6è CONVENI *col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili.*

PREÀMBUL

El cinquè Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques de Catalunya finalitzà la seva vigència el 31 de desembre de 2009, no obstant això, el context econòmic i legal en el que des d'aleshores s'ha immergit el sector públic en general, i les universitats públiques en particular, amb constants canvis legislatius que han afectat directament el marc laboral així com una conjuntura pressupostària de notables restriccions, no ha permès disposar d'un marc estable per abordar la negociació en profunditat d'un 6è conveni col·lectiu de les universitats, plantejat tant des de la perspectiva de millora del funcionament de l'organització universitària com de les condicions laborals dels seus treballadors.

No obstant això, atès que per aplicació de la disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, el proper 8 de juliol de 2013 el conveni col·lectiu perdia la seva vigència, situació valorada per ambdues parts d'extraordinàriament perjudicial tant per les universitats com pels seus treballadors i per les seves treballadores, s'ha acordat abordar la formalització del nou conveni col·lectiu en base la revisió tècnica i jurídica de l'anterior, amb l'esperit compartit de respectar al màxim els acords vigents en el 5è Conveni, i indicant les afectacions legislatives en el seu articulat que per imperatiu legal seran d'aplicació mentre no es modifiquin, visualitzant de forma separada quins canvis han estat incorporats des d'un marc extern a la negociació. En conseqüència les parts fan constar que el nou conveni no representa cap increment pressupostari en relació al contingut del conveni anterior.

Així, en el text articulat s'indiquen els articles la vigència dels quals hagi estat modificada per normativa bàsica estatal o autonòmica i que es relacionen en una taula d'afectacions que s'adjunta al present conveni com Annex I.

La vigència que s'acorda en aquest 6è conveni, fins a desembre de 2015, s'ha fixat amb la perspectiva de que les condicions legals i pressupostàries a la seva finalització permetin abordar una negociació global de les condicions de treball del PAS-L de les Universitats.

CAPÍTOL 1
Àmbit i vigència

Article 1
Àmbit funcional
Les normes contingudes en aquest conveni afecten les universitats públiques de Catalunya 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 bé 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 serà d'aplicació a tot el personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes amb seu a la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 3
Àmbit personal
L'àmbit del conveni comprèn totes les persones que tenen la qualitat de personal d'administració i serveis contractats en règim laboral per compte de les universitats indicades anteriorment, així com el personal de

suport a la recerca contractat en règim laboral amb càrrec a projectes d'investigació i transferència tecnològica o a subvencions públiques.

Article 4

Vigència, durada i condicions retributives generals

Aquest conveni entrarà en vigor amb l'1 de gener de 2010. Tindrà una durada de 6 anys, per la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2015.

4.1 Condicions retributives generals

Durant la vigència del present conveni, les retribucions a partir de l'1 de gener de 2010 s'incrementen cada any, d'acord a:

a)[1] L'increment general de les retribucions del personal de les universitats públiques catalanes serà el que es determini en la Llei de pressupostos de l'Estat, de forma proporcional a les seves retribucions un cop entri en vigor la Llei. En cas que l'increment real de l'IPC estatal de l'any anterior resulti ser superior a l'increment general de l'apartat anterior, s'incrementarà amb el diferencial entre l'increment general de l'IPC estatal que s'hagi produït. La distribució d'aquests increments s'aplicarà automàticament en la nòmina del mes de març, de forma proporcional a les retribucions.

b) L'increment percentual retributiu del PAS-L de les universitats públiques catalanes serà el mateix que l'increment del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i s'aplicarà automàticament a la nòmina, en el concepte que s'acordi i de forma proporcional a les seves retribucions.

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 pròrrogues.

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 o legitimitats per negociar el conveni d'acord amb els articles 86 i 87 de l'Estatut dels treballadors, 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.

---

[1] Veure Annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

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, determinant-se el número de representants de cadascuna proporcionalment als resultats de les eleccions sindicals. La proporcionalitat de la representació sindical es veurà modificada en funció de les successives convocatòries d'eleccions en els períodes legalment establerts.

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. La Comissió paritària podrà acordar en la seva sessió constitutiva el nomenament d'una presidència aliena a totes dues parts. Serà proposada per qualsevol de les parts i acceptada pel consens de tots els membres. En absència de la persona que exerceixi la presidència se'n nomenarà una d'entre els membres presents.

