



PROJECTE DE PLATAFORMA DEL V CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES

ÀMBIT I VIGÈNCIA

Àmbit territorial: Serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Àmbit funcional: Afectarà les universitats Públiques de Catalunya i Institucions dependents de les universitats (fundacions i altres organismes de gestió autònoma, però amb dependència de les universitats).

Àmbit personal: Afectarà totes les persones amb contracte laboral de les universitats públiques de Catalunya i institucions dependents de les mateixes, constin o no en les relacions de llocs de treball.

Duració i vigència: La durada d'aquest conveni serà de dos anys i entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura. No obstant això, les seves condicions econòmiques regiran des del dia primer de gener de 2004.

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

PROVEÏMENT DE VACANTS, TRASLLATS, PROMOCIÓ I NOU INGRÉS

Totes les places vacants sortiran a concurs en el termini màxim de tres mesos, incloses les dels caps i comandaments. S'establirà per cadascuna d'elles el temari específic adequat al grup i, si s'escau, a la categoria de la plaça.

La gerència i el comitè d'empresa, previ acord, establiran el perfil de les places així com els barems que calgui per accedir-hi.

En la composició dels tribunals que han de judicar les places, la representació de la universitat i dels representants dels treballadors i treballadores serà paritària.

El personal laboral de les universitats públiques catalanes afectat per aquest conveni,

tindrà opció a participar en els concursos de trasllat de qualsevol universitat pública de Catalunya, així com a les de la resta de l'Estat. De la mateixa manera, els treballadors i les treballadores de la resta de l'Estat podran participar en els concursos de trasllat de les universitats catalanes.

En l'àmbit de Catalunya, les universitats es comprometen a fer públiques les llistes de vacants a la resta d'universitats, a mesura que es vagin produint els concursos.

Proveïment de vacants

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

- 1- Reingrés d'excedències voluntàries
- 2- Torn de trasllat (voluntari)
- 3- Promoció interna
- 4- Nou ingrés

Reincorporació d'excedències

El personal amb excedència voluntària tindrà garantit el reingrés prèvia sol·licitud en els trenta dies següents a la seva presentació, en el mateix grup i categoria del moment en el qual la va sol·licitar. En cas de no existir places del mateix grup o categoria, s'assegurarà una plaça de grup inferior. Aquest personal, no obstant, tindrà dret a participar en els concursos d'oferta pública en les fases de trasllat i promoció, amb les mateixes condicions que el personal fix.

Les excedències voluntàries, fins a tres anys, per maternitat, adopció o cura d'un familiar de primer grau, donaran dret a la reserva de plaça. El temps d'excedència, en aquests casos, computarà a efectes d'antiguitat.

El personal amb excedència obligatòria per deures públics, càrrecs públics o sindicals, reingressaran automàticament.

Torn de trasllat

El personal fix (llevat dels drets i casos específics que es contemplin a l'Estatut dels Treballadors) tindrà dret al trasllat dintre del mateix grup i categoria sense haver d'efectuar cap prova.

Promoció

Les places de promoció seran totes aquelles que surtin a concurs públic, més les que quedin vacants en el torn de trasllat i les de nova creació. Es cobriran respectant sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les universitats preveuran, per a les places que surtin a concurs, la impartició dels cursos adients per tal que el personal fix es pugui presentar a les fases de promoció i trasllat.

A efectes de concurs de promoció, l'antiguitat de tres anys en el lloc de treball serà homologable a la titulació exigida.

Nou ingrés

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

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.

Concursos

El sistema de proveïment de vacants serà sempre 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 facin els aspirants.

Cada prova tindrà el temari específic, relacionat amb les funcions de cada plaça.

El comitè d'empresa de cada universitat haurà de donar el vist-i-plau al contingut de la convocatòria dels diferents concursos, abans de la seva publicació.

Contractació eventual

Les places dotades no podran ser cobertes eventualment, sinó que hauran de ser proveïdes pels mecanismes de concurs (trasllat, promoció i nou ingrés). Les contractacions eventuais o temporals només podran ser fetes en els casos de substitució per IT, llarga malaltia o sobrecàrrega de feina. Si fos precís cobrir les places, es farà pels mecanismes de concurs.

Per a tots els tipus de contractació serà precís informar el comitè d'empresa en els terminis que marca la llei. Per fer efectiva la contractació, serà indispensable el vist-i-plau del comitè d'empresa.

