

# Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

**DOGC núm. 3386 - 11/05/2001**

## **Departament de Treball**

RESOLUCIÓ de 27 de febrer de 2001, per la qual es publica la versió catalana esmenada i la versió castellana del text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433) (DOGC núm. 3332, pàg. 2432, de 21.2.2001). (Pàg. 6728)

## **RESOLUCIÓ**

de 27 de febrer de 2001, per la qual es publica la versió catalana esmenada i la versió castellana del text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433) (DOGC núm. 3332, pàg. 2432, de 21.2.2001).

Havent observat errades a la versió catalana del text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003, tramès al DOGC i publicat al núm. 3332, pàg. 2432 a 2442, de 21.2.2001, se'n publica íntegrament la versió esmenada i la versió castellana.

Barcelona, 27 de febrer de 2001

Jaume Abat i Dinarès

Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

## **CONVENI**

col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003

## **Preàmbul**

Un cop acabat el procés de negociació dut a terme entre les universitats públiques catalanes i els representants legítims dels treballadors i les treballadores del col·lectiu del personal laboral pertanyents als sindicats CCOO i UGT, s'arriba a la formalització del present Conveni col·lectiu, que és el quart.

La negociació del Conveni col·lectiu de les universitats públiques catalanes s'ha d'emmarcar en l'àmbit del sector públic, per assolir així la millora del servei prestat, amb la finalitat que les nostres institucions puguin oferir un servei públic de qualitat.

A l'empara d'aquest esperit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a treballar activament en la creació de nous llocs de treball i en l'adequació dels llocs de treball actuals a les necessitats reals del servei, tot respectant els drets legítims dels treballadors.

Les referències retributives del Conveni s'emmarquen, doncs, en el que s'estableix als pressupostos generals de l'Estat i de la Generalitat.

Quart Conveni col·lectiu del personal laboral de les Universitats Públiques Catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili.

## **Capítol 1**

Àmbit i vigència

### **Article 1**

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten les Universitats Públiques Catalanes: Conveni col·lectiu del personal laboral de les Universitats Públiques de Catalunya: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili i els són aplicables. En el cas que es constitueixin institucions o organismes que assumeixin funcions actualment encomanades a la universitat, el personal el lloc de treball del qual estigui afectat per aquesta mesura podrà optar entre acceptar el seu accés a aquests nous organismes o romandre a la universitat, sense que aquest últim cas comporti un canvi de lloc de treball. En cas d'acceptar l'accés a aquests nous organismes, les universitats, mitjançant els òrgans de govern i els comitès d'empresa, vetllaran pel manteniment de les condicions de treball del personal afectat.

### **Article 2**

Àmbit territorial

Aquest Conveni s'aplicarà a tot el territori de Catalunya.

### **Article 3**

Àmbit personal

L'àmbit del Conveni comprèn totes les persones que tenen la qualitat de treballadors per compte de les universitats indicades anteriorment, així com el personal laboral

temporal contractat amb càrrec a projectes d'investigació i transferència tecnològica i el personal contractat amb càrrec a subvencions públiques.

#### **Article 4**

Vigència, durada i revisió salarial

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 1999. Tindrà una durada de 5 anys, per la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2003.

Quant a les condicions retributives, seran: per a l'any 1999 s'acorda aplicar l'increment de l'1,8% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 1998 a les nòmines del personal de les universitats en tots els conceptes.

Per a l'any 2000 s'acorda aplicar un increment del 2,0% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 1999 en tots els conceptes. Per a l'any 2000 es dotarà un fons de l'1,1% de les retribucions de l'any 1999 amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització a les universitats i millorar la prestació dels serveis i incentivar la productivitat. Igualment, amb aquesta finalitat es dotarà un fons addicional. L'import d'aquest fons és de 17,7 milions de pessetes, equivalent al 0,2% de la massa salarial del conjunt de les universitats.

En cadascun dels anys següents, 2001, 2002 i 2003 s'aplicarà la totalitat de l'increment que determini anualment la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, per a cadascun dels exercicis i en tots els conceptes, excepte en el del complement de llocs de treball.

Per a aquests mateixos anys, cada universitat dotarà un fons addicional, en funció dels objectius establerts anteriorment, que s'aplicarà a cadascun dels complements de llocs de treball, que s'incrementaran en les quantitats anuals següents: per a l'any 2001, 40.000 pessetes; per a l'any 2002, 10.000 pessetes més que l'any anterior, i per a l'any 2003, 15.000 pessetes més respecte de l'any anterior. L'import resultant d'aquests increments quedarà consolidat per a l'1 de gener de 2004.

Igualment, amb la mateixa finalitat, l'any 2001 i per a aquells llocs de treball que no tinguin assignat cap complement de lloc de treball, es crea un nou complement lloc de treball, anomenat 5, per la quantia de 40.000 pessetes anuals, que s'incrementarà en les mateixes quanties i per als exercicis establerts en el punt anterior.

La quantitat anual resultant d'aplicar l'increment de la massa salarial dels triennis en cadascun dels exercicis es destinarà a convergir cap al trienni únic.

En el cas que l'increment establert durant el període de vigència fos superior a l'IPC previst, aquesta diferència es negociaria, per aplicar-se, a la Comissió paritària del Conveni.

#### **Article 5**

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni es considerarà prorrogat per períodes d'un any si cap de les parts no el denuncia amb tres mesos d'antelació, pel cap baix, a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrroques.

No obstant això, restarà vigent mentre no es formalitzi un nou Conveni col·lectiu.

La denúncia, que podrà ser efectuada per qualsevol de les universitats o sindicats signataris d'aquest Conveni, es farà per escrit i es comunicarà a la resta de representacions i a l'autoritat laboral.

## **Article 6**

Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre les universitats que hi estan compreses i els seus treballadors, amb caràcter general.

Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

## **Article 7**

Absorció i compensació

Les condicions econòmiques que estableix aquest Conveni substituiran totes les existents en el moment que entri en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

Si per disposició legal o reglamentària futura s'establissin condicions econòmiques millors, només s'aplicarien si, un cop considerades globalment en el còmput anual, fossin superiors a les previstes en aquest Conveni.

## **Article 8**

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i en dur-se a la pràctica seran considerades globalment.

## **Article 9**

Condició més beneficiosa

Es respectaran, mantenint-se estrictament ad personam, les condicions particulars que, amb caràcter global i en el còmput anual, sobrepassin el conjunt de millores d'aquest Conveni i es derivin d'una norma preexistent o convinguda individualment o col·lectivament.

## **Capítol 2**

La Comissió paritària

### **Article 10**

La Comissió paritària

10.1 La Comissió paritària es constitueix per a la interpretació i la vigilància del compliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

10.2 La Comissió paritària estarà formada per 9 vocals en representació de les universitats i 9 vocals en representació de les centrals sindicals.

10.3 Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part, pel cap baix, amb cinc dies hàbils d'antelació.

La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Els assessors podran assistir a les reunions amb veu però sense vot.