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, salut, higiene, medi ambient, assistència social i seguiment de l'aplicació de les taules salarials.
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, així com qualsevol altra que totes dues parts acordin.
d) Anàlisi, als efectes de la seva aplicació, de les afectacions que qualsevol normativa que entre en vigor amb posterioritat a la data de signatura del conveni pugui tenir en l'aplicació del mateix en els termes que aquesta prevegi.
e) Qualsevol altra funció que aquest conveni determini.

Article 12
Representació i abast de la Comissió Paritària

12.1. Els drets i les obligacions dels representants legals dels treballadors i dels seus assessors 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.
d) Gaudir de les indemnitzacions per desplaçament i manutenció necessaris per compensar les despeses que els ocasioni la seva assistència a les reunions de la Comissió paritària. Aquests pagaments no es faran efectius als assessors.

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.

12.3. Les interpretacions que la Comissió paritària faci del contingut del conveni són vinculants per ambdues parts en els mateixos termes que el present Conveni col·lectiu. Els seus dictàmens i interpretacions s'incorporaran com a annex del present conveni.

CAPÍTOL 3
Organització del treball

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.

CAPÍTOL 4
Proveïment de vacants, trasllat, promoció i nou ingrés

Article 14
Proveïment de vacants
El proveïment de vacants es farà d'acord amb l'ordre següent:
a) Trasllat i reincorporació d'excedències
b) Promoció interna
c) 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 grups, categoria i especialitat .
Els treballadors que es trobin en situació d'excedència voluntària tindran dret també a participar en els 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[2]
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. Les universitats garantiran un percentatge de reserva de places per als discapacitats d'acord al que disposi la normativa vigent.

Article 18
Termini per al torn de trasllat i promoció interna
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.

[2] Veure Annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

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, sempre i quan el trasllat aporti una millora en la conciliació familiar del treballador: 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. Així mateix, se'ls farà una entrevista personal que, com a màxim, valdrà dos punts. Els candidats hauran de superar les dues proves. En el cas de l'entrevista es tindrà que obtenir com a mínim 0,5 punts.

2. Valoració dels mèrits: fins a 4 punts.

2.1 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, grau, màster universitari, 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, grau, màster universitari, cursos de postgrau, llicenciatura, diploma d'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 3. Fins a 2 punts: cicles formatius de grau mitja i/o superior, 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.

2.2 Grup 4

a) Antiguitat: fins a 0,5 punts.

b) Experiència: fins a 1 punt.

c) Titulació: fins a 1,5 punts.

Grup 4. 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 es podran fer en convocatòria única. En aquells torns en què no hi hagi candidats, es passarà directament al següent.

Es convocarà els aspirants al torn de nou ingrés quan als anteriors hagi quedat vacant la plaça[3]

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 nomenat pel Rector, els membres del qual, actuaran sempre a títol individual. Els membres de tribunal estaran en possessió d'una titulació amb un nivell acadèmic igual o superior a l'exigit per al lloc de treball o pertànyer a un grup igual o superior a aquest, llevat de casos excepcionals degudament justificats. El tribunal tindrà la composició següent:
- Un president o una presidenta
- El o la responsable de l'àrea de personal o persona en qui delegui
- Un vocal designat per la gerència de la universitat i dos més 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
Permutes
Per tal de poder exercir el dret de mobilitat el personal laboral, les universitats faciliten l'intercanvi dels treballadors, previ acord de totes les parts.
Les permutes es poden produir a l'àmbit intern de cadascuna de les universitats o entre elles i amb la resta de l'Estat on existeixi la reciprocitat. Les universitats signants d'aquest conveni es comprometen a portar una política activa per tal de signar el màxim possible d'acords de reciprocitat. Són requisits per poder acollir-se a aquest procediment, tant amb el cas de permuta entre les universitats com de permuta en la mateixa universitat:
1. Ser personal fix d'una universitat pública catalana amb una antiguitat mínima d'un any.
2. Que els llocs a permutar siguin del mateix grup i categoria.
3. Comptar amb informes favorables dels caps orgànics corresponents i vistiplau de les gerències.

Amb l'objectiu de facilitar aquest procediment les universitats activaran mecanismes interuniversitaris perquè els treballadors puguin inscriure's i consultar les ofertes exposades.

Article 22
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

[3] Veure disposició transitòria sisena

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.

Article 23
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 24
Formalització del contracte
Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit.