Cap reforma laboral existent ni futura afectarà les contractacions eventuais o temporals efectuades per les universitats. Les universitats es comprometen a no efectuar cap tipus de contractació a través d'Empreses de Treball Temporal (ETT). Així mateix, els becaris no podran mai dur a terme tasques que siguin pròpies del PAS.

Treballs de categoria superior o inferior

El treballador o la treballadora 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 al comitè prèviament.

Si aquesta situació perdurés més de 6 mesos durant un any o de 8 mesos durant dos anys, les universitats crearan aquesta plaça dins de l'exercici pressupostari seguint 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 permetin modificar la categoria professional dels treballadors i les treballadores.

Quan s'encarregui a un treballador/a feines de grup superior o inferior, se li comunicarà per escrit 15 dies abans i paral·lelament se n'informarà al comitè d'empresa. Pel que fa als treballs de categoria inferior, la seva durada serà del temps mínim imprescindible i no superarà, en cap cas, els tres mesos. La universitat haurà d'informar-ne al Comitè d'Empresa i justificar-ho per escrit.

Capacitat disminuïda

El personal que tingui la seva capacitat disminuïda per l'edat o altres circumstàncies, serà destinat a un treball adequat a les seves condicions, sense perjudici del seu salari o professió.

Les universitats facilitaran l'accés als locals i llocs de treball per als treballadors i les treballadores amb condicions físiques disminuïdes, eliminant els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Les universitats públiques catalanes reservaran el 5 % de les places d'oferta pública a les persones disminuïdes.

JORNADA LABORAL

El total d'hores de treball serà de 1304 hores anuals.

La jornada laboral serà:

a) Jornada continuada de matí o de tarda, que en línies generals s'establirà entre les 8 hores i les 14,30 hores i entre les 14 hores i les 20,30 hores.

b) Jornada especial. Excepcionalment la gerència, amb la conformitat prèvia del comitè d'empresa, podrà establir horaris especials per necessitat d'organització dels serveis. A cada universitat es pactarà anualment amb els representants dels treballadors i de les treballadores 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 juny, juliol, agost i setembre. També es reduirà la jornada en una hora diària durant els dos torns de vacances de Nadal i Setmana Santa.

En quant al temps de descans per esmorzar i berenar, s'estableix que tots els treballadors i les treballadores, independentment de la seva jornada, gaudiran d'una pausa de trenta minuts que serà computada com a jornada efectiva.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Grup I: Titulat superior o capacitació provada en el lloc de treball.

Grup II: Titulat grau mig o capacitació provada en el lloc de treball.

Grup III: Capacitació provada.

En tots els casos, la manca de titulació no serà obstacle per classificar-se o per canviar de grup, i sempre s'haurà de tenir en compte la capacitat provada o l'experiència demostrada. L'antiguitat de tres anys en el lloc de treball serà homologable a la titulació exigida.

RETRIBUCIONS

Les universitats estaran obligades al lliurament d'una nòmina signada a tots els treballadors i les treballadores, segons les disposicions vigents.

L'increment salarial per a l'any 2004 serà del 3,5% (l'IPC català de l'any 2003) més un 10% per la pèrdua de poder adquisitiu produïda en els darrers anys sobre tots els conceptes.

Salari base

Grup I: 28.197,80 euros

Grup II: 24.508,98 euros

Grup III: 21.416,73 euros

Aquestes quantitats es revisaran cada sis mesos segons la desviació de l'IPC a la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Triennis

El concepte de l'antiguitat ha de ser lineal. Els triennis seran per a tots els grups de la mateixa quantia: 755,56 euros anuals.

Complement de Lloc de Treball

Pel que fa al CLT, entenem que el seu muntant ha de ser redistribuït més equitativament.

Pagues extres

Les pagues extres seran tres l'any i es pagaran els mesos de juny, setembre i desembre. El seu import serà la suma de tots els conceptes salarials.

Plus de perillositat, toxicitat i penositat

El plus de perillositat, toxicitat i penositat serà lineal per a tots els grups i el seu import serà de 2207,85 euros.

Plus de nocturnitat

Serà el 25 % del sou base actualitzat, compatible amb qualsevol altre plus, excepte el plus de vigilància.

Plus de vigilància

Serà de 3335,40 euros i compatible amb qualsevol altre plus excepte el plus de nocturnitat.

Plus de festius

Serà de 70 euros per dissabte o dia festiu treballat.