10.4 A cada sessió es nomenarà un president i un secretari, i s'estendrà una acta.

10.5 La Comissió paritària elaborarà en la primera sessió, el reglament de funcionament d'aquesta Comissió.

## **Article 11**

### **Funcions de la Comissió paritària**

La Comissió paritària tindrà les funcions següents:

a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni, especialment en matèria de seguretat i higiene i d'assistència social.

b) Participació en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general, d'acord amb el que estableix aquest Conveni.

c) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les dues parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.

d) Definició dels criteris de distribució de les retribucions del Conveni col·lectiu en la part que excedeix de l'IPC previst d'acord amb l'article quatre, exclusivament durant la vigència d'aquest Conveni.

e) En el termini màxim d'un any, la Comissió paritària elaborarà un informe per racionalitzar i homogeneïtzar les plantilles, estudiarà les funcions i classificacions professionals, l'adscripció als grups i categories i, així mateix, s'analitzaran les diferents especialitats del personal.

f) Qualsevol altra funció que aquest Conveni determini.

## **Article 12**

12.1 Els drets i les obligacions dels representants legals dels treballadors presents a la Comissió paritària són els següents:

a) Participar com a membres actius de l'esmentada Comissió, per estudiar i proposar les condicions de treball a les diferents universitats i llocs de treball.

b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització i la racionalització, de conformitat amb la legislació vigent.

c) Traslladar a la Comissió esmentada els suggeriments que els comuniquin els treballadors.

12.2 En tots aquells temes derivats de la interpretació d'aquest Conveni en els quals no s'arribi a acord en el si de la Comissió paritària, ambdues parts acorden sotmetre's al procediment que per a solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

### **Capítol 3**

Proveïment de vacants, trasllat, promoció i nou ingrés

#### **Article 13**

Organització del treball

L'organització del treball és facultat de les gerències de cada una de les universitats públiques, que, pel que fa a les condicions de treball, han de respectar el que preveu l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 14**

Proveïment de vacants

El proveïment de vacants es farà d'acord amb l'ordre següent:

Trasllat

Reincorporació d'excedències

Promoció interna

Nou ingrés

#### **Article 15**

Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències

El personal laboral fix en actiu de cada universitat tindrà dret a participar en els concursos de trasllat voluntari de caràcter intern dels mateixos grup, categoria i especialitat.

Els treballadors que es trobin en situació d'excedència voluntària tindran dret també a participar en concursos de trasllat voluntari de caràcter intern dels mateixos grups, categoria i especialitat.

Així mateix, el personal laboral podrà participar en concursos de trasllat convocats per qualsevol de les universitats públiques catalanes.

Els treballadors podran participar també en els concursos de trasllat convocats per les universitats públiques de la resta de l'Estat quan hi hagi reciprocitat en l'admissió als concursos.

Primer es resoldrà el concurs de trasllat i, en cas de quedar vacant, es resoldrà el concurs de reincorporació d'excedències.

## **Article 16**

Promoció interna

Les places vacants es podran cobrir mitjançant promoció interna o ascens.

## **Article 17**

Nou ingrés

L'accés de personal nou per cobrir les vacants laborals que hagin restat sense cobrir en el torn de trasllat o en el de promoció interna es farà d'acord amb els continguts que estableix aquest Conveni.

De conformitat amb el que preveu el Decret 238/1988, de 20 de juliol, pel qual es desplega el capítol 10 del títol 4 de la Llei 17/1985, de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat, als organismes que depenen de l'Administració de la Generalitat es garantirà un percentatge de reserva del 5% de places per als disminuïts.

## **Article 18**

El torn de trasllat i el de promoció interna tindran lloc com a mínim trimestralment, per ocupar les vacants existents, abans del torn de nou ingrés. No obstant això, amb la finalitat que els llocs de treball siguin atesos sense solució de continuïtat, les gerències podran establir les convocatòries i el desenvolupament dels concursos de trasllat i ascens simultàniament, sempre que es pugui preveure amb exactitud la data en què hi haurà vacants.

## **Article 19**

Concursos

19.1 El sistema de proveïment de vacants serà el de concurs. La convocatòria d'aquest concurs contindrà els requisits establerts en el catàleg de llocs de treball per a cada plaça vacant i també els barems i els criteris amb els quals cal jutjar en el concurs i les proves que, si pertoca, caldrà que els aspirants facin.

19.2 Les proves, d'acord amb els continguts de la convocatòria, seran fixades pel tribunal i aniran dirigides a demostrar la capacitat i idoneïtat dels aspirants en relació amb la plaça objecte de convocatòria.

19.3 El barem de mèrits s'establirà d'acord amb els conceptes següents:

1. Torn de trasllat

a) Torn de trasllat dins dels mateixos grup, categoria i especialitat:

Hi poden participar els treballadors de la universitat fixos i en actiu i els que es trobin en situació d'excedència voluntària, sempre que tinguin els requisits per al reingrés o altres situacions que donin dret a participar-hi.

La valoració dels candidats es farà pel sistema de mèrits.

Valoració dels mèrits: fins a 5 punts.

a) Antiguitat a l'empresa: fins a 3 punts (60%)

L'antiguitat es valorarà a raó de 0,2 punts per any complet de serveis a la universitat.

b) Per formació adient al lloc de treball: 1 punt

c) Per fills en edat escolar i altres circumstàncies familiars: 1 punt.

Puntuació mínima: es considera que posseeixen la puntuació mínima els aspirants que compleixin les condicions exigides per participar en el concurs.

El candidat seleccionat serà el que assoleixi la puntuació més alta.

En el cas que hi hagi un empat, tindrà prioritat el candidat amb més antiguitat a la universitat.

En cas que només existeixi un candidat per a la plaça convocada, el trasllat serà automàtic.

b) Trasllat dins del mateix grup i categoria, però de diferent especialitat:

El sistema de valoració de candidats i la puntuació mínima seran els mateixos que es preveuen en l'apartat 2. Torn de promoció interna.

## 2. Torn de promoció interna

Al torn de promoció interna s'hi poden presentar els treballadors fixos i en actiu de la universitat, els que es trobin en situació d'excedència voluntària i en altres situacions, sempre que tinguin els requisits per al reingrés, i els treballadors de la resta de les universitats públiques catalanes.

La valoració dels candidats es farà pel sistema de prova i mèrits.

### 1. Prova i entrevista: fins a 6 punts.

Els candidats faran una prova de coneixements o d'adequació a les funcions del lloc de treball, llevat del grup 5, en el qual es valoraran únicament els mèrits.

Així mateix, se'ls farà una entrevista personal que, com a màxim, valdrà dos punts. Els candidats hauran de superar les dues fases. En el cas de l'entrevista es tindrà que obtenir com a mínim 0,5 punts.

### 2. Valoració dels mèrits: fins a 4 punts.

#### Grups 1, 2 i 3

a) Antiguitat: fins a 0,5 punts.

b) Experiència: fins a 0,5 punts.

c) Titulació: fins a 2 punts.