Article 25
Període de prova
El personal nou haurà de superar el període de prova, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 26
Treballs de categoria superior o inferior

26.1 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.
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. En aquells casos en que hi hagi reserva del lloc de treball del titular, la durada màxima serà la de la reserva, o en el seu cas la de la reincorporació. En tots aquests casos s'informarà puntualment al comitè d'empresa.

26.2 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, caldrà treure-la a concurs, de conformitat amb els procediments de proveïment establerts. A l'efecte de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, aquests procediments de provisió seran els únics que permetran modificar la categoria professional dels treballadors.

26.3 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.

Article 27
Capacitat provada
Podran concursar a places de grup immediatament superior les persones que compleixin algun 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.

CAPÍTOL 5
Classificació i carrera professional

Article 28
Classificació professional
La classificació professional té com a objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que apareixen a la relació 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. La descripció dels grups i les categories que inclou es troben a l'annex 2.

Article 29
Carrera professional
El PAS-L tindrà dret a gaudir d'oportunitats de promoció professional, mitjançant el progrés professional entre llocs de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dins de les necessitats organitzatives i la RTL de cada universitat. Cada universitat farà un pla plurianual, que negociarà amb el comitè d'empresa, en base a les seves necessitats de desenvolupament organitzatiu, la correcta catalogació dels llocs de treball a la RTL i el foment de la cobertura de places pels mecanismes de promoció previstos a aquest conveni. Aquest pla plurianual contindrà, com a mínim, un pla de promoció.

Article 30
Desenvolupament professional del grup IV
Transformació del grup 4
Cada universitat analitzarà, d'acord amb el comitè d'empresa, en funció de les seves necessitats organitzatives i de l'evolució de les funcions, si hi ha llocs de treball del grup 4 susceptibles de ser transformats al grup 3. Les universitats en les quals hi hagi personal del grup 4 que faci funcions i/o tasques en les que es requereix una formació professional específica, reclassificaran els llocs al grup 3.

Dins del pla de formació de les universitats hi haurà una acció específica per a la formació del grup 4 que els hi faciliti l'obtenció de les capacitats necessàries per exercir funcions tècniques en el àmbits d'informàtica, audiovisuals, manteniment, laboratoris i altres.

CAPÍTOL 6
Formació i perfeccionament

Article 31
Formació i perfeccionament
31.1 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.
31.2 Per assolir aquesta formació professional i integral de la persona, cada universitat destinarà, com a mínim, el 2% de la massa salarial del personal laboral al corresponent pla de formació.
31.3 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 57 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.
31.4 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.
31.5 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.
31.6 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 la legislació vigent sobre el Reglament dels serveis de prevenció, pel desenvolupament de les funcions del tècnic de prevenció de nivell intermedi.

CAPÍTOL 7
Condicions i conceptes retributius. Normes generals

Article 32
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 33
Rebut de salaris
En els pagaments salarials, la universitat està obligada a posar a disposició dels treballadors un full justificatiu individual en el qual quedaran reflectides la categoria i l'antiguitat del treballador, d'acord amb les disposicions vigents.

Article 34
Salari base
El salari base anual, incloent-hi les tres pagues extres, és el que per a cada categoria s'indica a l'annex 3. A partir del mes de gener de 2014 l'import anual del salari base es distribuirà en 12 pagues ordinàries i dues pagues extres.

Article 35
Antiguitat
L'antiguitat s'abonarà per triennis, de conformitat amb els imports que s'indiquen a l'annex 3. A partir del mes de gener de 2014 l'import anual dels triennis es distribuirà en 12 pagues ordinàries i dues pagues extres. En quan a la fórmula d'abonament, s'entén que la totalitat dels triennis de cada treballador es percep segons la quantia corresponent a l'últim grup professional del treballador al que hagi accedit el treballador.

Article 36
Complement de lloc de treball
Els imports són els que consten a la taula de l'annex 3, essent el complement v el mínim aplicable, excepte en aquelles universitats que, per acords interns, el complement mínim establert sigui un altre.

Article 37
Plus de perillositat, toxicitat i duresa
S'abonarà segons les quantitats que estableix la taula de l'annex 3.

Article 38

Plus de vigilància nocturna

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

Els imports són els que figuren a la taula de l'annex 3.

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

Article 39

Plus festiu

Si el treball es du a terme en dissabte, diumenge o dia festiu, es tindrà dret a una compensació econòmica. Els imports són els que figuren a la taula de l'annex 3.

Article 40

Hores extraordinàries

L'import de les hores extraordinàries, la quantia de les quals apareix detallada a la taula de l'annex 3, 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 prevenció higiene laboral, en qualsevol dels seus aspectes.

