

III CONVENIO COLECTIVO



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

2023



educació

El 12 de juliol es va signar el III Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes. Signem les cinc universitats i els sindicats CCOO, UGT, CSIF i SEP. STEPV no va voler signar. Aquest és el primer conveni que inclou a personal docent, personal investigador, personal vinculat a projectes i d'administració i serveis.

La negociació ha sigut llarga (7 anys). Més llarga va ser l'espera fins a aconseguir que sindicats, universitats i Generalitat ens asseguérem en una mesa per a negociar les condicions de treball del personal laboral (quasi 20 anys) i, com en tot acord, hi ha hagut avanços i millores, però també coses que s'han quedat en el tinter de les reivindicacions. En aquest sentit queda pendent el cobrament de sexennis per part del professorat laboral no permanent. CCOO ha guanyat diverses sentències al respecte en diferents territoris i la via judicial és una de les nostres línies d'acció sindical en aquest tema.

No és el conveni que CCOO haguera preferit, però hem signat perquè:

- S'han aconseguit objectius significatius en:
 - Retribucions que s'han homogeneïtzat per al professorat de totes les universitats valencianes (la modificació del Decret 174/ 2002 ha estat possible gràcies al preacord de 2019).
 - Retribucions per al personal d'investigació. En aquest punt s'estableixen uns mínims anuals de 20.000€ per a doctors, 18.500€ per a altres titulats universitaris i 16.000€ per a un altre personal. A més, s'obri la possibilitat que en cada universitat s'acorde retribuir a aquest personal en concepte de productivitat i per participar en activitats formatives de postgrau. Aquest serà un dels punts essencials a debatre en la pròxima negociació.
 - S'ha actualitza el catàleg de permisos i llicències que la més recent legislació ha anat incorporant en tot el relacionat amb maternitat, paternitat, cuidat de fills i persones dependents o violència sexual i de gènere.
 - Quant a jornada destaquem que s'estableix com a dret del personal docent que l'assignació de docència diària no excedisca de les 4 hores presencials (a excepció de les pràctiques) i que entre l'inici de la primera classe i el final de l'última no transcórreguen més de 8 hores.

- Pel que fa a promoció i estabilitat, les universitats es comprometen a facilitar l'estabilitat i la promoció del seu personal docent, així com a estudiar el desenvolupament professional del seu personal d'investigació.
- S'ha tornat a negociar després de dues dècades de negatives de la Generalitat a asseure's amb sindicats i universitats.
- Creiem en la força i la necessitat de la negociació col·lectiva per a avançar i millorar les condicions de treball del personal de les universitats públiques valencianes.

Des de CCOO volem reconèixer el treball realitzat per les persones que han participat en la negociació, tant de la Generalitat i les universitats com dels sindicats, fins i tot d'aquells que no han signat. De la mateixa manera, volem destacar l'ús que vam fer d'aquesta mesa, que es va constituir per a negociar el conveni, per a tractar altres temes que afectaven el personal de totes les universitats i que no podien resoldre's en una inexistent Mesa General de Negociació d'Universitats (finalment es va crear en febrer de 2022), com ara les pròrrogues als contractes del PCD interí o la carrera professional del PAS. No hem d'oblidar que, quan es va constituir la mesa de negociació del conveni el 21 de juliol de 2016, algunes de les millores laborals de les quals hem gaudit aquests anys no existien (com ara el cobrament de quinquennis i sexennis per part del PCD o els quinquennis per al PAD).

Alguns afirmen que signar aquest conveni provoca precarietat. Des de CCOO reivindicuem que és un marc que millora la realitat actual i que serà el punt de partida per a noves millores . Açò és l'objectiu i el treball diari del sindicalisme. Sense acords no hi ha millores i les millores sempre es poden continuar implementant amb sindicalisme.

Pots consultar el conveni en aquest [enllaç](#). CCOO t'anima que el lliges, conegues els teus drets i obligacions i comptes amb nosaltres per a resoldre qualsevol dubte o plantejar noves reivindicacions.