Grup 1. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau o llicenciatura de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.



Grup 2. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau, llicenciatura, diploma d'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 3. Fins a 2 punts: FP2 de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.

Fins a 1,5 punts: FP2 d'una altra especialitat o una titulació equivalent.

Fins a 1 punt: altres titulacions.

d) Cursos de formació. Perfeccionament: fins a 1 punt.

Grups 4 i 5

a) Antiguitat: fins a 0,5 punts.

b) Experiència: fins a 1 punt.

c) Titulació: fins a 1,5 punts.

Grups 4 i 5. Fins a 1,5 punts: FP1 de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.

Fins a 1 punt: FP1 d'una altra especialitat o una titulació equivalent.

Fins a 0,5 punts: altres titulacions.

d) Cursos de formació. Perfeccionament: fins a 1 punt.

Es valoraran a raó de 0,2 punts els cursos de formació i perfeccionament que tinguin relació directa amb el lloc de treball que cal proveir, en funció del grau de dificultat dels cursos, determinat pel sistema de selecció, la durada, l'existència de proves qualificadores i altres factors similars.

La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

Les convocatòries de concursos en torn de trasllat, reingrés d'excedències i en torn de promoció interna (primera i segona fases) es podran fer en convocatòria única. En aquelles fases en què no hi hagi candidats, es passarà directament a la fase següent. Es convocarà els aspirants a la tercera fase quan a la segona hagi quedat vacant la plaça.

### 3. Nou ingrés

La selecció per cobrir les vacants amb personal nou es farà mitjançant el sistema de proves.

1. Prova de coneixements o bé, quan sigui necessari, prova per valorar les característiques d'adequació a les funcions del lloc i entrevista.

Aquestes proves es valoraran globalment de 0 a 10 punts.

La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

S'haurà de superar la prova perquè els candidats puguin passar a l'entrevista següent.

L'entrevista tractarà sobre aquells aspectes de l'experiència curricular que el candidat aporti.

El candidat seleccionat serà el que assoleixi el nombre més alt de punts en el total de les proves fetes.

## **Article 20**

El tribunal

Les proves que es facin i el barem de mèrits seran valorats per un tribunal que tindrà la composició següent:

El gerent o el delegat, que el presidirà

El responsable de l'àrea de personal o el delegat.

Un vocal que s'adigui amb l'especialitat de la plaça objecte de convocatòria, designat per la universitat.

Dos vocals designats pel Comitè d'empresa.

Un membre de l'àrea de personal de la universitat, que actuarà com a secretari, amb veu però sense vot.

## **Article 21**

Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació. La selecció d'aquest personal es realitzarà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, on cadascuna de les universitats determinarà amb els seus respectius comitès d'empresa el procediment i la constitució dels tribunals.

La modalitat contractual adequada per a la contractació del personal amb càrrec a projectes d'investigació serà el d'obra o serveis determinat.

Les universitats públiques catalanes es comprometen a no contractar treballadors a través d'empreses de treball temporal.

## **Article 22**

Els comandaments

La provisió de llocs de comandament es farà mitjançant convocatòria pública, per concurs o, excepcionalment, per lliure designació, d'acord amb la relació de llocs de treball.

## **Article 23**

Formalització del contracte

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit.

#### **Article 24**

Període de prova

El personal nou haurà de superar el període de prova, d'acord amb el que disposa l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 25**

Treballs de categoria superior o inferior

25.1 El treballador que desenvolupi funcions corresponents a un lloc de treball de categoria superior tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament dugui a terme. D'aquests casos se n'informarà el Comitè.

El Comitè d'empresa i la gerència vetllaran perquè en cap cas no se superin els períodes de 6 mesos durant 1 any o de 8 mesos durant 2 anys.

25.2 Si un cop superats aquests terminis subsisteixen les causes que han motivat els treballs de categoria superior, les universitats hauran de preveure la creació d'aquesta plaça durant l'exercici pressupostari següent i caldrà treure-la a concurs, de conformitat amb els procediments de proveïment establerts. A l'efecte de l'article 39.4 de l'Estatut dels treballadors, aquests procediments de provisió seran els únics que permetran modificar la categoria professional dels treballadors.

25.3 Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva fos necessari destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podrà fer-se amb un informe previ del Comitè d'empresa, durant el temps imprescindible i amb una durada màxima de tres mesos, i se li mantindran la retribució i altres drets de la seva categoria professional.

### **Capítol 4**

Classificació professional

#### **Article 26**

Classificació professional

La classificació professional té com a objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que apareixen al catàleg de llocs de treball.

L'esmentat catàleg estableix els requisits que necessàriament caldrà acreditar per poder accedir a cadascun dels llocs de treball, mitjançant el sistema de cobertura de vacants establert en aquest Conveni.

Grup 1:

Personal amb titulació superior o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball.

Grup 2:

Personal amb titulació universitària de grau mitjà o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball.

#### Grup 3:

Personal tècnic amb formació professional de segon grau o una titulació equivalent o amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball. Inclou:

Operador informàtic  
Delineant projectista  
Conductor d'autobús  
Xofer del rector  
Conserge  
Subconserge  
Cap d'equip  
Tècnic especialitzat  
Capatàs  
Socorrista

#### Grup 4:

Personal especialitzat amb formació professional de primer grau o una titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball. Inclou:

Conductor  
Oficial de primera  
Delineant  
Magatzemista  
Model  
Cuiner  
Jardiner  
Telefonista  
Dispenser  
Auxiliar de biblioteca  
Mecànic engraixador  
Recepcionista

#### Grup 5:

Personal no especialitzat. Inclou:

Ordenança-mosso de servei  
Vigilant  
Personal de neteja  
Ajudant de cuina  
Cambrer

Aquesta classificació serà la que s'utilitzarà en la confecció de la relació de llocs de treball; per tant, qualsevol trasllat o promoció per al personal laboral s'esdevindrà per vacant produïda en aquesta relació de llocs de treball.

### **Article 27**

Capacitat provada

Podran concursar a places de grup immediatament superior les persones que compleixin un dels requisits següents:

a) Posseir la titulació exigida per als grups immediatament inferiors al de la plaça objecte del concurs.

b) Haver ocupat durant cinc anys llocs de treball del mateix àmbit funcional del grup immediatament inferior al de la plaça objecte de concurs o haver ocupat durant tres anys llocs de treball del mateix àmbit del grup immediatament inferior i acreditar cent hores de formació. Aquesta formació quedarà acreditada en el cas que la universitat no l'ofereixi en el marc del seu pla de formació.