Article 41

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. A partir del mes de gener de 2014 s'estableixen dues pagues extraordinàries, de la mateixa quantia que l'import mensual del salari base i del complement d'antiguitat que es pagaran al finalitzar els mesos de juny i desembre.

Quan la prestació laboral no comprengui 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.

A partir del mes de gener de 2014 quan la prestació laboral no comprengui la totalitat de l'any, les pagues extraordinàries s'abonaran proporcionalment al temps treballat durant els sis mesos anteriors, computats de 1 de desembre a 31 de maig per a la paga de juny i de 1 de juny a 30 de novembre per a la paga de desembre.

CAPÍTOL 8

Jornada i horaris

Article 42

Jornada i horaris

42.1[4] 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 depassar 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.

42.2 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.

---

[4] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

42.3 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.
42.4 S'estableix que els treballadors amb jornada completa gaudiran d'una pausa de 30 minuts que serà comptada com a jornada efectiva.

Article 43
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'estructural d'acord amb el que estableix la normativa vigent. Es notificarà el nombre d'hores mensualment a l'organisme de Treball corresponent, a la Seguretat Social i al comitè d'empresa.

Article 44
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 9
Vacances i permisos o llicències

Article 45
Vacances
45.1[5] 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. 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. 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.
El personal afectat per aquest conveni, el cònjuge del qual presti serveis en alguna de les universitats públiques catalanes, tindrà dret a gaudir de les vacances en les mateixes dates, sempre que les necessitats del servei de cadascuna de les universitats ho permetin.
45.2[5]Així mateix, el personal laboral de les universitats gaudirà de 12 dies laborals de descans corresponents prioritàriament als períodes de Nadal i Setmana Santa. En cas que no compleixi un any de servei efectiu en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any en curs es farà la proporció corresponent en funció del temps en actiu.
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.
45.3 La treballadora que durant el període de vacances estigui de permís per maternitat gaudirà dels dies de vacances que li correspongui un cop finalitzat l'esmentat permís. En el supòsit que estigui gaudint de les seves vacances prèviament al part i aquest li sobrevingui, en finalitzar aquesta situació gaudirà del dies de vacances dels quals no disposà en el seu moment.
En el supòsit que el període de vacances autoritzat coincideixi en una situació d'incapacitat temporal, el treballador podrà gaudir de les vacances quan finalitzi la incapacitat temporal dins dels terminis que la normativa prevegi.

[5] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

Article 46
Llicències i permisos

46.1 El PAS laboral de la Universitats Públiques catalanes els hi serà d'aplicació l'acord de data 25 de setembre de 2008 d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques catalanes, establert a la Mesa General d'Universitats, com els desenvolupaments que s'acordin en aquest àmbit. Aquest acord esdevé part integrant d'aquest conveni.

46.2 Addicionalment es podran gaudir dels permisos següents:
a)[6] Dos dies per canvi de domicili habitual i quatre si es canvia de localitat.
b) Per participar en exàmens finals i també en altres proves d'aptitud i avaluació, el dia durant el qual tingui lloc.
c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal emparats per una norma legal o decisió administrativa, l'incompliment dels quals puguin fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per complir-los.
d) La persona víctima de la violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la universitat.
e) Les gerències podran autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per causes de conciliació.
f) 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 15 dies ni superior a sis 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 vuit mesos cada dos anys.

CAPÍTOL 10
Suspensió i extinció del contracte

Article 47
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 48
Excedències
48.1 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 quatre mesos ni superior a quinze anys.
48.2 La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte.
En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.
En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.
48.3 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill menor de 3 anys, 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 3 anys, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per raons d'edat, accident o malaltia que no es pugui valer per ell mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret

[6] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

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 període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà i al que s'estigués gaudint. El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat 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, i quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan sigui de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

CAPÍTOL 11
Acció social, indemnitzacions i bestretes

Article 49[7]
Ensenyament universitari
Els treballadors en actiu, els jubilats i els que es trobin en situació d'incapacitat permanent o temporal tindran ells, els fills a càrrec seu, els seus orfes i el seu cònjuge o parella de fet, dret a un ajut equivalent a l'import de la matrícula en estudis oficials impartits en les universitats públiques catalanes i als centres universitaris dependents del Ministeri d'Educació o de la Generalitat. També es tindrà aquest ajut a la resta d'universitats públiques sempre que hi hagi reciprocitat.

