

RESOLUCIÓ de 16 juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2025 a 2028 (codi de conveni núm. 08100652012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2025 a 2028 (codi de conveni núm. 08100652012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FUNDACIÓ TECNOCAMPUS MATARÓ-MARESME, PER ALS ANYS 2025-2028

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional i Personal

Les disposicions d'aquest conveni són d'aplicació a tot el personal amb relació laboral que presti els seus serveis retribuïts a la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme (en endavant, també, l'empresa, la institució o el TecnoCampus).

Queda exclòs de l'aplicació del present Conveni:

1. El personal vinculat al TecnoCampus amb relació laboral especial d'alta direcció.
2. Aquells professionals i docents sense vinculació laboral amb la Fundació Tecnocampus.
3. Els estudiants en pràctiques acadèmiques curriculars o extracurriculars que participin en tasques en els diferents departaments o serveis per raó de tal condició.

Article 2. Àmbit Territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat dels treballadors de l'empresa inclosos en el seu àmbit funcional i personal d'aplicació.

Article 3. Àmbit Temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2025 i mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2028.

Finalitzat el termini de vigència assenyalat en el paràgraf anterior, s'entendrà prorrogat d'any en any si no hi ha denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades a l'efecte. La denúncia s'haurà de produir entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre de l'any del seu venciment o de qualsevol de les prorroques.

La part que procedeixi a denunciar aquest Conveni en el termini anteriorment indicat haurà de comunicar per escrit simultàniament a l'altra part la promoció d'un procés de negociació d'un nou conveni, tot això en els termes i terminis que estableix l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

La denúncia del conveni col·lectiu tindrà com efecte l'activació de la seva ultra-activitat, de manera que es mantindran les condicions laborals existents fins a l'aprovació del nou conveni. En qualsevol cas, el període d'ultra-activitat s'adequarà a la normativa establerta per llei.

Article 4. *Compensació i Absorció*

Les retribucions i altres condicions establertes en el present conveni, valorades en el seu conjunt i còmput anual, podran compensar, fins on arribin, les millores i retribucions que, sobre les mínimes, estigui satisfent l'empresa en l'actualitat, qualsevol que sigui el motiu, denominació, forma o naturalesa d'aquestes millores i retribucions, valorades també en el seu conjunt i còmput anual, llevat que expressament haguessin estat qualificades com a no absorbibles.

Les condicions resultants d'aquest conveni són absorbibles, fins on arribin, per qualsevol altra que per disposició legal, reglamentària, convencional o pactada es puguin establir en el futur i que en el seu conjunt i còmput anual les superin.

Article 5. *Vinculació a la Totalitat*

Aquest conveni constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte d'interpretació i aplicació conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades poden ser considerades de forma aïllada.

En el cas que l'autoritat laboral o judicial, en ús de les facultats que li són pròpies, no aprovés o resolgués deixar sense efecte alguna de les clàusules d'aquest conveni, aquest haurà de ser revisat i reconsiderat en la seva integritat si alguna de les parts així ho requereix expressament i fefaentment.

Article 6. *Prelació de Normes*

En tot allò que no estigui previst en aquest Conveni s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general.

Article 7. *Comissió Paritària*

Per tal de vetllar pel compliment i interpretació d'aquest conveni es constitueix una Comissió Paritària integrada per tres membres del Comitè d'empresa i tres membres de la representació empresarial, podent aquests ser assistits en les reunions per assessors tècnics aliens a l'empresa fins a un nombre màxim de dos assessors per a cadascuna de les parts.

La Comissió Paritària ha d'elaborar en la seva primera reunió el seu propi reglament de funcionament. Les decisions de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les representacions en proporció a la representativitat que cadascuna tingui a la representació unitària existent en cada moment a l'empresa. En el supòsit de no produir-se acord, cada representació podrà manifestar-se al respecte, si bé les seves manifestacions només tindran el valor de declaracions unilaterals de voluntat, sense eficàcia vinculant.

Així mateix, les parts podran sotmetre de mutu acord les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes en els termes establerts a l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors.