Hores extraordinàries

Només podran fer-se hores extraordinàries per motius estructurals, puntuals i urgents. En el cas de realitzar-se reiteradament en un mateix lloc de treball, donaran lloc a una ampliació de plantilla.

Les universitats comunicaran mensualment al comitè d'empresa les hores extres realitzades, el treballador o treballadora que les ha realitzades, el lloc de treball en el que s'han fet i els motius.

VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Trenta-un dies naturals continuats entre els mesos de juliol, agost i setembre. A petició del treballador o de la treballadora, també es podran realitzar durant la resta de mesos de l'any. Si, per necessitat del servei, fos precís realitzar-les fora dels mesos de juliol, agost o setembre, els treballadors i treballadores tindran dret a 40 dies hàbils.

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni que formin part de la mateixa unitat familiar tindran dret a gaudir de les vacances durant les mateixes dates.

Per antiguitat, els treballadors i les treballadores tindran dret a gaudir d'un dia més a l'any per trienni complet.

Vacances d'hivern

El període de vacances d'hivern tindrà una duració de 7 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat.

Dies d'assumpes propis sense justificació

El personal laboral de les universitat gaudirà de 15 dies laborals de descans a la seva lliure disposició.

Dies d'assumpes propis justificats

El personal laboral podrà gaudir fins a 10 dies d'assumpes propis degudament justificats.

Llicències i permisos

El treballador o la treballadora podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun d'aquest motius i durant els temps següents:

- a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni o parelles de fet.
- b) Trenta dies, en el cas de naixement d'un fill o filla, o per a qualsevol dels pares adoptius en el cas d'adopció.
- c) Quatre dies, per defunció o malaltia greu de parent fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat, i fins a cinc si és fora de la població on treballa, a distribuir pel propi treballador. També quatre dies per tenir cura d'un familiar fins a segon grau convallescent.
- d) Tres dies per canvi de domicili habitual i cinc si es canvia de localitat.
- e) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.
- f) Per participar a exàmens finals i també a altres proves definitives d'aptitud i avaluació, els dies durant els quals tinguin lloc.
- g) En cas de part, vint setmanes ininterrompudes, ampliables a vint-i-dues 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. Si les vacances coincideixen amb aquest permís per maternitat es gaudiran un cop esgotat el temps de permís.
- h) Pels permisos en el cas d'adopció s'aplicarà la mateixa normativa establerta en el present conveni en els casos de maternitat/paternitat, incloses les hores d'al·letament durant el primer any d'adopció del fill/a. En cas d'adopció internacional, el permís començarà a comptar des del moment de desplaçar-se al país d'adopció.
- i) 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 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 de vuit mesos cada dos anys.
- j) Els treballadors i treballadores de les universitats podran gaudir de reducció de la jornada laboral en els supòsits següents:
 - 1. Per cura d'un infant menor d'un any, un terç de la jornada amb la retribució íntegra.
 - 2. Per adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, un terç de la jornada, amb dret a percebre el 100% del salari durant 16 setmanes comptades a partir de la finalització del permís maternal.

3. Per cura d'un infant de menys de 12 anys o disminuït psíquic, físic o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, la meitat o un terç de la jornada, percebent el 60% o el 80% de les retribucions íntegres, respectivament.
4. Per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, reducció de la meitat o un terç de la jornada, percebent el 60% o el 80% de les retribucions, respectivament.
5. Per incapacitat física d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat es pot demanar, en casos degudament justificats, la reducció de jornada en un terç o la meitat, percebent el 60% o el 80% de les retribucions, respectivament.
6. També es pot demanar la reducció de jornada el personal que tingui al seu càrrec directe un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.
7. Per interès particular, es podrà sol·licitar la reducció de jornada en un terç o la meitat, amb la reducció proporcional de les retribucions.

En tots aquests casos, el treballador o treballadora tindrà dret a optar entre la reducció de jornada o l'adaptació del seu horari de treball a les seves necessitats.

k) Tal i com determina la llei de prevenció de riscos laborals les dones embarassades podran gaudir d'un permís retribuït, en hores de treball, per assistir a classes de preparació pel part.

l) Permís retribuït per visita mèdica per acompanyar al cònjuge o persona amb la que convisqui, o familiars fins a segon grau.

m) Els treballadors/es gaudiran d'un permís de tres mesos retribuïts quan la seva antiguitat a la Universitat superi els nou anys.

n) Per assistir a reunions de treball (congressos, jornades, seminaris, etc.) que complementin la formació professional i científica del treballador o de la treballadora i que, per tant, repercuteixin en un millor funcionament dels centres de treball, els dies durant els quals tinguin lloc aquest tipus de reunions.

o) Els treballadors i treballadores matriculats en tots els nivells dels ensenyaments reglats i en període lectiu, tindran dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball. Podran optar per la reducció proporcional d'havers o bé per la recuperació de les hores no treballades.