### **Article 28**

En el termini màxim d'un any, les gerències de les universitats amb els seus respectius Comitès d'empresa acordaran el desenvolupament de les plantilles, de cara a adaptar els grups professionals al contingut funcional dels llocs de treball. En el marc d'aquest acord, es tendirà a facilitar la reclassificació i l'assignació del complement de lloc de treball d'aquells llocs de treball que hagin evolucionat cap a un grau més alt de complexitat, amb el consegüent increment del grau de qualificació professional dels treballadors que l'ocupen, així com l'homologació d'aquells complements de lloc de treball amb les mateixes funcions. Així mateix, s'analitzarà la conveniència d'introduir noves categories en aquelles àrees que hagin experimentat un canvi considerable en el lloc de treball.

Les universitats establiran amb els respectius Comitès d'empresa la temporització, les formes i condicions d'accés a les places que resulten reclassificades com a conseqüència del que s'ha dit anteriorment. En aquest cas, i a efectes de capacitat provada, no es tindran en compte les condicions establertes a l'article anterior.

## **Capítol 5**

Formació i perfeccionament

### **Article 29**

29.1 Es facilitarà al personal afectat per aquest Conveni la realització d'estudis per a l'obtenció de la formació necessària i per al perfeccionament professional i integral de la persona.

29.2 Per assolir aquesta formació professional i integral de la persona, cada universitat destinarà, com a mínim, l'1,5% de la massa salarial del personal laboral al corresponent pla de formació.

29.3 El pla de formació tindrà tres nivells diferents:

a) Formació bàsica i continuada. És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball que ocupa el treballador. Consistirà en cursos de reciclatge i capacitació professional, organitzats per la mateixa universitat. Aquests cursos seran gratuïts i es desenvoluparan dins de l'horari de treball, sempre que sigui possible; si no ho és, s'establirà la compensació horària corresponent. Les universitats, directament o en règim de concert amb centres oficials, també organitzaran cursos de capacitació per a l'adaptació dels seus treballadors a les modificacions tècniques dutes a terme en els llocs de treball, i també cursos d'adequació professional en supòsits de transformació o modificació funcional dels serveis de les universitats.

Quan el treballador hagi de desplaçar-se fora de la població del seu lloc de treball habitual per assistir a aquests cursos, percebrà la dieta corresponent, d'acord amb el que disposa l'article 54 d'aquest Conveni.

b) Formació per a la promoció. És la formació destinada a facilitar la promoció dels treballadors dins de cada universitat. Aquesta formació es durà a terme mitjançant cursos gratuïts destinats a l'obtenció del títol acadèmic o professional o dels coneixements necessaris per a llocs de treball determinats, per promoure els treballadors a aquests llocs quan surti la plaça vacant.

c) Formació integral de la persona. És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements de la persona, i no cal que els cursos que se segueixin tinguin relació amb el lloc de treball ocupat per cadascun dels treballadors. Aquests cursos no seran gratuïts ni es faran dins de l'horari de treball, sense perjudici que l'assistència als cursos es pugui compatibilitzar amb l'horari de treball o es puguin recuperar les hores que coincideixin amb l'horari del curs, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

29.4 Cada universitat elaborarà un pla de formació anual.

El comitè d'empresa o les persones que deleguin participaran en l'elaboració i el desenvolupament d'aquest pla.

El pla de formació de cada universitat establirà un mínim d'hores de formació a disposició dels treballadors.

El comitè d'empresa emetrà un informe previ i rebrà periòdicament informació funcional i econòmica del seu desenvolupament.

29.5 En matèria de formació relacionada amb riscos laborals, seran consultats els delegats de prevenció d'acord amb l'article 36.1.c) de la Llei de prevenció de riscos laborals, i s'haurà de tenir l'assessorament dels tècnics dels serveis de prevenció de cada universitat.

29.6 Les Universitats garantiran la formació en matèria preventiva dels delegats i delegades de prevenció.

Aquesta formació serà, com a mínim, equiparable a la continguda a l'annex 5 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, Reglament dels serveis de prevenció, pel desenvolupament de les funcions del tècnic de prevenció de nivell intermedi.

## **Capítol 6**

Condicions retributives

Secció 1

Normes generals

### **Article 30**

Règim retributiu

Les retribucions del personal laboral de les universitats públiques catalanes estaran constituïdes per un salari base i pels complements que s'especifiquen en aquest Conveni.

### **Article 31**

Rebut de salaris

En els pagaments salarials, la universitat està obligada a lliurar als treballadors un full justificatiu individual en el qual quedaran reflectides la categoria i l'antiguitat del treballador, d'acord amb les disposicions vigents.

Secció 2

Estructura general de les retribucions

Subsecció 1

Salari base

### **Article 32**

Salari base

El salari base anual, incloent-hi les tres pagues extres, serà aquell que per a cada categoria s'indica a l'annex 1.

Subsecció 2

Antiguitat

### **Article 33**

Antiguitat

L'antiguitat s'abonarà per triennis, de conformitat amb els imports que s'indiquen a l'annex 2, tal com s'estableix en l'acord de la Comissió paritària i és continuarà la tendència cap al trienni únic.

Subsecció 3

Complements de lloc de treball

### **Article 34**

Complement de lloc de treball

Els imports són els que consten a la taula de l'annex 7.

### **Article 35**

Plus de perillositat, toxicitat i duresa

S'abonarà segons les quantitats que estableix l'annex 4.

## **Article 36**

Plus de vigilància nocturna

El complement de vigilància nocturna és incompatible amb qualsevol altre, incloent-hi el de nocturnitat (annex 3).

No obstant això, serà compatible amb el plus festiu i el complement de lloc de treball.

## **Article 37**

Plus festiu

Si el treball es du a terme en dissabte, diumenge o dia festiu, es tindrà dret a una compensació econòmica (annex 6).

Subsecció 4

Complements de quantitat i de qualitat

## **Article 38**

Hores extraordinàries

L'import de les hores extraordinàries, la quantia de les quals apareix detallada a l'annex 5, romandrà congelat durant la vigència del Conveni, i les quanties resultants d'aquesta congelació es destinaran, en el si de cada universitat, a matèries relacionades amb la salut i la higiene laborals, en qualsevol dels seus aspectes.

Subsecció 5

Complements de venciment periòdic superior al mes

## **Article 39**

Pagues extraordinàries

Qualsevol treballador tindrà dret a tres pagues extraordinàries, cada una de les quals serà de quantia igual a l'import mensual del salari base i del complement d'antiguitat. Es pagaran en finalitzar els mesos de juny, setembre i desembre.

Quan la prestació laboral no compregui la totalitat de l'any, les pagues extraordinàries s'abonaran proporcionalment al temps treballat durant els dotze mesos anteriors. La fracció de mes es computarà com a unitat completa.

## **Capítol 7**

Jornada i horaris

## **Article 40**

Jornada i horaris

40.1 El total anual d'hores de treball serà de 1.462, que es distribuiran setmanalment, tal com s'indica al punt següent.



Aquesta jornada podrà ser de tres tipus:

- a) Jornada continuada de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 8 a 15 hores, de 14 a 21 hores o de 15 a 22 hores.
- b) Jornada partida de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 9 a 17 hores amb una interrupció d'una hora.
- c) En aquells llocs de treball en els quals sigui necessària la prestació de serveis els dissabtes, s'establirà una jornada setmanal diferenciada, mantenint la distribució setmanal i sense de passar el còmput anual d'hores.