Patricia Alberola

Responsable d'Universitats FECCOOPV



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

Índice interactivo

CAPÍTULO I : Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

Art. 1.- Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación	6
--	---

CAPÍTULO II : Condiciones generales

Art. 2.- Ámbito personal	7
Art. 3.- Ámbito funcional	7
Art. 4.- Ámbito temporal	8
Art. 5.- Nulidad de cláusulas del Convenio Colectivo	8
Art. 6.- Compensación y absorción	8
Art. 7.- Condiciones más beneficiosas	8
Art. 8.- Normas supletorias	9

CAPÍTULO III : Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

Art. 9.- Constitución y composición de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia	9
Art. 10.- Funciones de la CIEV	9
Art. 11.- Funcionamiento de la CIEV	10

CAPÍTULO IV : Relaciones de puestos de trabajo

SECCIÓN PRIMERA: DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO

Art. 12.- Relaciones de puestos de trabajo de Personal Docente e Investigador	11
---	----

SECCIÓN SEGUNDA: DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Art. 13.- Relaciones de puestos de trabajo de Personal técnico, de gestión y de administración y servicios	11
--	----

SECCIÓN TERCERA: DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

Art. 14.- Información sobre contratos del personal de Investigación	12
---	----

CAPÍTULO V : Organización del trabajo

Art. 15.- De la organización del trabajo	12
Art. 16.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	12

CAPÍTULO VI : Clasificación profesional

SECCIÓN PRIMERA: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Art. 17.- Disposiciones generales	13
---	----

SECCIÓN SEGUNDA. PERSONAL INVESTIGADOR

Art. 18.- Marco normativo	14
Art. 19.- Personal investigador contratado.	14
Art. 20.- Contratos de personal investigador.	14
Art. 21.- Contratación de personal investigador bajo las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores.	15
Art. 22.- Categorías profesionales de personal investigador	15

SECCIÓN TERCERA. PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Art. 23.- Clasificación profesional.	16
Art. 24.- Definición y categorías	17

SECCIÓN CUARTA. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Art. 25.- Categorías laborales de personal.	17
---	----

CAPÍTULO VII : Selección del personal

Art. 26.- Acceso y provisión de puestos de trabajo	18
Art. 27.- Comisiones de selección.	18

CAPÍTULO VIII : Jornada de trabajo, horario y dedicación

Art. 28.- Jornada de trabajo	19
Art. 29.- Reducciones de jornada	20
Art. 30.- Adaptaciones de jornada	20
Art. 31.- Justificación de ausencias por enfermedad	22

CAPÍTULO IX : Vacaciones, permisos y licencias

SECCIÓN PRIMERA: VACACIONES

Art. 32.- Vacaciones anuales.	23
Art. 33.- Período de disfrute de las vacaciones.	23
Art. 34.- Derechos relacionados con las vacaciones.	24

SECCIÓN SEGUNDA: PERMISOS

Art. 35.- Permisos	25
Art. 36.- Permiso por asuntos propios	36

SECCIÓN TERCERA: LICENCIAS

Art. 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	37
Art. 38.- Licencia por estudios para el Personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y personal de apoyo a la investigación	38

Art. 39.- Licencias para la movilidad del PDI y del personal de investigación 38
Art. 40.- Licencia sin retribución. 39
Art. 41.- Licencia no retribuida para perfeccionamiento profesional 39
Art. 42.- Licencia para participación en programas acreditados de
cooperación internacional 40

CAPÍTULO X : Fomento de la formación y de la movilidad

Art. 43.- Formación profesional. 40
Art. 44.- Movilidad del Personal técnico, de gestión y de administración
y servicios. 40
Art. 45.- Movilidad del PDI. 41

CAPÍTULO XI : Estabilidad laboral y promoción profesional

SECCIÓN PRIMERA: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

Art. 46.- Estabilización y promoción profesional del profesorado contratado 41
Art. 47.- Promoción a las figuras de PDI contratado a tiempo completo . . 42
Art. 48.- Promoción a los cuerpos docentes universitarios 42
Art. 49.- Promoción del personal de investigación 43

SECCIÓN SEGUNDA: PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Art. 50.- Promoción del Personal técnico, de gestión y de administración
y servicios. 43