Article 50[7]
Plus menjador
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.

Article 51[7]
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'incapacitat permanent, la universitat, una vegada s'hagi superat el termini de divuit mesos previst en l'apartat anterior, i sense que es pugui superar el termini màxim previst a la normativa vigent, abonarà als treballadors les quantitats que es detallen a continuació:

1) 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.

[7] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

Article 52

Discapacitats

52.1 El personal amb discapacitat 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.

52.2 Les universitats hauran de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal discapacitat.

52.3 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 53

Jubilació

53.1[8] 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.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a prendre les mesures necessàries per afavorir l'estabilització del personal temporal, d'acord amb la Disposició addicional 10 del text refós de l'Estatut dels treballadors.

53.2[9] 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.

53.3[8] 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.

53.4[8] D'acord amb la legislació vigent, cada universitat podrà promoure acords amb els respectius comitès d'empresa per promoure la jubilació parcial anticipada amb contracte de relleu per aquells treballadors que hi estiguin interessats. Tenint en consideració en cada cas les especificitats relatives als períodes de cotització i l'afectació a l'import de la pensió, podent-se establir acords compensatoris al respecte.

53.5[9] El personal afectat per aquest conveni podrà jubilar-se a partir dels 60 anys. En fer-ho el treballador rebrà una indemnització compensatòria, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb l'escala següent:

Als 60 anys:	12.000 €
Als 61 anys:	7.500 €
Als 62 anys:	6.000 €
Als 63 anys:	4.000 €
Als 64 anys:	3.000 €

Article 54[8]

Indemnització per invalidesa o defunció

54.1 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 16.000 € o de 8.000 €, respectivament, per un preu fix i una sola vegada.

54.2 Si sobrevingués la mort d'un treballador en actiu, els beneficiaris d'aquest percebrien la quantitat de 10.000 €, també per un import fix i una sola vegada. A aquests efectes les Gerències promouran la declaració de beneficiaris per part dels treballadors afectats per aquest conveni. En defecte de declaració de beneficiaris percebrà la indemnització el cònjuge supervivent no separat judicialment o de fet, o la parella del causant segons es defineix a la Llei 10/1998, de 15 de juliol.

54.3 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.

---

[8] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

[9] Veure la disposició transitòria setena

Article 55[10]

Fons social

1. Cada una de les universitats públiques catalanes estableix un fons social dotat per l'import del 0,5% de la massa salarial, que en cap cas serà inferior a 12.000 €. En l'assignació de les partides d'aquest fons es prioritzaran els ajuts a fons perduts per a treballadors que tinguin fills amb discapacitats psíquiques o sensorials a càrrec seu. Dins d'aquest fons no es comptabilitzaran les despeses generades pels ajuts als estudis, recollides a l'article 49.

2. Es concedirà bestretes de necessitat provada per al personal laboral, d'acord amb el comitè d'empresa. La partida pressupostària serà de com a mínim 18.000 € anuals per universitat.

Article 56[10]

Premis per serveis prestats

S'acorda el gaudiment de dies addicionals de vacances, que tindrà caràcter de jornada efectiva de treball, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.

Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals. Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagi completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats a la universitat.

Article 57

Viatges, dietes i desplaçaments

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

Article 58

Roba de treball

Cada universitat analitzarà conjuntament amb el seu comitè d'empresa les necessitats de roba de cada lloc de treball i la seva quantificació, i acordarà, durant la vigència d'aquest conveni, la seva distribució, basant-se en l'annex 4.

CAPÍTOL 12

Seguretat i salut laboral

Article 59

Prevenció 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 60

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.

---

[10] Veure annex 1: Taula d'afectacions a l'articulat del conveni

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 61
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 62
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 63
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 segons 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 13
Drets de representació sindical

Article 64
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 65
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 66
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 67
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 68
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 rebi una comunicació prèvia amb una antelació de 48 hores.

Article 69
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 70
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 71
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 72
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 73
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 74
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 75
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 a la 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 14
Règim disciplinari

Article 76
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
Els comitès d'empresa i les gerències es comprometen a impulsar el desenvolupament de totes les mesures previstes a la Llei d'igualtat i a les altres normatives d'aplicació amb l'objectiu de eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. De manera particular, s'assegurarà la participació dels comitès d'empresa en l'elaboració dels Plans d'igualtat de cada universitat.

Segona
Els comitès d'empresa i les gerències prendran les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, tal i com marca la legislació vigent.