Excepcionalment, la gerència, amb la conformitat prèvia del comitè d'empresa, podrà establir horaris especials per necessitats d'organització del servei.

40.2 A les universitats en què s'introdueixin els mitjans de control adequats, es podrà establir la flexibilitat horària en el compliment de la jornada de treball, sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis, entenent per jornada flexible un marge de tolerància a l'hora d'entrar que es recuperarà a l'hora de sortir.

40.3 En cada universitat es negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball. El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals i la jornada d'estiu, que, com a mínim, comportarà la reducció d'una hora diària durant els mesos de juliol i agost.

40.4 S'estableix que els treballadors amb jornada completa gaudiran d'una pausa de 30 minuts que serà comptada com a jornada efectiva.

## **Article 41**

### Hores extraordinàries estructurals

Es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest Conveni, atès el caràcter de servei públic que es presta, es fan per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la mateixa naturalesa de l'activitat de la qual es tracta, de manera que tenen el caràcter d'estructurals d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983; s'haurà de notificar el nombre d'hores mensualment a la Direcció Provincial de Treball, a la Seguretat Social i al Comitè d'empresa.

## **Article 42**

### Hores extraordinàries urgents

Tindran la consideració d'hores extraordinàries urgents les treballades de més per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores no es tindran en compte a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni en el còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades.

## **Capítol 8**

### Vacances, permisos i llicències

## **Article 43**

### Vacances

43.1 El període de vacances tindrà una durada de 31 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Se'n gaudirà entre els mesos de juliol i agost.

Per poder gaudir del període de vacances fora dels mesos abans indicats, es requerirà una sol·licitud de la persona interessada, amb el vistiplau del responsable orgànic, adreçada al cap de l'àrea de personal, i l'autorització estarà condicionada a les necessitats del servei.

La partició del període de vacances implicarà que aquestes s'hagin de fer en dos períodes, un de 15 dies i l'altre de 16.

Si per necessitats del servei calgués fer-les fora dels mesos de juliol i agost, els treballadors afectats tindrien dret a gaudir de 40 dies naturals consecutius.

Els treballadors afectats per aquest Conveni que formin part de la mateixa unitat familiar tindran dret a gaudir de les vacances en les mateixes dates, sempre que les necessitats del servei de cadascuna de les universitats ho permetin.

43.2 Així mateix, el personal laboral de les universitats gaudirà d'11 dies laborals de descans corresponents prioritàriament als períodes de Nadal i Setmana Santa.

Un cop establert el calendari, les gerències i els comitès acordaran anualment la distribució d'aquests dies al llarg de l'any, procurant aconseguir la coincidència d'aquests dies de descans del personal d'administració i serveis amb el calendari acadèmic.

## **Article 44**

### Llicències i permisos

El treballador, si ho comunica abans i ho justifica després, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun d'aquests motius i durant els temps següents:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni o d'inici de convivència, amb l'acreditació corresponent.

b) Quatre dies, en els casos de naixement d'un fill o adopció, de malaltia greu del cònjuge o parella de fet, dels fills o dels pares.

c) Quatre dies, per defunció de parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, i fins a 5 si és fora de la població on treballa.

d) Dos dies per canvi de domicili habitual i quatre si es canvia de localitat.

e) Per participar en exàmens finals i també en altres proves d'aptitud i avaluació, el dia durant el qual tingui lloc.

f) En cas de part, setze setmanes ininterrompudes, ampliables a divuit si el part és múltiple, que es distribuirà lliurement la interessada sempre que disposi de les sis setmanes immediatament posteriors al part, com a mínim, de les quals podrà gaudir el

pare per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, i en el cas que el pare i la mare treballin, es podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de manera simultània o successiva al de la mare, excepte que el moment de la incorporació definitiva de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut. En tot cas, la universitat complementarà les percepcions que li corresponguin per la Seguretat Social fins al 100% de la retribució total.

g) Vuit setmanes per l'adopció d'un fill menor de nou mesos, comptades des de la resolució judicial per la qual es concedeix l'adopció. Si el fill adoptat té menys de cinc anys i més de nou mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de sis setmanes.

h) El personal que hagi complert, pel cap baix, un any de servei efectiu, podrà sol·licitar llicències sense sou per un període no inferior a quinze dies ni superior a tres mesos. Les esmentades llicències li seran concedides dintre del mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir els tres mesos cada dos anys.

i) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions. La dona, si ho desitja, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís el podran tenir indistintament el pare o la mare en el cas que treballin tots dos.

j) Qui per raons de custòdia legal tingui al seu càrrec directe algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La concessió de la reducció de jornada per aquest motiu serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que sigui objecte de reducció.

Tindrà el mateix dret qui necessiti tenir al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, qui per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per ell mateix, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

k) Les universitats públiques catalanes, en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, s'acolliran al pla nacional de vacances acordat entre la resta d'universitats espanyoles, per al gaudiment del seu personal.

l) Les gerències podran autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per assumptes propis.

## **Capítol 9**

Suspensió i extinció del contracte

### **Article 45**

Suspensió del contracte

Les causes i els efectes de la suspensió del contracte de treball seran els que es recullen a l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

## **Article 46**

### Excedències

46.1 El treballador que, pel cap baix, tingui una antiguitat a la universitat d'un any té dret que li reconeguin la possibilitat d'una excedència voluntària per un període no inferior a dos anys ni superior a deu.

46.2 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptant des de la data de naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a un any, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguini o afinitat, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per ell mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi a aquell de què s'estigués gaudint.

El període en què treballador estigui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

46.3 Durant el temps que el treballador romangui en aquesta situació, resten suspesos tots els drets i les obligacions i, consegüentment, no percebrà cap compensació per cap concepte.

46.4 La reserva de plaça perquè hom té cura d'un fill, per naturalesa o per adopció, i perquè hom atén un familiar de primer grau malalt, es perdrà automàticament en el cas que el beneficiari dugui a terme qualsevol altra activitat retribuïda.

## **Capítol 10**

Acció social, indemnitzacions i bestretes

## **Article 47**

Ensenyament universitari

Els treballadors actius, els jubilats i els que es trobin en situació d'incapacitat permanent i provisional tindran - ells, els fills a càrrec seu, els seus orfes i el seu cònjuge o parella de fet- dret de matrícula gratuïta als centres universitaris dependents del Ministeri d'Educació, sempre que hi hagi reciprocitat, o de la Generalitat de Catalunya, en les mateixes condicions que els funcionaris del departament i de la universitat.

#### **Article 48**

##### Incapacitat temporal

Les universitats complementaran les prestacions que el treballador percebi mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de divuit mesos, comptat des del seu inici, que pot durar aquesta situació.