CAPÍTULO XII : Régimen retributivo

Art. 51.- Retribuciones del PDI. 43
Art. 52.- Retribuciones del Pers.técnico, de gestión y de administración
y servicios. 48
Art. 53.- Retribuciones del personal de investigación. 48
Art. 54.- Estructura retributiva del personal de investigación 48

CAPÍTULO XIII : Extinción y suspensión de los contratos de trabajo

Art. 55.- Extinción de los contratos 49
Art. 56.- Suspensión con reserva de puesto 49
Art. 57.- Excedencia voluntaria por interés particular 49
Art. 58.- Excedencia forzosa. 50
Art. 59.- Otros tipos de excedencia 50

CAPÍTULO XIV : Jubilación

Art. 60.- Edad de jubilación. 51
Art. 61.- Jubilación parcial 51

CAPÍTULO XV : Asistencia y acción social

Art. 62.- Asistencia y acción social.	51
---	----

CAPÍTULO XVI : Igualdad de hombres y mujeres

Art. 63.- Principios generales	51
Art. 64.- Prueba de actuaciones discriminatorias	52
Art. 65.- Violencia de género, violencia por motivo de la orientación o identidad sexual o violencia sexual	52

CAPÍTULO XVII : Seguridad y salud laboral

Art. 66.- Aspectos generales.	53
Art. 67.- Deber de las Universidades y de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	53
Art. 68.- Ordenación de la acción preventiva.	54
Art. 69.- Formulación de la actividad preventiva	54
Art. 70.- Comité de Seguridad y Salud	55
Art. 71.- Medidas de protección personal y equipos de trabajo	55
Art. 72.- Revisiones médicas.	55
Art. 73.- Protección a la maternidad.	56
Art. 74.- Medio ambiente laboral.	57
Art. 75.- Situaciones de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género	57

CAPÍTULO XVIII : Régimen disciplinario

Art. 76.- Disposiciones Generales.	58
--	----

CAPÍTULO XIX : Solución de conflictos

Art. 77.- Solución de conflictos	58
--	----

CAPÍTULO XX : Derechos de representación

Art. 78.- Derecho de reunión	58
Art. 79.- Derechos de las Secciones Sindicales.	58
Art. 80.- Funciones de las personas Delegadas Sindicales	59
Art. 81.- Derechos y deberes del Comité de Empresa, delegado de personal y delegado sindical.	60
Art. 82.- Acumulación del crédito horario.	61

Disposiciones adicionales y transitorias 61

ANEXO.	63
----------------	----

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.

CAPÍTULO I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan 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 Valencia (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, sirviendo 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 declarase 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 vengam 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:
 - a) Elaborar su reglamento de funcionamiento.
 - b) Elegir la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.

- c) 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.
 - d) La interpretación del Convenio colectivo.
 - e) El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.
 - f) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - 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 constituida 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 concurran 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 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 substanciales de las condiciones de trabajo

En cuanto a las modificaciones substanciales 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.

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 respeto 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 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 contractuales del Estatuto de los Trabajadores.

Las Universidades podrán celebrar contratos de trabajo a través de las modalidades contractuales 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 en formación

Se podrán celebrar contratos de investigador en formación en prácticas con quienes estén en posesión de la titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario o equivalente, no tengan el título de doctor y estén inscritos 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 junior

Se podrán celebrar contratos de investigador junior con personas que estén en posesión de la titulación de doctor para realizar tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional, así como colaborar en las tareas de difusión de los resultados de investigación.

3. Investigador senior

Se podrán celebrar contratos de investigador senior con personas que estén en posesión de la titulación de doctor, 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 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 de formación profesional, para el C1, y graduado 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

- a) Tecnólogo Superior, grupo A subgrupo A1.
- b) Tecnólogo, grupo A subgrupo A2.
- c) Técnico Superior, grupo B.
- d) Especialista/Oficial, grupo C subgrupo C1.
- e) 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:

- a) Técnico/a medio de conservación de estructuras anatómicas humanas, grupo A subgrupo A2.
- b) Jefe/a encargado/a de equipo, grupo A subgrupo A2.
- c) Responsable de mantenimiento de área, grupo C subgrupo C1.
- d) Técnico/a especialista de oficios, grupo C subgrupo C1.
- e) Oficial de oficios, grupo C subgrupo C1.
- f) Oficial de mantenimiento, grupo C subgrupo C1.
- g) Conductor/a, grupo C subgrupo C2.
- h) Auxiliar de oficios, 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 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 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 el interesado para acreditar la exis-

tencia 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 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.