En l'aplicació d'aquests permisos i reduccions es considerarà en igualtat de condicions les parelles de fet als cònjuges.

FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT

Les universitats es comprometen, en el termini màxim de sis mesos, a la creació d'una Escola de Formació Permanent per al Personal d'Administració i Serveis. Aquesta escola es dotarà amb una reserva econòmica dels pressupostos de les universitats del 5 %, com a mínim, de la massa salarial.

Les universitats, directament o en règim de concert amb centres oficials reconeguts (Generalitat, CSIC, MEC, etc.), organitzaran cursos de capacitació professional adreçats

a la promoció del seu personal. Per tal de fer extensius els cursos a tot el personal de les universitats, es crearà una comissió paritària que marcarà les directrius generals dels plans de formació i exercirà, en el si de cada universitat, el control d'aquesta despesa. Aquesta comissió paritària estarà composta per les gerències i pels comitès d'empresa, seccions sindicals o personal en qui deleguin.

El personal que formi part d'aquesta comissió tindrà els mateixos drets i garanties que es reconeixen als membres del comitè d'empresa.

Els cursos de formació i perfeccionament seran gratuïts i es realitzaran dins de l'horari laboral. S'adreçaran a tot el personal i no es podrà negar a ningú el dret d'assistència als mateixos.

Quan els treballadors i les treballadores hagin de desplaçar-se fora del municipi de residència per assistir a aquests cursos, cobraran la dieta corresponent.

Els cursos de formació que hagin rebut els treballadors i les treballadores, relacionats amb els perfils de les places que surtin a concurs, seran homologables a la titulació exigida a efectes de promoció.

Aquests programes de formació hauran d'estar orientats necessàriament a la promoció professional del personal i també formaran part d'una estratègia tendent a millorar la formació integral del personal de les universitats.

Pel que fa al funcionament de cadascuna de les universitats, aportar altres criteris que els purament jeràrquics per tal que tots els treballadors i les treballadores, especialment aquells que ocupin llocs de treball amb un alt grau de responsabilitat (grups I i II) no vegin negat o frenat el seu dret a desenvolupar-se a nivell científic i professional.

Cada 9 anys, els treballadors i treballadores de les universitats podran gaudir d'un permís retribuït de 6 mesos amb el compromís de formar-se a una institució o centre on pugui adquirir experiència i coneixements nous. Als 18 anys, podran ser fora tot un any pel seu reciclatge.

Les universitats es comprometen a què tots els treballadors i treballadores puguin fer ús del dret a ser informats a través de l'accés a les pàgines web de les universitats, així com a poder rebre i enviar missatges amb correu electrònic en el lloc de treball i dins del seu horari laboral. A tal fi es posaran els mitjans tècnics necessaris.

La formació en matèria de prevenció de riscos laborals serà elaborada conjuntament amb els delegats i delegades de prevenció.

Els treballadors i treballadores que es trobin en situació d'excedència per cura de fill o filla, o permís no retribuït podran participar en igualtat de condicions en els cursos de formació que organitzin cada una de les universitats.

COMISSIÓ PARITÀRIA

La composició de la Comissió Paritària per la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni, serà de nou membres per part de les universitats i de nou membres com a mínim per part dels Sindicats.

La Comisió Paritària es compromet a donar publicitat de les Actes de les seves reunions en els taulers d'anuncis dels centres de treball en el termini màxim de trenta dies a partir de la seva signatura.

En el decurs de la negociació d'aquest conveni, es redefiniran les funcions i competències d'aquesta Comissió.

SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Excedències

Els treballadors i les treballadores amb, pel cap baix, una antiguitat a les universitats d'un any, tindran dret a situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a un any.

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència voluntària de tres anys per tenir cura d'un fill, a contar des de la data del naixement o de l'adopció. Per tenir cura d'un familiar de primer grau, tindran dret a una excedència voluntària de tres anys. Ambdós casos donaran dret a la reserva de plaça i el temps d'excedència computarà a efectes d'antiguitat.