Tercera
Les taules salarials contingudes al present conveni ho seran als únics i exclusius efectes del càlcul salarial que correspongui aplicar per l'any 2010 i següents.

Quarta
En cas de que algun dels articles o normativa legislativa que té incidència a la taula d'afectacions de l'Annex 1 perdés vigència o quedés sense efecte per a les universitats públiques catalanes, es recuperarà el contingut dels articles del Conveni Col·lectiu tal com estan redactats.

Cinquena
Totes les referències d'aquest conveni i de la normativa d'aplicació referides a taulers d'anuncis, notificacions i publicitat s'entendrà que podran fer-se efectives amb mitjans electrònics dels que cada universitat disposi.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera
El mes següent de la publicació del conveni , es liquidarà de forma proporcional a les seves retribucions, un 0,3% d'increment retributiu, atès que no s'ha fet efectiu, corresponent als mesos de gener a maig de 2010 i de la paga extra del mes de juny de 2010, respecte de les taules retributives del 2009, en els termes recollits a l'article 26.1 de la Llei 25/2009 de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010.

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

Tercera. *Plus perillositat*
La Comissió paritària analitzarà les fórmules o propostes que, en el marc de l'adequació dels llocs de treball en termes de prevenció i prèvia eliminació de risc, permeti la supressió i/o transformació del plus de perillositat sense que en cap cas comporti la disminució de les retribucions dels treballadors afectats.

Quarta. *Millora dels concursos de trasllat.*
La Comissió paritària estudiarà les possibilitats de millorar l'eficiència en els procediments dels concurs de trasllat per proveir les places que quedin vacants en el mateix procés.

Cinquena *Excedència voluntària amb reserva de lloc*
El personal laboral fix o indefinit té dret a gaudir d'un període d'excedència voluntària en els termes previstos per al personal funcionari en la disposició transitòria sisena de la Llei 5/2012 de mesures fiscals i financeres i mentre es mantingui vigent.

Sisena. *Afectació de la Oferta Pública d'Ocupació*
Mentre estigui limitada l'oferta pública d'ocupació per la normativa vigent, el torn de trasllat quedarà limitat al personal de la pròpia Universitat i el procediment de provisió de vacants finalitzarà en el torn de promoció interna.

Setena. *Vigència dels articles 53.2 i 53.5.*
L'eventual afectació dels article 53.2 i 53.5 per la disposició addicional sisena de la llei 5/2012 de 20 de març de de mesures fiscals i financeres, queda pendent a la resolució dels processos judicials relatius al reconeixement de drets individuals sobre aquestes qüestions.

ANNEX I. TAULA D'AFECTACIONS DE L'ARTICULAT DEL PRESENT CONVENI.

1. En cas de que algun dels articles o normativa legislativa que té incidència a la taula d'afectacions perdés vigència o quedés sense efecte per a les universitats públiques catalanes, es recuperarà el contingut dels articles del Conveni Col·lectiu tal com estan redactats.
2. Els canvis normatius que puguin afectar el contingut d'aquest Conveni seran analitzats per la Comissió Paritària, en els termes que la normativa preveu, sense perjudici que en tots aquells casos que la normativa ho prevegi les parts podran les condicions de treball.
3. En el moment de la signatura d'aquest conveni, estan afectats per disposicions legals externes a la voluntat de les parts, els articles del conveni inclosos a taula següent:

Article	Afectació legal
Art. 4.Vigència i condicions retributives	Queda en suspens la vigència de l'article 4.1a) per aplicació de la llei de pressupostos de l'estat (article 38) i de la Generalitat de Catalunya (article 26) en els que es determina l'increment retributiu.
Article 17	Queda en suspens la vigència de l'article 17 mentre sigui vigent l'article 23 de la llei de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2013
Article 42: Jornada i horaris	Queda modificada l'aplicació de l'article 42.1 mentre sigui vigent la Disposició addicional dotzena de la llei 5/2012 de mesures fiscals i financeres.
Article 45. Vacances	Queda modificada la durada de les vacances establertes a l'article 45.1, i els dies de descans establerts a l'article 45.2, mentre siguin vigents l'article 48 k) i 50 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic modificat per l'article 8.1 del RDL 20/2012.
Article 46. Llicències i Permisos	Queda modificada l'aplicació de l'article 46.2 a) per aplicació de l'article 48 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic modificat per l'article 8.1 del RDL 20/2012
Article 49. Ensenyament universitari	Queda afectat l'article 49 mentre sigui vigent l'article 33 de la llei de pressupostos de la Generalitat per l'any 2012, sens perjudici del dret individual a reclamar i de l'execució dels drets que judicialment es puguin reconèixer.
Article 50. Plus menjador	Queda en suspens la vigència de l'article 50 mentre sigui vigent l'article 33 de la llei de pressupostos de la Generalitat per l'any 2012
Art 51. Incapacitat temporal	Queda en suspens la vigència de l'article 51.1 mentre sigui vigent l'aplicació del Decret Llei 2/2012, de 25 de setembre sobre millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, del seu sector públic i de les universitats públiques catalanes i el Decret llei 2/2013, de 19 de març, de modificació del mateix.
Article 53: Jubilació	– Queda en suspens la vigència de l'article 53.1 mentre sigui vigent la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors. – A partir de 1/1/13 queda en suspens l'article 53.3 per aplicació de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social . – A partir del 14/7/12 queda en suspens qualsevol prestació compensatòria prevista a l'article 53.4 mentre sigui vigent l'article 1.2 del Real Decret Llei 20/2012 de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.
Article 54: *Indemnització per invalidesa o defunció*	Queda en suspens la vigència de l'article 54 mentre sigui vigent l'article 33 de la llei de pressupostos de la Generalitat per l'any 2012, excepte en els casos en els que el fet causant sigui un accident.
Article 55 Fons d'Acció Social	Queda en suspens la vigència de l'article 55 mentre sigui vigent l'article 33 de la llei de pressupostos de la Generalitat per l'any 2012
Article 56 Premis serveis prestats	Queda en suspens la vigència de l'article 56 mentre sigui vigent l'article 48 de l'EBEP modificat per l'article 8 del Real Decret Llei 20/2012 de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

ANNEX 2
Classificació professional

Grup 1:
Personal amb titulació universitària superior, Graduats Universitaris, Màsters Universitaris oficials o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball. La classificació professional dels llocs del grup 1 és la que s'inclou a la relació de llocs de treball de cada una de les universitats.

Grup 2:
Personal amb titulació universitària de grau mitjà, Graduat Universitari, o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball. La classificació professional dels llocs del grup 2 és la que s'inclou a la relació de llocs de treball de cada una de les universitats.

Grup 3:
Personal tècnic amb formació professional de grau superior (FP2), cicles formatius de grau mitjà, batxillerat o una titulació equivalent o amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball. La classificació professional dels llocs del grup 3 és la que s'inclou a la relació de llocs de treball de cada una de les universitats.

Grup 4:
Personal especialitzat amb formació professional de grau mitjà (FP1), educació secundaria obligatòria o una titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball. La classificació professional dels llocs del grup 4 és la que s'inclou a la relació de llocs de treball de cada una de les universitats.

La Comissió paritària adaptarà aquesta taula, si s'escau, al desenvolupament reglamentari que es faci sobre equivalència de titulacions per adaptació al nou sistema d'ensenyament.

ANNEX 3

Taules retributives de l'any 2010 i taula retributiva amb efectes 1/1/2014 pendent de l'aplicació de l'increment que determini la LGPE de 2014

- Les taules retributives de gener de 2010, foren modificades per aplicació del Reial decret llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, amb una reducció del 5% el mes de juny de 2010.
- Les Lleis Generals de Pressupostos de l'Estat dels anys 2011, 2012 i 2013 no han establert cap increment salarial, mantenint-se permanents les taules retributives resultat de l'aplicació del RDL 8/2012.

Taules retributives 2010

D'aplicació entre gener i maig de 2010 i a la paga extraordinària de juny de 2010

Sou Base

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	2.081,52	31.222,80
2	1.812,00	27.180,00
3	1.585,55	23.783,25
4	1.313,16	19.697,40

Triennis

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	54,51	817,65
2	45,59	683,85
3	45,59	683,85
4	45,59	683,85