Són funcions de la Comissió Paritària:

1. Interpretar la totalitat dels articles o clàusules del present conveni.
2. Vigilar el compliment del seu contingut normatiu.
3. Conèixer les reclamacions que es produeixin sobre les matèries regulades en aquest conveni.
4. Analitzar i debatre les qüestions que lliurement les parts sotmetin a la seva consideració en l'àmbit d'interpretació d'aquest conveni.

5. Aquelles altres que puguin atribuir-se de comú acord de les parts.

6. En els supòsits de desacord en matèria d'inaplicació de les condicions de treball, segons el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i en el cas que aquesta discrepància hagués estat sotmesa a la Comissió Paritària, aquesta està obligada a pronunciar-se en el termini de set dies laborables, estenent a l'efecte la corresponent acta.

La Comissió Paritària es reunirà quan així ho sol·liciti qualsevol de les parts. En tot cas, la convocatòria es realitzarà amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia a tractar.

Qualsevol persona treballadora afectada per l'aplicació d'aquest conveni pot dirigir-se a la Comissió Paritària, bé a través del Comitè d'empresa o del departament de Gestió de Persones de la Fundació TecnoCampus.

La Comissió Paritària haurà de conèixer, amb caràcter previ i preceptiu, qualsevol reclamació relativa a la interpretació i/o aplicació d'aquest conveni formulada per qualsevol persona treballadora sotmesa al seu àmbit d'aplicació.

Article 8. Regulació dels Supòsits d'Inaplicació del Present Conveni

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre les parts legitimades, segons el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'article 41.4 de la referida norma legal, a no aplicar les condicions de treball previstes en el present conveni.

L'acord de no aplicació haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa.

Quan acabi el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies laborables per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada.

En cas de no aconseguir-se un acord en el sí d'aquesta Comissió Paritària, ambdues parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

CAPÍTOL 2

Sistema de Classificació Professional

A l'efecte d'aquest conveni, s'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual es contempla l'agrupació de les persones treballadores segons la seva titulació, aptitud professional i contingut general de la prestació.

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es classifica en els següents grups professionals:

- Grup Professional I: Personal Docent i Investigador Permanent (des d'ara també, PDI), Professorat Associat, Personal Investigador i Professorat col·laborador.
- Grup Professional II: Personal Tècnic de Gestió i Administració de Serveis (en endavant també, PTGAS).

Al seu torn, cada Grup Professional compta amb diferents subgrups i nivells retributius en funció de les diferents categories o posicions acadèmiques, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades.

Article 9. Personal Docent i Investigador Permanent (PDI)

És el conjunt de professionals de l'organització que es dedica, principalment, a la tasca docent i investigadora amb dedicació completa.

Això no obstant, mitjançant acord exprés entre docent i institució, es pot pactar la seva dedicació a temps parcial quan hi hagi una causa que justifiqui la reducció dels crèdits docents anuals.

Les funcions del personal docent i investigador permanent estan centrades en l'activitat formativa, la recerca, la transferència de coneixement i, si s'escau, la gestió acadèmica, amb implicació en el desenvolupament econòmic i social de l'àrea territorial d'influència del TecnoCampus.

Aquest col·lectiu pot participar també activament en el desenvolupament del centre universitari de la Fundació TecnoCampus, així com en la promoció dels estudis i tasques de difusió i divulgació acadèmica, en l'activitat d'extensió universitària, en la participació en accions de promoció i en tasques de seguiment de les titulacions existents, desenvolupament de noves titulacions o adaptació de les existents.

Article 10. *Classificació Professional del Personal Docent i Investigador Permanent*

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el Grup Professional I. En aquest Grup Professional s'integra el subgrup de Personal Docent i Investigador permanent (PDI), segons s'indica a continuació:

Subgrup de personal docent i investigador permanent:

Amb caràcter merament enunciatiu, són funcions pròpies del personal docent i investigador permanent la docència, l'atenció als estudiants, la participació activa en les comissions i grups de treball que s'estableixin, tutories d'estudi o de pràctiques en empreses, disseny i desenvolupament d'assignatures, activitats de formació permanent, promoció dels estudis, manteniment i millora dels laboratoris, impuls de la internacionalització, creació de xarxes de relació amb les empreses, tasques de divulgació i altres activitats necessàries per assolir un model educatiu de referència. Així mateix, pel que fa a la investigació i la transferència de coneixement, el professorat permanent ha de participar activament en grups de recerca. En general, ha d'impulsar projectes de recerca i transferència en convocatòries nacionals i internacionals, formant part de grups de treball amb publicacions en revistes d'investigació o promovent projectes conjunts amb empreses per a la seva millora competitiva i la innovació industrial en productes, processos i serveis.