Cap treballador o treballadora que es trobi en situació de presó preventiva no podrà ser acomiadat.

ACCIÓ SOCIAL I INDEMNITZACIONS

Reinserció social

Els casos de drogodependències, alcoholisme o inestabilitat psicològica no seran mai motiu d'acomiadament ni de sanció. Les universitats conjuntament amb els comitès d'empresa, estudiaran els casos concrets i arbitraran els mitjans per la seva reinserció.

Ensenyament universitari

Els treballadors i les treballadores en actiu, pensionistes o jubilats, incapacitat permanent o provisional, tindran per a ells, el seu cònjuge o convivent i els fills, dret de matrícula gratuïta a tots els centres universitaris dependents del Ministeri d'Educació o de la Generalitat de Catalunya i centres adscrits als mateixos.

Llarga malaltia i invalidesa provisional

Les universitats es faran càrrec, mentre duri el període de llarga malaltia i invalidesa provisional (LGSS, D. 2065/74), (O.M., 15/IV/69), (D.1646/72), del pagament de 100

% de la base reguladora, fins a l'obtenció de la definitiva pensió d'invalidesa permanent.

Jubilació

En produir-se la jubilació amb, pel cap baix, deu anys d'antiguitat reconeguda per la universitat, el treballador o la treballadora percebrà d'aquesta l'import íntegre de tres mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys o fracció que excedeixi dels deu anys de referència.

En cas de defunció d'un treballador o d'una treballadora, existirà el mateix dret i amb els mateixos requisits esmentats, a favor dels seus beneficiaris o beneficiàries.

Les places vacants per jubilació voluntària o obligatòria, no podran ser amortitzades i es cobriran amb contractes de la mateixa naturalesa.

Premi de jubilació

Les universitats facilitaràn als seus treballadors, una vegada complerts els seixanta anys, la jubilació gradual:

- 60 anys reducció de 30 minuts al dia.
- 61 anys: reducció de 60 minuts al dia.
- 62 anys: reducció de 90 minuts al dia.
- 63 i 64 anys: reducció de 120 minuts al dia.

El personal afectat per aquest conveni podrà jubilar-se a partir dels seixanta anys, concedint-los una gratificació, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb la següent escala:

- 60 anys 15000 euros
- 61 anys 12000 euros
- 62 anys 9000 euros
- 63 anys 6000 euros
- 64 anys 4000 euros

Aquesta gratificació és compatible amb qualsevol altra que pugui percebre el treballador o la treballadora.

Les universitats complementaran les pensions de jubilació dels treballadors amb almenys 15 anys de servei fins al 100% de les retribucions que percebia en el moment de produir-se la jubilació, amb les actualitzacions oportunes en base a l'IPC de Catalunya, fins als 70 anys.

Indemnització per defunció o invalidesa

Els beneficiaris o les beneficiàries del personal que treballa a la universitat percebran, en concepte d'indemnització per defunció, la quantitat de 18000 euros, compatibles amb qualsevol altre tipus d'ajut per aquesta causa.

Les universitats concertaran i es faran càrrec d'una pòlissa col·lectiva de vida, accident i invalidesa per a tots els treballadors i les treballadores, per un import de 25.000 euros per persona, que es faran efectives als treballadors i les treballadores o als seus beneficiaris o beneficiàries.

Bestretes reintegrables

Els treballadors i les treballadores podran demanar bestretes reintegrables fins a 3000 euros, que hauran de retornar, sense interessos, bé mensualment (sempre que no excedeixi d'un any) o bé amb les pagues extraordinàries.

Ajut de menjador i transport

Tot treballador i treballadora rebrà, en concepte d'ajut de menjador i transport, la quantitat de 1000 euros anuals, que es pagaran en la nòmina del mes de març de cada any.

S'habilitaran, a les diferents universitats, menjadors per al PAS que es vulgui portar el menjar de casa.

Escoles Bressol

Els treballadors i treballadores tindran dret a gaudir, pels seus fills i filles de llar d'infants gratuïtes en el cas de que es existeixin o es creïn en alguna de les universitats catalanes o, en tot cas, a una subvenció de 250 euros. mensuals per fill/a.