Quan, d'acord amb el supòsit previst a l'article 131.bis 2 de la Llei general de Seguretat social, es retardi la qualificació d'invalidesa permanent, la universitat, una vegada s'hagi superat el termini de divuit mesos previst en l'apartat anterior, i sense que es pugui superar un màxim de trenta mesos des de la data d'inici de la incapacitat temporal, abonarà als treballadors les quantitats que es detallen a continuació:

Malaltia comuna o accident no laboral: tenen dret a complement els treballadors que hagin complert cinc anys d'antiguitat a la universitat, d'acord amb l'escala següent:

Per cinc anys de serveis: 20%

Per sis anys de serveis: 40%

Per set anys de serveis: 50%

Per vuit anys de serveis: 60%

Per nou anys de serveis: 80%

Per deu anys de serveis: 100%

El complement esmentat s'aplicarà sobre la diferència entre la quantitat que aboni la Seguretat Social i el salari real que tingui el treballador en la data de la declaració d'aquesta situació.

Aquesta mesura no té caràcter retroactiu.

2) Accident de treball o malaltia professional: els treballadors que es trobin en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que els aboni la Seguretat Social i el salari real que tinguin assignats en la data de la declaració.

#### **Article 49**

##### Invalidesa provisional

Tots aquells treballadors que, en el moment de l'entrada en vigor de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, per la qual es regula la situació d'incapacitat temporal, estiguessin declarats en situació d'invalidesa provisional, mantindrien, si escau -mentre duri la mateixa situació i en les condicions existents en el moment de ser declarada aquesta

situació-, el dret a percebre els complements que s'assenyalen en l'apartat b) de l'article 48 d'aquest Conveni, en els imports i amb els requisits establerts per percebre'ls.

## **Article 50**

Capacitat disminuïda

50.1 El personal que tingui una capacitat disminuïda provada, per l'edat o altres circumstàncies, podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions sense perjudici del salari i la categoria que tingui.

50.2 Les universitats hauran de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

50.3 En els casos de personal sotmès a processos de rehabilitació o amb inestabilitat psicològica, les universitats, conjuntament amb els respectius Comitès d'empresa, estudiaran els mecanismes i els mitjans per intentar-ne la reinserció.

## **Article 51**

Jubilació

51.1 S'estableix que la jubilació serà obligatòria quan el treballador faci 65 anys, sempre que, en complir aquesta edat, tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent.

51.2 En produir-se la jubilació, el treballador que tingués acreditada a la universitat una antiguitat mínima de deu anys, tindria dret a percebre l'import íntegre de tres mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys o fracció que excedeixi els deu de referència.

51.3 Els treballadors podran jubilar-se voluntàriament en fer 64 anys.

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1.194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de la col·locació, els contractes que es facin per substituir treballadors que es jubilen podran concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat vigent, exceptuant la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.d) de l'Estatut dels treballadors.

51.4 D'acord amb l'apartat d) de l'article 6 del Reial decret 15/1998, de 27 de novembre, les universitats promouran els contractes de relleu dels treballadors interessats a acollir-se a l'article esmentat.

51.5 El personal afectat per aquest Conveni podrà jubilar-se a partir dels 60 anys; en fer-ho rebrà una gratificació, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb l'escala següent:

Als 60 anys: 1.000.000 pessetes de premi

Als 61 anys: 750.000 pessetes de premi

Als 62 anys: 625.000 pessetes de premi

Als 63 anys: 500.000 pessetes de premi

Als 64 anys: 400.000 pessetes de premi

## **Article 52**

Indemnització per invalidesa o defunció

52.1 El reconeixement d'una situació d'invalidesa en el grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta donarà dret al treballador a percebre la quantitat de 2.000.000 de pessetes o d'1.000.000 de pessetes, respectivament, per un preu fix i una sola vegada.

52.2 Si sobrevingués la mort d'un treballador en actiu, els beneficiaris d'aquest o, si no n'hi ha, la vídua, parella de fet, o els drethavents percebrien la quantitat d'1.000.000 de pessetes, també per un preu fix i una sola vegada.

Les gerències promouran la declaració de beneficiaris per part dels treballadors afectats per aquest Conveni.

52.3 A aquest efecte, les universitats concertaran una pòlissa de vida, accident i invalidesa de tipus col·lectiu per garantir les quantitats establertes per a cadascuna de les situacions previstes. Aquestes quantitats es faran efectives als treballadors o als seus beneficiaris.

## **Article 53**

Fons social

Cada una de les universitats públiques catalanes estableix un fons social de 5.000.000 de pessetes. En l'assignació de les partides d'aquest fons es prioritzaran el ajuts a fons perduts per a treballadors que tinguin fills disminuïts psíquics o sensorials a càrrec seu, amb una dotació global per aquesta raó de dos milions de pessetes. La resta es destinarà a la concessió de bestretes de necessitat provada per al personal laboral, d'acord amb el comitè d'empresa.

## **Article 54**

Viatges, dietes i desplaçaments

Pel que fa a dietes, viatges i desplaçaments, cal atènyer-se a les quantitats fixades a cada moment per la normativa vigent de la Generalitat de Catalunya en aquesta matèria.

## **Article 55**

Roba de treball

En matèria de roba de treball, s'aplicarà el que disposa l'annex IX.

## **Capítol 11**

Seguretat i higiene

## **Article 56**

## Prevençió de riscos laborals i seguretat

Les universitats es comprometen a complir estrictament les normes sobre seguretat laboral, especialment l'Estatut dels treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el seu desenvolupament reglamentari en el que fa referència a la prevenció dels riscos i en l'eliminació d'aquells elements que originen perill o risc de perill per al desenvolupament professional dels treballadors i treballadores.

Així mateix, per mitjà d'aquest Conveni, les organitzacions sindicals es comprometen a promoure entre els treballadors i les treballadores el seguiment rigorós de les normes que es puguin adoptar sobre aquest àmbit.

### **Article 57**

#### Comitè de seguretat i salut

Les universitats fomentaran l'operativitat d'aquests comitès, que, d'acord amb la legislació vigent, són els òrgans competents en matèria de seguretat i salut laboral i de la seva prevenció.

En concret, es fomentarà l'acció preventiva que serà planificada en el si de cada universitat a través dels plans d'actuació, que hauran de contenir com a mínim:

Avaluacions de les condicions de treball i adopció de mesures preventives

Objectius generals i específics d'acció

Plans de formació, especialment per a les noves incorporacions de personal

Campanyes de conscienciació

Establiment de mesures que garanteixin la protecció dels treballadors i treballadores

### **Article 58**

#### Seguretat física

Les universitats, a través dels comitès de seguretat i salut o aquells òrgans creats a aquest efecte, analitzaran les possibles situacions d'emergència, lluita i extinció d'incendis i evacuació del personal, establint plans d'autoprotecció per afrontar aquestes situacions. Els plans que s'estableixin a cada universitat seran de seguiment obligat per part del personal.