Queden incloses dins d'aquest subgrup les següents categories o posicions acadèmiques:

– P1. Professor/a catedràtic/a. S'enquadra en aquesta posició acadèmica el professorat doctor que, complint amb els requisits exigits per les normes internes del TecnoCampus i per les normes legals vigents en tot moment, compta amb la deguda acreditació de recerca avançada o equivalent, concedida per les agències acreditadores, exercint amb dedicació completa funcions docents, d'investigació, desenvolupant els programes d'estudis segons l'orientació del TecnoCampus i assumint la seva coordinació d'acord amb les directrius assenyalades pel centre. Així mateix, lidera i promou activitats docents, d'investigació i tesi doctorals. Haurà de formar part d'un grup de recerca del TecnoCampus, i dirigir-lo en el cas de ser l'únic professor de la màxima categoria dins dels membres del grup.

La categoria o posició acadèmica de Professor/a catedràtic/a compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'annex I.

L'accés a aquesta categoria es produirà per promoció interna.

– P2. Professor/a titular. S'enquadra en aquesta posició acadèmica el professorat doctor que, complint amb els requisits exigits per les normes internes del TecnoCampus i per les normes legals vigents en tot moment, compta amb la deguda acreditació de recerca o equivalent concedida per les agències acreditadores, exercint amb dedicació completa funcions docents, de recerca, direcció d'estudis de la seva especialitat i tesi doctorals, desenvolupant els programes segons les directrius del departament acadèmic corresponent o de la direcció acadèmica de la Institució. Per a l'accés a aquesta categoria o posició acadèmica es requerirà, si aquest accés procedeix per promoció interna, formar part d'un grup de recerca del TecnoCampus, i podrà dirigir-lo en el cas de ser el docent de més categoria entre els membres del grup.

L'accés a aquesta categoria es produirà per promoció interna, segons acord de 16 d'abril de 2021.

La categoria o posició acadèmica de Professor/a titular compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'annex I.

- P3. Professor/a doctor/a. S'enquadra en aquest nivell el personal contractat que compti amb un doctorat en l'especialitat docent en el qual desenvolupa les tasques de docència i investigació. S'accedeix automàticament des de la categoria inferior de professor/a permanent amb la presentació del títol de doctor. Desenvolupa programes de docència i investigació segons les directrius acadèmiques de la Institució.

L'acreditació concedida per qualsevol de les referides agències acreditadores suposarà el reconeixement d'un complement econòmic de lloc de treball en els imports que es relacionen en el present conveni.

La categoria o posició acadèmica de Professor/a doctor/a compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'annex I.

- P4. Professor/a. Queda integrat en aquesta posició el personal contractat amb títol de graduat, llicenciat, enginyer, arquitecte o màster universitari. Desenvolupa programes de docència segons les directrius acadèmiques de la Institució.

La categoria o posició acadèmica de professor/a compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'annex I.

Article 11. *Professor Docent Associat*

És el conjunt de professionals de reconeguda competència que, acreditant exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari, imparteixen docència, vinculats al TecnoCampus mitjançant un contracte amb dedicació a temps parcial, podent tenir reconeguts un màxim de 18 ECTS. Aquest límit es podrà ampliar fins a un màxim de 22 ECTS en el cas que un mateix professor imparteixi una mateixa assignatura en diferents grups en el mateix any acadèmic.

Article 12. *Classificació Professional del Professor Docent Associat*

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el Grup Professional I. En aquest Grup Professional s'integra el subgrup de personal docent associat.

El seu nivell retributiu és el que estableix l'annex I.