Instal·lacions esportives

Els treballadors i treballadores en actiu, i els jubilats/des, tindran dret ells, els seus cònjuges o convivents i els seus fills/es o orfes, a utilitzar les instal·lacions esportives de les universitats, gratuïtament.

Ajudes socials

Cadascuna de les universitats públiques de Catalunya establirà un fons de 60.000 euros destinat a la concessió d'acomptes de provada necessitat, per al seu personal laboral, d'acord amb el comitè d'empresa. Els terminis d'amortització dependran de les quantitats sol·licitades i no generaran interessos.

Per fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, es percebran les quantitats següents:

Grau de discapacitat indemnització

33-50% 1750 euros
50-70% 2600 euros
70-99% 3500 euros

Tot el personal de les universitats públiques de Catalunya, cònjuge o convivent i fills,

tindran dret a gaudir gratuïtament dels serveis dependents de les universitats (Esports, Odontologia, Podologia, Escola d'Idions Moderns, etc.).

Les universitats completaran fins a 50 euros mensuals, l'ajuda per als estudis dels fills dels treballadors i de les treballadores.

Les universitats que encara no les realitzin, es comprometen a efectuar una revisió mèdica voluntària, gratuïta i anual a tot el personal. Aquesta revisió haurà de ser general, ginecològica (inclosa la citologia), odontològica i oftalmològica.

Les universitats crearan i dotaran econòmicament un Gabinet d'Assistència Social en el si de cadascuna d'elles. El control i seguiment de les seves activitats serà paritari entre les gerències i els comitès d'empresa.

Les universitats es comprometen a posar en marxa l'acord de la comissió paritària referent a l'intercanvi amb les altres universitats de l'Estat pel que fa a l'ús de les diferents residències universitàries del Pla d'Intercanvi de Vacances, a partir de la signatura d'aquest conveni.

Pel que fa a les ajudes que formen part de l'acord del Fons d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya no contemplats en aquest punt, ens remetem a l'esmentat acord per tal d'adaptar-lo en el si de cadascuna de les universitats afectades per aquest conveni.

Viatges, dietes i desplaçaments

Els treballadors i les treballadores que en comissió de serveis hagin de desplaçar-se fora del terme municipal, tindran dret a percebre les despeses de locomoció i les dietes establertes oficialment, la quantitat de les quals no serà inferior a 60 euros.

Roba de treball

L'import de la roba de treball es quantificarà en conveni. Aquest valor s'incrementarà anualment segons l'IPC de Catalunya.

DRETS DE REPRESENTACIÓ SINDICAL

Tots els treballadors i treballadores de les universitats disposaran de 40 hores anuals per assistir a assemblees o reunions sindicals.

SEGURETAT I SALUT

Les universitats que encara no disposin d'un Comitè de Seguretat i Salut del personal laboral, es comprometen a posar-lo en marxa en el termini de tres mesos des de la signatura d'aquest Conveni amb les condicions i garanties que s'estipulen en els articles 38 i 39 de les Lleis 31/1995 i 54/2003.

Les universitats i els treballadors i les treballadores es comprometen a complir la legislació vigent en aquesta matèria. Per tant, en un termini de tres mesos des de la

signatura d'aquest conveni totes les universitats hauran de complir estrictament la normativa sobre prevenció de riscos laborals recollida en les lleis 31/1995 i 54/2003.

Les universitats, en el mateix termini, hauran d'adaptar els seus Comitès de Seguretat i Salut a la nova legislació. El PAS laboral de les universitats hi estarà representat amb el número de delegats de prevenció que disposa la llei.

Els Comitès de Seguretat i Salut hauran d'aprovar unes normes de funcionament pròpies, tal i com es preveu en la Llei i normatives internes sobre transport i manipulació de mostres, equips a pressió i mercaderies perilloses fora dels ambients d'estudi o de recerca, i sobre qualsevol tipus de treball que pugui provocar un risc afegit als treballadors/es.

En matèria de prevenció de riscos, el personal laboral de les universitats es regirà per la normativa que afecti els organismes de l'estat.

Tots els treballadors/es han de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut sigui quina sigui la seva relació contractual, sense que es pugui justificar cap diferència de tracte en quan a les condicions de treball.

Els delegats i delegades de prevenció, i el personal en general, hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de prevenció individual que hagin d'utilitzar.