### **Article 59**

#### Salut laboral

Les universitats, dins de les seves possibilitats pressupostàries i dins de l'activitat ordinària dels serveis de prevenció, activaran mesures per contribuir a la prevenció i el tractament en l'àmbit de la salut laboral. Així:

S'establiran plans de revisions mèdiques periòdiques generals.

Es dotaran serveis de primers auxilis àgils.



Es realitzaran controls mèdics ad hoc per al personal de determinades activitats professionals sotmeses a actuacions amb risc laboral.

En aquest àmbit, les universitats podran col·laborar amb institucions que operin en el sector de la prevenció i la salut laboral i molt especialment amb les mútues d'accidents de treball i malalties professionals i amb la Seguretat Social.

## **Article 60**

Equipament de treball i mitjans de protecció

Les universitats han de proporcionar al personal laboral els equips de protecció individual adequats per exercir les seves funcions, i han de vetllar perquè se'n faci un ús efectiu (art. 17 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

El personal laboral contractat o interí ha de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que el personal fix.

El personal laboral no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi unes mesures determinades de seguretat i salut si no se li ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

D'acord amb l'article 29.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els treballadors, tenint en compte les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos, hauran d'utilitzar correctament aquests equips i informar el seu superior jeràrquic directe i els delegats de prevenció o, si calgués, el servei de prevenció de qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment d'aquestes obligacions, tant per part de les universitats com dels treballadors, es considerarà incompliment laboral segons el que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

Els delegats de prevenció i els treballadors en general hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de protecció individual que hagin d'utilitzar (capítol 3 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

## **Capítol 12**

Drets de representació sindical

### **Article 61**

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical i tots podran exposar al centre lliurement les seves opinions sobre aquest particular.

### **Article 62**

Tots els treballadors podran ser electors i elegibles per tenir càrrecs sindicals, sempre que compleixin els requisits que preveu l'article 69 de l'Estatut dels treballadors.

### **Article 63**

Tots els treballadors podran disposar de vint hores laborables l'any com a permís retribuït per assistir a reunions sindicals o d'entitats legalment constituïdes i

relacionades amb la seva professió i a les quals hagi estat oficialment convocat. Per a l'ús d'aquest dret caldrà informar-ne la gerència amb quaranta-vuit hores d'anticipació.

#### **Article 64**

Sense perjudici del que disposen els articles 77 a 81 de l'Estatut dels treballadors, es podrà constituir l'assemblea dels treballadors de la universitat d'un centre o de diversos centres d'aquesta. Caldrà que sigui convocada pels delegats del personal, pel comitè d'empresa o per un 20% dels treballadors de la plantilla.

#### **Article 65**

Tindran dret a reunir-se en un local de la universitat facilitat per la gerència, sense la presència d'aquesta; caldrà que la gerència en rebí una comunicació prèvia amb una antelació de 48 hores.

#### **Article 66**

En cas que s'estigui negociant un Conveni col·lectiu, els treballadors es podran reunir dins de l'horari de treball amb un límit de sis hores en el període d'un mes i només amb vint-i-quatre hores de preavís.

#### **Article 67**

Els delegats de personal, els membres del comitè d'empresa i els delegats de seccions sindicals podran fer ús de l'acumulació d'hores sindicals retribuïdes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 68**

Delegats sindicals

Es reconeix el dret de les centrals sindicals a ser representades per delegats a la universitat, d'acord amb l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical. Caldrà que el delegat sigui treballador en situació d'actiu de la universitat.

Els sindicats que al·leguin aquest dret cal que l'acreditin de manera fefaent davant la universitat, la qual, tot seguit, reconeixerà a l'esmentat delegat la seva condició de representant sindical amb caràcter general.

#### **Article 69**

Els delegats sindicals tindran els drets que els reconeix la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical, i els que s'expressen en aquest Conveni:

Dret a la lliure difusió a la universitat de les seves publicacions, avisos o opinions que puguin interessar els afiliats, els sindicats respectius i els treballadors en general.

Dret de reunió als locals de la universitat en les mateixes condicions que s'assenyalen per a l'assemblea dels treballadors.

Dret a ser informats dels assumptes de la universitat en els termes fixats per als delegats de personal i per al comitè d'empresa a l'Estatut dels treballadors, amb l'obligació d'observar el secret professional recollit a l'article 65.2 d'aquest estatut.

## **Article 70**

Els delegats de les seccions sindicals tindran les mateixes garanties que, en cas d'expedient de sanció, la llei reconeix als membres del comitè d'empresa i als delegats de personal i hi tindran dret durant un any després de l'extinció del seu mandat, en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

## **Article 71**

A totes les universitats i també als centres amb una plantilla superior a 100 treballadors, es facilitarà un local per a l'activitat sindical. Així mateix, es disposarà de taulers d'anuncis reservats per a la lliure comunicació sindical a tots els centres on calguin.

## **Article 72**

Les universitats descomptaran de la nòmina mensual dels treballadors afiliats a les centrals sindicals l'import de la quota sindical que correspongui a requeriment d'aquells, amb la presentació prèvia de les ordres de descompte individuals i del número del compte corrent o llibreta de la caixa d'estalvis ala qual calgui transferir la quantitat corresponent. La direcció del centre lliurarà una fotocòpia de la transferència als delegats sindicals, en cas que n'hi hagi.

La universitat, en el marc dels seus pressupostos, haurà de preveure el suport econòmic del funcionament del comitè d'empresa.

## **Capítol 13**

Règim disciplinari

### **Article 73**

Règim disciplinari

En matèria de règim disciplinari, aquest Conveni es remet expressament al que es regula al Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Disposicions addicionals

Primera

Les universitats i els sindicats signataris d'aquest Conveni promouran la constitució a Catalunya d'una mesa sectorial d'universitats, que comprendrà tant el personal docent investigador com el personal d'administració i serveis, a fi de facilitar la negociació dels temes comuns a les universitats de Catalunya, sense excloure l'àmbit de negociació propi de cada universitat. Amb independència de la existència de la mesa negociadora del Conveni del personal laboral de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili

Segona

El comitè d'empresa i les gerències es comprometen a impulsar la creació d'una Comissió per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Seràn funcions, entre d'altres, d'aquesta Comissió:

1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'aplicació del Conveni, intervenint, si cal, perquè no es produeixi cap tipus de discriminació.
2. Vetllar perquè cap dona no sigui acomiadada o traslladada pel fet d'estar embarassada.
3. Definir procediments d'accés, selecció, contractació i promoció no discriminatoris, impulsant mesures d'acció positiva que equilibrin possibles situacions detectades en les investigacions.
4. Potenciar la utilització d'imatges i llenguatge no sexistes en les notes informatives, comunicacions internes i externes... (vocabulari, il·lustracions que no degradin la imatge de les dones i que trenquin els estereotips tradicionals).
5. Participar en els dissenys dels plans de formació contínua.
6. Estudiar les situacions d'assetjament sexual que es puguin produir, entenent com a assetjament sexual la definició comunitària: "L'assetjament sexual és la conducta verbal o física de caire sexual, o d'altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima". En el supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.