Article 13. *Personal Docent Col·laborador*

Es mantindran en aquest col·lectiu aquells docents associats amb un contracte de treball renovat a una relació de caràcter indefinit amb anterioritat a la reforma laboral de desembre de 2021, i que estiguin realitzant activitat docent i de gestió al TecnoCampus.

Article 14. *Classificació del Personal Docent Col·laborador*

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el Grup Professional I. En aquest Grup Professional s'integra en el subgrup de professorat docent col·laborador.

En relació a la figura del professor col·laborador, si té 12 o més ECTS d'assignació docent de mitjana en els darrers tres cursos acadèmics podrà accedir al complement econòmic per tram docent estipulat en el present Conveni col·lectiu. Aquest complement serà proporcional a la mitjana de crèdits assignats.

Igualment, si s'acredita els mínims per optar als beneficis de reduccions per recerca inicial o per tram de recerca, se li podran reconèixer els crèdits establerts en la proporció a la mitjana de crèdits assignats.

Si, afegit al compliment dels criteris establerts es realitzen tasques de gestió, aquestes tindran l'equivalència en crèdits per un PDI permanent.

El seu nivell retributiu és el que estableix l'annex I.

Article 15. *Personal Investigador*

Es considera personal investigador les persones que aconsegueixen una activitat de recerca en cadascuna de les fases de la carrera científica i que contribueixen a la construcció del coneixement científic.

15.1 Investigador/a Postdoctoral

Els contractes d'accés de personal investigador doctor tindran com objectiu principal la realització de tasques d'investigació, transferència del coneixement i innovació.

El contracte serà de duració determinada i a temps complet i podrà fer docència amb una limitació de 10 ECTS per curs acadèmic.

15.2. Investigador/a Predoctoral

Es contracten d'entre les persones que hagin estat admeses i estiguin matriculades en un programa de doctorat en alguna universitat i que la seva tesi estigui relacionada amb alguna de les temàtiques d'un Grup de Recerca del TecnoCampus, al qual quedaran adscrites. La finalitat principal del contracte és completar la formació docent i investigadora.

El contracte serà de duració determinada i a temps complet i podrà fer docència amb una limitació de 6 ECTS per curs acadèmic.

Article 16. *Personal Tècnic de Gestió i d'Administració i Serveis (PTGAS)*

És el conjunt de professionals que exerceixen les seves funcions en tasques corresponents als àmbits de la gestió, administració i serveis del TecnoCampus, i que no es dedica a l'activitat acadèmica de manera principal.

El PTGAS podrà impartir formació, dirigir TFG's o participar com a membre en el tribunal de TFG's sempre que compleixi els requisits i estigui autoritzat per la Direcció de departament acadèmic corresponent i no superi els 6 ECTS per curs acadèmic. Per tenir una activitat acadèmica superior als 6 ECTS haurà de tenir l'autorització de la compatibilitat de funcions i s'haurà de compaginar amb una reducció de jornada com a PTGAS per fer-ho possible.

Així mateix, podrà participar en els grup de recerca o projectes competitiu sempre que ho autoritzi el cap del grup de recerca o l'IP del projecte competitiu. Igualment haurà de posar en coneixement de Gestió de Persones la col·laboració a efectes de compatibilitat horària i de funcions.

Article 17. *Classificació professional del Personal Tècnic de Gestió i d'Administració i Serveis (PTGAS)*

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el Grup Professional II. L'adscripció dels llocs de treball a un determinat nivell retributiu es durà a terme d'acord amb la valoració de llocs de treball de l'entitat en funció de criteris metodològics i objectius.

En aquest Grup Professional s'hi integren els següents subgrups i nivells retributius:

17.1. Subgrup de Titulats i Tècnics:

S'integren en aquest subgrup professional tots els llocs de treball per a l'acompliment dels quals es duguin a terme activitats que requereixin de:

- a) Formació universitària de grau superior o mitjà o experiència equivalent.
- b) Direcció, assessorament tècnic, planificació, organització, coordinació i gestió, amb total o alta autonomia i responsabilitat sobre un o diversos àmbits funcionals de la Institució.
- c) Si s'escau, direcció d'equips de treball.