Els criteris per a la determinació de l'organització dels serveis de prevenció a cada universitat s'ajustarà a les dimensions de cada una, als riscos que estiguin exposats els seus treballadors/es i a la distribució física dels seus edificis. Aquests criteris hauran de ser negociats amb els delegats/des de prevenció. En qualsevol cas, aquests serveis de prevenció comptaran amb tècnics que cobreixin, si més no, dues de les quatre especialitats en matèria de prevenció.

La planificació de l'activitat preventiva així com la formació preventiva dels treballadors/es i delegats/des de prevenció hauran de ser, igualment, pactades amb els seus representants.

Les universitats abans d'establir acords amb les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la seguretat social hauran de consultar al seu comitè de seguretat i salut laboral. La gestió de les ILT no podrà ser derivada a les mútues.

L'elaboració i implantació dels plans d'emergència de cada un dels edificis de les universitats haurà de ser consensuada amb els delegats/des de prevenció.

Durant la vigència de present conveni totes les universitats han d'haver actuat sobre la salut psicosocial del personal laboral a partir dels riscos psicosocials detectats en l'avaluació de riscos. A la vegada es redactarà un protocol específic en aquest àmbit, consistent en una declaració de principis de la Universitat, que vetlli entre altres, en com evitar situacions d'assetjament psicològic i sexual, indicant la forma d'intervenció i eliminació d'aquestes pràctiques. La implantació d'aquest protocol s'haurà d'haver iniciat abans de la finalització del conveni.

Durant la vigència de present conveni totes les universitats han d'haver avaluat la salut

psicosocial del personal laboral i redactaran un pla específic en aquest àmbit, la implantació del qual s'haurà d'haver iniciat abans de la finalització del conveni.

En les avaluacions de riscos i en qualsevol visita de seguretat o inspecció que es realitzi, s'haurà de preavisar amb suficient antelació als delegats/des de prevenció amb la finalitat que puguin complir amb les seves obligacions.

Els delegats de prevenció disposaran del temps que sigui necessari per dur a terme les tasques que els són pròpies.

La vigilància de la salut del personal de les universitats haurà d'ajustar-se al resultat de les avaluacions de riscos en el tema de determinació de danys a la salut. Per tant, les revisions mèdiques s'adaptaran a les característiques de cada lloc de treball.

Totes les accions preventives de cada universitat restaran reflectides en el pla de prevenció que haurà de ser obligatòriament elaborat en cada universitat un cop es realitzi l'avaluació de riscos que s'haurà de fer en un termini màxim d'un any.

En tot allò que no s'hagi previst en els paràgrafs anteriors, s'adoptarà la llei de seguretat laboral en el seu conjunt amb caràcter de compliment obligat per a les parts signants.

Els Comitès de Seguretat i Salut hauran d'aprovar normatives internes sobre transport i manipulació de mostres, equips a pressió i mercaderies perilloses fora dels ambients d'estudi o de recerca durant la vigència del conveni.

Es crearà una comissió interuniversitària catalana sobre prevenció de riscos laborals per tal d'harmonitzar la pràctica de la prevenció a totes les universitats.

TRANSITÒRIES DE LA PLATAFORMA

En el marc de la defensa i potenciació dels serveis públics i per tal de traslladar de manera decisiva el discurs de la qualitat a la dignificació de les condicions de treball i així contribuir de la manera més efectiva a la milora dels serveis prestats, les universitats es comprometen durant el període de vigència d'aquest conveni a emprendre i consolidar les actuacions següents:

1- Eliminació progressiva de les funcions i grups desfasats a través d'un pla de desenvolupament que tendeixi cap a la transformació de les plantilles en tres grups professionals (grups I, II i III).

2- En la mateixa línia del punt anterior, establiment del complement de lloc de treball N, mínim per a tots els grups.

3- Per tal de recuperar una part del poder adquisitiu perdut en els darrers anys, el PAS laboral de les universitats percebrà un import de 1000 euros el 2004 i 1000 euros el 2005 en concepte de plus conveni, que es percebrà el mes de març i es consolidarà a partir de l'any 2006.

4- Lluitar contra la precarització de la contractació laboral i impedir la privatització directa o encoberta de les universitats com a serveis públics.

5- En la mateixa línia s'estableix un període de dos anys perquè els serveis de les empreses prestamistes siguin absorbits per les universitats, així com els treballadors i les treballadores que formin part de la plantilla d'aquestes empreses.

Tots els conceptes econòmics recollits en aquest conveni es revisaran cada sis mesos segons la desviació de l'IPC a Catalunya.