Tercera

Assetjament sexual

S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

En línia amb la Recomanació de la CE 92 (131), relativa a la protecció de la dignitat de l'home i de la dona en el món laboral, les universitats garantiràn un ambient laboral exempt d'assetjament sexual. La seva obligació serà prevenir aquestes situacions i sancionar-les si succeeixen.

En un supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.

Les faltes relacionades amb temes d'assetjament sexual tenen la consideració de faltes greus, com a mínim, i podran arribar en alguns casos a la consideració de molt greus. Seràn circumstàncies determinants de la qualificació de molt greu, a més de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la repetició d'aquesta mateixa conducta i/o la condició de superioritat jeràrquica de l'assetjador.

Disposicions transitòries

Primera

Durant la prestació del servei militar o el servei civil substitutori, el personal en situació d'excedència especial per aquest motiu tindrà dret a la percepció de tres pagues extraordinàries i a una quantitat mensual de 20.000 pessetes; el treballador afectat haurà de reintegrar aquestes percepcions en el cas que no es reincorpori al seu lloc de treball en acabar el servei.

#### Segona

Abans de sis mesos, les gerències i els comitès d'empresa analitzaran i quantificaran el cost de la roba de treball i n'acordaran la distribució als treballadors.

#### Tercera

El plus de menjador s'aplicarà en la mateixa quantia que al personal de la Generalitat de Catalunya. Els criteris i els ritmes s'acordaran en el si de cada universitat amb el respectiu comitè d'empresa.

#### Quarta

A partir de la constitució de la mesa paritària d'aquest 4t Conveni Col·lectiu, aquest òrgan farà una compilació dels acords presos per la mesa paritària del 3r. Conveni durant la seva vigència.

#### Cinquena

En la línia de donar continuïtat al tercer Conveni col·lectiu, el 31 de desembre de l'any 2002, s'haurà reclassificat el 100% de les persones del grup professional cinquè al grup professional quatre.

#### Sisena

Per a aquelles universitats a les quals correspongui, es manté el concepte retributiu de millora addicional.

### **Annex 1**

#### Sou base

Grup	Pessetes brutes l'any
1	3.563.040
2	3.094.770
3	2.701.335
4	2.228.055
5	2.076.105

### **Annex 2**

#### Antiguitat

Grup	Pessetes brutes per trienni
1	6.769
2	5.641
3	5.071
4	5.071
5	5.071

### **Annex 3**

Vigilància/nocturnitat

423.900 pessetes brutes l'any

### **Annex 4**

Plus de perillositat o toxicitat

Grup	pessetes brutes l'any
1	312.212
2	260.180
3	220.680
4	168.931
5	155.069

### **Annex 5**

Hores extraordinàries

Grup	pessetes
1	2.014
2	1.802
3	1.590
4	1.325
5	1.060

### **Annex 6**

Festius: 2.496 pessetes

### **Annex 7**

Complement de lloc de treball

CLT	Import brut anual	Grups
A	3.608.364	1
B	2.950.812	1
C	2.586.108	1
D	1.891.020	1 2
E	1.421.100	1 2
F	1.365.792	1 2
G	1.171.128	1 2
H	1.031.904	1 2
I	897.732	1 2
J	753.432	1 2
K	595.596	1 2
L	577.788	1 2 3
M	527.592	1 2 3
N	419.256	1 2 3
Ñ	392.952	1 2 3
O	336.504	1 2 3
P	247.500	1 2 3 4 5

Q	167.112	1 2 3 4 5
R	150.132	1 2 3 4 5
S	126.852	1 2 3 4 5
T	89.916 1	2 3 4 5
U	69.612 1	2 3 4 5

## Annex 8

Indumentària de treball d'utilització obligatòria pel personal laboral de les Universitats Catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili.

Conserges, ordenances: 1 vestit d'hivern cada dos anys, 1 vestit d'estiu cada dos anys, 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, 1 corbata, sabates negres (3 parells cada dos anys), 2 bates de color, paraigua i botes d'aigua cada 2 anys, 1 abric o gavadina cada dos anys.

Governantes: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 bates blanques, 2 pantalons o faldilles.

Fotògraf, personal de filmació i de publicacions: 2 bates blanques.

Conductors: 1 vestit d'hivern cada dos anys; 1 vestit d'estiu cada dos anys, 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu. 1 corbata, sabates negres (3 parells cada dos anys), 1 pantaló o faldilla, 1 abric o gavadina cada dos anys.

Vigilants: 1 vestit d'hivern cada dos anys, 1 vestit d'estiu cada dos anys, 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, 1 corbata, calçat adient (3 parells cada dos anys), 1 abric o gavadina cada dos anys, 1 vestit d'aigua cada dos anys.

Netejadores: calçat adient (3 parells cada dos anys), 3 bates de color.

Telefonistes: 1 vestit d'hivern cada dos anys, 1 vestit d'estiu cada dos anys, 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, 1 corbata, calçat adient (3 parells cada dos anys), si així ho preveu cada universitat.

Personal de tallers i oficis i d'impremta: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 jaquetes amb goma elàstica o 2 bates i 2 pantalons.

Personal de manteniment: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 jaquetes amb goma elàstica o 2 bates, 2 pantalons, 1 vestit d'aigua i 1 anorac cada 2 anys.

Jardiners, personal de camp i pastors: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 granotes o bates, 2 jaquetes amb goma elàstica, 2 pantalons, 1 botes d'aigua, 1 botes de pell, 1 vestit d'aigua cada dos anys i 1 peça d'abric cada dos anys.

Personal de laboratori, mecànics, etc.: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 jaquetes amb goma elàstica o dues bates i 2 pantalons.

Personal de cuina: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 vestits blancs de cuina i 2 davantals blancs.

Personal de restauració i cambrers o cambreres: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 bates blanques, 2 pantalons o faldilles i 2 davantals blancs.

Personal tècnic (grups 1 i 2), de processament de dades i auxiliars de biblioteques: 2 bates.

Personal d'esports: calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 xandalls, 2 samarretes i 2 pantalons esportius.

Personal de llar d'infants: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (3 parells cada dos anys), 2 bates blanques i 2 pantalons o faldilles.

Personal sanitari, ATS, auxiliar de clínica i servei mèdic: calçat adient (3 parells cada dos anys) i 2 bates blanques cada 2 anys.

Personal d'estabulari i de granges: 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, calçat adient (4 parells cada dos anys), 2 bates de color, 2 pantalons o faldilles, 2 jaquetes amb goma elàstica, 2 pantalons, 1 botes d'aigua i 1 vestit d'aigua cada dos anys.

Models: calçat adient (3 parells cada dos anys) i un barnús cada any.

Tovalloles: on no hi hagi tovalloles a disposició del treballador, dues tovalloles l'any.

(01.072.092)