En aquest subgrup professional s'enquaden els següents nivells retributius:

- Nivells retributius A1 i A2:

El personal que pertany a aquests dos nivells retributius compta, per a l'exercici de les seves funcions, amb plena autonomia i un alt grau de responsabilitat sobre una o diverses àrees o àmbits funcionals que li hagin estat encomanats. El seu acompliment consisteix en la realització de tasques relacionades amb l'anàlisi, assessorament, planificació, gestió i previsió o altres d'anàloga naturalesa, o d'organització i control dels

processos de treball a realitzar i, si s'escau, del personal que els ha de dur a terme, així com la direcció, integració, formació i avaluació del mateix. Participa en la definició de les polítiques, protocols i procediments de gestió del TecnoCampus. Disposa de coneixements tècnics i especialitzats amb formació universitària superior o de grau mitjà.

Pertanyen al nivell retributiu A1 els llocs de directors de departament, caps de servei, responsables i persones treballadores que, sense ocupar aquests nivells de responsabilitat, assumeixen funcions d'un alt nivell de complexitat, responsabilitat i autonomia.

Els ocupants dels llocs de directors de departament, caps de servei o responsables tenen assignat un complement funcional no consolidable en tant es mantinguin en aquests càrrecs.

- Nivells retributius B1 i B2

El personal integrat en algun d'aquests dos nivells retributius compta per a l'exercici de les seves funcions amb un grau mitjà d'autonomia per a la realització de tasques en l'àmbit de la seva competència, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics en el seu camp d'actuació. Per al desenvolupament de les seves tasques professionals, ha de seguir les normes, directrius o procediments ordinaris establerts per la Direcció del TecnoCampus, fent aportacions per a la definició de polítiques, protocols i procediments de gestió de la Institució. Disposa d'una formació acadèmica mínima de Cicle Formatiu de Grau Superior, de Formació Professional de segon grau o similar o el seu equivalent d'acord amb la legislació educativa vigent.

17.2 Subgrup d'especialistes, administratius i personal de serveis:

S'integren en aquest subgrup professional tots els llocs de treball per a l'acompliment dels quals es duguin a terme activitats que requereixin algun dels següents requisits:

- a) Desenvolupar activitats estandarditzades, amb certa responsabilitat, en els diversos processos i procediments administratius del TecnoCampus o dur a terme funcions administratives bàsiques, de manteniment de les instal·lacions i/o suport logístic.
- b) Coneixements bàsics o de certa especialització o habilitat instrumental.
- c) Seguiment d'instruccions precises sota un grau mig o alt de supervisió.
- d) Operacions instrumentals de caràcter administratiu, de suport o complementàries o operacions bàsiques, simples, repetitives, mecàniques i/o automàtiques.

En aquest subgrup professional s'inclouen els següents nivells retributius:

- Nivells retributius C1 i C2:

El personal que pertany a algun d'aquests dos nivells retributius exerceix funcions consistents en l'execució de tasques que requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, que es realitzen sota instruccions precises i sota un grau mig de supervisió. Es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació secundària obligatòria, cicle formatiu professional de grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent, completada aquesta formació amb experiència professional en l'exercici d'aquestes tasques.

- Nivell retributiu C3:

És competència del personal adscrit a aquest nivell retributiu la realització de funcions que consisteixen en l'execució de tasques de treball precises i concretes, amb un alt grau de supervisió. Es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació primària obligatòria, cicle formatiu professional de grau elemental o certificat de professionalitat equivalent.

- Nivell retributiu C4:

Per a aquest nivell retributiu es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació primària obligatòria o certificat de professionalitat. És competència d'aquest nivell retributiu la realització de tasques bàsiques merament de suport i de caràcter puntual, no reiteratiu en l'activitat habitual de l'empresa.

Els nivells retributius de Salari Base del Grup Professional II són els establerts a l'Annex I del present conveni.

17.3. Personal de Suport a la Recerca (PSR).

Aquest article regula el personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació.

17.3.1. Tècnic/a Superior

Personal contractat per donar suport tècnic als investigadors. El contracte estarà vinculat a un projecte o conveni concret o bé de manera genèrica a la recerca desenvolupada amb finançament extern en un grup de recerca. La titulació mínima exigida és de grau o llicenciatura.