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.

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 hijo 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 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 del progenitor 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 uno de los progenitores, 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas 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 ambos progenitores 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 el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo 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 del progenitor 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 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, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas 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, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo 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 periodo 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 concederá 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 ininterrumpidas. 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 uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores 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 dote 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.

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 período 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 ininterrumpida 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 ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período 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 período 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 del menor adoptado o acogido 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 uno de los progenitores.
- d) El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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 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 progenitores al país de origen del adoptado, 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 período del permiso coincida o no con el período 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, ésta se podrá disfrutar, previa solicitud, en el curso académico inmediatamente siguiente.

- 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 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 hijo 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 los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, 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 acogi-

miento o del progenitor 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, 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 retribuido, 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 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 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 familiar del afectado haya estado hospitalizado.
- 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 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 hijo o persona que hubiese sido objeto de acogimiento cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto 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 progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores 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 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 o el otro progenitor, 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 de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo 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.

12. Permiso por concurrencia 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. 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 hijos de los heridos y fallecidos, 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 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 cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente 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 documentalmente.
- 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, comisarías, 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. 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 padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

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 provoque

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, retribuidas 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 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 éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.
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 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 regu-

lación. 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 periodo 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 el cónyuge o familiar hasta segundo grado, que habitualmente convivan con la funcionaría 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 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 los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores, 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 acepte 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.

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 colaboradores contratados 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.

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

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.

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

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.

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

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 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.

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

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.

Dedicación	Sueldo	Complemento de Destino (CD)	Total mensual Sueldo + CD	Sueldo pagas extras	Sueldo anual
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.

Dedicación	Sueldo	Complemento de Destino (CD)	Total mensual Sueldo + CD	Sueldo pagas extras	Sueldo anual
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 profesorado visitante será retribuido por los conceptos de sueldo y complemento de destino. Estas retribuciones serán, como mínimo, las siguientes en cómputo anual.

Dedicación	Sueldo	Complemento de Destino (CD)	Sueldo anual
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 profesores eméritos que contraten 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:

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

Las retribuciones de los profesores eméritos 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 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: 20.000,00 €
- b) Titulados universitarios no doctores: 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 reintrosos 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 funcionario.

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. 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 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 valerse 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 reno-

vacación 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.

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.

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 los trabajadores 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.

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 Delegados de Prevención de una parte, y la Administración de otra, en número igual al de los Delegados de Prevención.

Los delegados 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador 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 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 facultativo 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 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 sindicales según dispone la legislación en materia de libertad sindical, y si ésta 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 a guardar sigilo en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

- d) Serán oídos 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.
 - 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 de personal y delegado sindical

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

- a) Los miembros de Comités de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las funciones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as que representan. Las horas mensuales 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 al responsable de su centro o servicio con 48 horas de anticipación para que pueda preverse el funcionamiento del mismo, tomando como referencia el turno del trabajador implicado. En casos sobrevenidos y urgentes la notificación deberá hacerse en el momento de presentarse la necesidad, siempre que la misma pueda ser justificable. La notificación contendrá, al menos, la duración estimada de la ausencia. En todo caso, la notificación deberá ir acompañada de convocatorias, citación o avalada a posteriori por la Sección Sindical o Comité de Empresa correspondiente. Cada Universidad elaborará el correspondiente impreso para ejercer el adecuado

control del minutaje utilizado a cargo del correspondiente crédito horario asignado a cada persona.

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

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.

- d) 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 los representantes 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 los representantes de sus trabajadores, 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
Técnico/a medio de laboratorio	A2
Técnico/a medio informático	A2
Técnico/a de gestión de la investigación	A2
Técnico/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 COMUNIDAD AUTÓNOMA 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 asistentes en calidad de asesores 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 Secretaría.

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 jurídico 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 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 Diario 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 secretaría de la Comisión recaerá, rotativamente, en los representantes 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 los miembros 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 12 de julio de 2023.



afilia't