 es la que se incluye en la relación de puestos de trabajo de cada una de las universidades.

ANEXO 2

*Retribuciones**Sueldo base*

Grupo	Importe íntegro anual
1.....	28.493,55
2.....	24.748,95
3.....	21.602,70
4.....	17.817,90

Trienios

Grupo	Importe íntegro anual
1.....	757,20
2.....	633,30
3.....	633,30
4.....	633,30

Complementos de lugar

IIA=Importe íntegro anual

CLT	IIA	Grupos
A.....	27.671,40	1
B.....	22.712,76	1
C.....	19.962,60	1
D.....	14.721,12	1 2
E.....	11.177,88	1 2
F.....	10.760,64	1 2
G.....	9.292,92	1 2
H.....	8.242,92	1 2
I.....	7.231,20	1 2
J.....	6.142,92	1 2
K.....	4.958,40	1 2
L.....	4.818,60	1 2 3
M.....	4.439,88	1 2 3
N.....	3.623,28	1 2 3
Ñ.....	3.425,16	1 2 3
O.....	2.999,64	1 2 3
P.....	2.328,96	1 2 3 4
Q.....	1.722,96	1 2 3 4
R.....	1.595,04	1 2 3 4
S.....	1.419,48	1 2 3 4
T.....	1.141,08	1 2 3 4
U.....	987,96	1 2 3 4
V.....	463,32	4

Plus peligrosidad, toxicidad y dureza

Grupo	€ íntegro anual
1.....	2.496,72
2.....	2.080,80
3.....	1.764,84
4.....	1.351,08

Horas extraordinarias

Grupo	€ íntegro hora
1.....	12,10
2.....	10,83
3.....	9,56
4.....	7,96

Vigilancia / nocturnidad

3.389,64 € íntegros anuales

Plus festivo

40,00 €

Importe íntegro por día festivo trabajado

ANEXO 3

Indumentaria de trabajo de utilización obligatoria por el personal laboral de las universidades catalanas (se corresponde con el anexo 8 del IV convenio)

Conserjes, ordenanzas: 1 vestido de invierno cada dos años, 1 vestido de verano cada dos años, 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, 1 corbata, zapatos negros (3 pares cada dos años), 2 batas de color, paraguas y botas de agua cada 2 años, 1 abrigo o gabardina cada dos años.

Gobernantas: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 batas blancas, 2 pantalones o faldas.

Fotógrafo, personal de filmación y de publicaciones: 2 batas blancas.

Conductores: 1 vestido de invierno cada dos años; 1 vestido de verano cada dos años, 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano.

1 corbata, zapatos negros (3 pares cada dos años), 1 pantalón o falda, 1 abrigo o gabardina cada dos años.

Vigilantes: 1 vestido de invierno cada dos años, 1 vestido de verano cada dos años, 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, 1 corbata, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 1 abrigo o gabardina cada dos años, 1 traje de agua cada dos años.

Limpiadoras: calzado adecuado (3 pares cada dos años), 3 batas de color.

Telefonistas: 1 vestido de invierno cada dos años, 1 vestido de verano cada dos años, 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, 1 corbata, calzado adecuado (3 pares cada dos años), si así lo prevé cada universidad.

Personal de talleres y oficios y de imprenta: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 chaquetas con goma elástica o 2 batas y 2 pantalones.

Personal de mantenimiento: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 chaquetas con goma elástica o 2 batas, 2 pantalones, 1 traje de agua y 1 anorac cada 2 años.

Jardineros, personal de campo y pastores: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 monos o batas, 2 chaquetas con goma elástica, 2 pantalones, 1 botas de agua, 1 botas de piel, 1 traje de agua cada dos años y 1 pieza de abrigo cada dos años.

Personal de laboratorio, mecánicos, etc.: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 chaquetas con goma elástica o dos batas y 2 pantalones.

Personal de cocina: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 trajes blancos de cocina y 2 delantales blancos.

Personal de restauración y camareros o camareras: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 batas blancas, 2 pantalones o faldas y 2 delantales blancos.

Personal técnico (grupos 1 y 2), de procesamiento de datos y auxiliares de bibliotecas: 2 batas.

Personal de deportes: calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 chándales, 2 camisetas y 2 pantalones deportivos.

Personal de jardín de infancia: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (3 pares cada dos años), 2 batas blancas y 2 pantalones o faldas.

Personal sanitario, ATS, auxiliar de clínica y servicio médico: calzado adecuado (3 pares cada dos años) y 2 batas blancas cada 2 años.

Personal de establo y de granjas: 2 camisas de invierno, 2 camisas de verano, calzado adecuado (4 pares cada dos años), 2 batas de color, 2 pantalones o faldas, 2 chaquetas con goma elástica, 2 pantalones, 1 botas de agua y 1 traje de agua cada dos años.

Modelos: calzado adecuado (3 pares cada dos años) y un albornoz cada año.

Toallas: donde no haya toallas a disposición del trabajador, dos toallas el año.

(08.333.018)