17.3.2. Tècnic/a Especialista

Personal contractat per donar suport tècnic als investigadors. El contracte estarà vinculat a un projecte o conveni concret o bé de manera genèrica a la recerca desenvolupada amb finançament extern en un grup de recerca. La titulació mínima exigida és de CFGS, batxillerat o equivalent.

17.3.3. Suport Administratiu

Personal contractat per la Fundació per donar suport administratiu bàsic als investigadors. La dedicació podrà ser a temps complet o parcial segons requereixi el projecte que s'hagi de desenvolupar. La titulació mínima exigida és de graduat escolar/ESO.

Article 18. *Carrera Professional del Personal d'Administració i Serveis (PTGAS)*

La Institució garanteix a tot el personal integrat en el col·lectiu PTGAS el dret a gaudir d'igualtat d'oportunitats de promoció professional, mitjançant la progressió entre llocs de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dins de les necessitats organitzatives.

Amb l'objectiu de millorar el desenvolupament i la carrera professional del PTGAS, es crearà una comissió paritària que desenvoluparà aquest apartat.

CAPÍTOL 3 Retribucions

Article 19. *Conceptes Retributius*

L'estructura retributiva de l'empresa, en funció de les condicions particulars i professionals de cada persona treballadora s'estructura en base als següents conceptes:

- Salari Base.
- Complement Exantiguitat.
- Complement Ad Personam:
 - Complement ad personam I
 - Complement ad personam II
- Complementes aplicables al col·lectiu PDI permanent:
 - Complement per acreditació per a la posició acadèmica P3
 - Complement per tram de docència
 - Complement per tram viu de recerca

- Complementos aplicables al colectivo PTGAS:

- Complement per experiència
- Complement per desenvolupament
- Complement de disponibilitat
- Complement per teletreball

- Complementos de Lloc de Treball:

- Complement funcional

S'entén per:

1. Salari Base

Import reconegut en les taules salarials que consten a l'annex I.

2. Complement Exantiguitat

Aquest complement es correspon amb els imports actualment reconeguts, a títol personal, als treballadors com a conseqüència de la regulació establerta en el primer conveni col·lectiu. Es tracta d'un concepte no revaloritzable, no absorbible i no compensable.

3. Complement Ad Personam

Queden integrats en aquest complement qualsevol import que, a títol personal, tinguin reconeguts els treballadors a l'entrada en vigor del 2n conveni col·lectiu del TecnoCampus. Dins dels complements ad personam es reconeixen els següents:

– Complement ad personam I, en el qual s'engloben aquells complements d'aquesta naturalesa reconeguts de forma prèvia al I conveni col·lectiu de la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme. Aquest complement té caràcter no revisable, no absorbible i compensable pels increments que es derivin de la promoció a categoria superior.

– Complement ad personam II, en el qual s'engloben tots aquells conceptes reconeguts amb posterioritat a la signatura del primer conveni col·lectiu. Aquest complement tindrà caràcter de no revisable, no absorbible i compensable amb futurs increments que legal, reglamentària, convencional o de manera pactada es puguin establir.

4. Complement per Acreditació

Els treballadors que aconseguixin una acreditació per part d'AQU o ANECA, tenint reconeguda la posició acadèmica de P3 Doctor, els serà reconegut aquest complement per import de 2.414 euros bruts anuals que s'abonarà a les dotze mensualitats ordinàries. Aquest concepte serà objecte de revalorització anual i la seva meritació inicial prendrà efectes, després de la seva acreditació davant la institució, amb caràcter retroactiu a comptar des del mes següent de tal acreditació.

5. Complement per Tram de Docència del PDI permanent

S'entén per tram de docència aquell que s'assoleix per part del personal docent i investigador permanent un cop obtinguda l'acreditació corresponent per part de l'entitat acreditadora. Els trams degudament acreditats no podran superar un màxim de cinc.

Per les persones de nova incorporació, aquest complement s'aplicarà el mes següent a l'acreditació d'un tram docent amb docència al TecnoCampus.