Complements de lloc de treball

CLT	Mensual	Import íntegre Anual	Grups
A	2.489,47	29.873,64	1
B	2.043,36	24.520,32	1
C	1.795,94	21.551,28	1
D	1.324,39	15.892,68	1 2
E	1.005,63	12.067,56	1 2
F	968,10	11.617,20	1 2
G	836,04	10.032,48	1 2
H	741,59	8.899,08	1 2
I	650,57	7.806,84	1 2
J	552,65	6.631,80	1 2
K	446,09	5.353,08	1 2
L	433,51	5.202,12	1 2 3
M	399,43	4.793,16	1 2 3
N	325,98	3.911,76	1 2 3
Ñ	308,15	3.697,80	1 2 3
O	269,87	3.238,44	1 2 3
P	209,54	2.514,48	1 2 3 4
Q	155,02	1.860,24	1 2 3 4
R	143,51	1.722,12	1 2 3 4
S	127,71	1.532,52	1 2 3 4
T	102,67	1.232,04	1 2 3 4
U	88,90	1.066,80	1 2 3 4
V	41,69	500,28	4

Plus Festiu

Import íntegre per dia festiu treballat
43,19

Plus perillositat, toxicitat i duresa

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	224,63	2.695,56
2	187,21	2.246,52
3	158,78	1.905,36
4	121,55	1.458,60

Vigilància/Nocturnitat

Mensual	Import íntegre Anual
304,96	3.659,52

Hores extraordinàries

Grup	Preu hora
1	12,10
2	10,83
3	9,56
4	7,96

Taules retributives equivalents Gener 2014

Equivalent anual, pendent aplicació de l'increment que estableixi la LGPE 2014

Sou Base

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	2.118,70	29.661,80
2	1.844,36	25.821,04
3	1.613,88	22.594,32
4	1.336,62	18.712,68

Triennis

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	55,49	776,86
2	46,41	649,74
3	46,41	649,74
4	46,41	649,74

Complements de lloc de treball

CLT	Mensual	Import íntegre Anual	Grups
A	2.365,00	28.380,00	1
B	1.941,21	23.294,52	1
C	1.706,16	20.473,92	1
D	1.258,18	15.098,16	1 2
E	955,35	11.464,20	1 2
F	919,70	11.036,40	1 2
G	794,25	9.531,00	1 2
H	704,52	8.454,24	1 2
I	618,05	7.416,60	1 2
J	525,03	6.300,36	1 2
K	423,80	5.085,60	1 2
L	411,84	4.942,08	1 2 3
M	379,47	4.553,64	1 2 3
N	309,69	3.716,28	1 2 3
Ñ	292,76	3.513,12	1 2 3
O	256,38	3.076,56	1 2 3
P	199,07	2.388,84	1 2 3 4
Q	147,28	1.767,36	1 2 3 4
R	136,34	1.636,08	1 2 3 4
S	121,34	1.456,08	1 2 3 4
T	97,54	1.170,48	1 2 3 4
U	84,46	1.013,52	1 2 3 4
V	39,62	475,44	4

Plus Festiu

Import íntegre per dia festiu treballat
41,04

Plus perillositat, toxicitat i duresa

Grup	Mensual	Import íntegre Anual
1	213,40	2.560,80
2	177,85	2.134,20
3	150,86	1.810,32
4	115,49	1.385,88

Vigilància/Nocturnitat

Mensual	Import íntegre Anual
289,72	3.476,64

Hores extraordinàries

Grup	Preu hora
1	11,54
2	10,33
3	9,12
4	7,60

ANNEX 4

Indumentària de treball d'utilització obligatòria pel personal laboral de les universitats catalanes

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 gavardina 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 gavardina 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 gavardina 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.

Per CCOO:

Joel Fernández
52218817-P

DAVID SÁNCHEZ
52405597-M

RAMON SEMINAGO
35095354 E

DAVID MANSON
43746191-F

A. Fuentes
ARACELI FUENTES
40303524A

EDUARDO NÚÑEZ
45.483.978-Y

Vdg.

SILVIA CIVIENS
46.436.777 T

Josep M Fontiu
40880931 H

JOSEPA GALLOFRÉ
39666536-E

Víctor Gómez Gomez
35001601V
UB

Carme Lopez Pol UPC
37667187-M

CARLES PUIG-GROS GUITART
43.730.395-N
OGT

33867442B UAB
Santiago Guerrero

Per CCOO:

JOEL FERNÁNDEZ GARCÍA
52218817-P

U.G.T.
José Mª Sánchez Fdez.
24.291.891-G

EDUARDO NÚÑEZ
45483978-Y

RAMON SEMINAGO FABIAN
35095354E

Florentino Merino Posa - UGT
DNI: 39.122.695-V
FRANCESC MARTÍNEZ LÓPEZ
39OM3280V
UGT

Sandi Viñas
46.239.472-2

UPF
JAUME BADIA
39321039