Aquest complement per tram de docència del PDI permanent és de caràcter consolidable i no revisable, i queda reconegut en els imports fixos que, segons cada categoria o posició acadèmica, consten recollits a l'annex II, sense cap referència a salaris, revaloritzacions ni a qualsevol altra concepte retributiu.

El complement per tram docent es regirà per l'acordat a l'annex nº II, signat per la comissió paritària amb data 1 de juny de 2022. S'incorpora a aquest conveni una disposició transitòria que regula el segon tram docent pels treballadors amb antiguitat anterior a 2021.

6. Complement per Tram Viu de Recerca del PDI permanent

Reconeguda oficialment l'acreditació de recerca emesa per les entitats acreditadores, es meritara un complement per tram viu de recerca. Aquest complement és de caràcter no revisable i no consolidable, de manera que es deixarà de percebre en el cas que no es mantingui viu el tram de recerca.

Els imports que queden reconeguts, segons la categoria o posició acadèmica, es recullen a l'Annex II.

7. Complement per Experiència

S'estableix un complement per experiència del PTGAS destinat a retribuir els coneixements adquirits en el lloc de treball, ja que l'experiència ha de ser entesa com un factor dinàmic de qualificació.

Per començar a meritara aquest complement serà necessari que hagi transcorregut un període de tres anys d'acompliment en el nivell retributiu d'origen assignat a la persona treballadora. S'abonarà aquest complement a partir del mes següent després d'haver transcorregut l'esmentat període de tres anys. Per a les noves incorporacions, l'esmentat complement començarà a meritara-se a partir del seu ingrés i serà reconegut una vegada transcorregut el període de tres anys d'acompliment en el seu nivell retributiu.

L'ascens de nivell retributiu dins el Grup Professional II generarà un nou període per a la consolidació del dret a un nou complement per experiència, raó per la qual es requerirà un nou període de tres anys en el nou nivell assolit per reportar aquest complement. Conseqüentment, produïda la promoció de nivell retributiu, la persona treballadora deixarà de percebre el complement d'experiència meritat pel seu anterior nivell i començarà a generar un nou complement, el reconeixement i pagament del qual es farà efectiu transcorreguts tres anys d'acompliment en el seu nou nivell retributiu.

Consten a l'annex II els imports corresponents a reconèixer pel concepte salarial de complement d'experiència.

Aquest complement per experiència té caràcter no revisable i consolidable fins que no es produeixi una promoció de nivell retributiu i és acumulable fins a un màxim de cinc complements.

8. Complement per Desenvolupament

Aquest complement es reconeix per l'òptim compliment de competències i consecució d'objectius que anualment seran establerts. Es podran establir trams en funció de l'acompliment assolit i el nivell de compliment d'objectius establerts anualment. Els imports màxims a reconèixer, segons nivell retributiu, són els que consten a l'annex II.

Aquest complement de desenvolupament, per la seva pròpia naturalesa, és no consolidable ni revaloritzable.

Per a l'establiment del marc de referència d'aquest complement de desenvolupament s'aplicaran els criteris establerts en el Protocol de Desenvolupament del PTGAS, creat amb la participació del Comitè d'empresa.

9. Complement de Disponibilitat

Aquest complement reconeix la disponibilitat necessària requerida en alguns llocs de treball.

10. Complement per Teletreball

Aquest complement s'estableix com a compensació per les despeses de teletreball i queda regulat en el protocol marc vigent del teletreball de la Institució.

11. Complementos de Llocs de Treball

La percepció d'aquests complements, la retribució de la qual es reflexa en l'annex III, depenen exclusivament de l'exercici de l'activitat laboral pel qual són reconeguts i per tant, no tenen caràcter consolidable. S'integren sota aquest epígraf els següents:

- Complement de nocturnitat: les persones treballadores que prestin els seus serveis, en tot o en part, entre les 22.00 i les 06.00 hores, tindran dret a un complement retributiu del 50% de salari base, aplicat exclusivament a les hores de treball efectiu compreses en aquest segment horari.
- Complement per a l'exercici com a membre de tribunal, segons s'estableix en l'annex III.
- Complement per tutoria de pràctiques curriculars, és a dir, per la realització del seguiment directe de les pràctiques en empreses o institucions dels estudiants del TecnoCampus, segons s'estableix en l'annex III.
- Complement per assumpció de càrrecs de gestió acadèmica. En aquest complement, segons s'estableix en l'annex III, s'indiquen els imports econòmics i reducció d'ECTS mentre la persona treballadora romangui exercint algun dels càrrecs que es detallen en el mateix annex III. Aquest complement deixarà de tenir efectes en el moment que es deixi d'exercir el càrrec.
- Complement per càrrec funcional del PTGAS. Es retribueixen les responsabilitats de direcció i coordinació pròpies dels directors, caps i responsables de l'àrea d'administració i serveis. Aquests complements es reflecteixen en l'annex III.
- Complement funcional: és un complement econòmic retribuït en nòmina que s'afegeix al salari base establert en el conveni col·lectiu i que està directament vinculat a les funcions del lloc de treball. El complement funcional està subjecte a la valoració del lloc de treball i a la política retributiva adoptada per l'entitat. En aquest sentit, el complement funcional es mantindrà en el temps mentre no es faci una nova valoració de llocs de treball, que podria deixar-lo sense efecte o variar la quantitat a l'alça o a la baixa, en funció de la citada valoració. El complement funcional és actualitzable de la mateixa manera que el salari base.

Article 20. *Increment Anual del Salari Base*

L'increment anual de les taules salarials de salari base prendrà com a referència l'IPC català i s'aplicarà sempre atenent a les limitacions establertes a la Llei General de Pressupostos de l'Estat per a les Fundacions del sector públic estatal i consorcis participats majoritàriament per les Administracions i Organismes que integren el sector públic estatal.

L'increment anual esmentat és consolidable per a tots els treballadors mitjançant l'actualització de les taules salarials.

Article 21. *Dietes i Quilometratge*

A aquest objecte es seguirà el règim establert per la Fundació TecnoCampus de despeses de viatges, dietes i locomocions.

Article 22. *Pagues Extraordinàries*

La taula de salaris base (annex I) comprèn dotze pagues ordinàries i dues extraordinàries a abonar en els mesos de juny i desembre, és a dir, en un còmput anual de catorze mensualitats.

Les persones treballadores que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les citades mensualitats extraordinàries en proporció al temps de serveis prestats durant l'any natural, de gener a desembre.

CAPÍTOL 4 Jornada de Treball, Vacances i Hores Extraordinàries

Article 23. Jornada de Treball

Amb caràcter general, la jornada laboral a temps complet dels treballadors subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és de 1.563 hores de treball efectiu en còmput anual.

De mutu acord entre empresa i treballador/a, es podrà aprovar, per a casos justificats i sense perdre cap dret laboral, una reducció de jornada d'entre el 12,5% i el 50% del temps de treball, a la qual s'aplicarà la reducció salarial i de cotitzacions proporcional. En aquests casos caldrà acordar els horaris amb el cap de l'àrea i amb Gestió de Persones.

Article 24. Dedicació del Col·lectiu PDI. Activitat Docent, Investigadora, de Gestió i Transferència de Coneixement

La dedicació docent del col·lectiu PDI es concreta en 30 ECTS anuals en dedicació completa. Un ECTS o crèdit docent és una mesura que pretén respondre als requisits i necessitats d'adaptació a la normativa europea que contempla el Pla de Bolonya.

És per això que en correspondència amb aquest pla, aquest conveni regula l'equivalència d'ECTS o crèdits docents, de tal manera i que aquests crèdits s'assimilaran a aquells que estiguin establerts per a cada assignatura o matèria acadèmica a impartir.

A partir dels esmentats 30 ECTS anuals, es regula el règim de dedicació a temps complet, del col·lectiu PDI Permanent, considerant el que a continuació s'especifica:

1. Activitat docent

S'entén com a docència del col·lectiu PDI la docència de classes presencials, elaboració de temaris, direcció de laboratoris i classes pràctiques, atenció als estudiants, elaboració de materials de suport, correcció de treballs, exàmens i participació en les tasques de planificació formativa, avaluació i coordinació de les assignatures que corresponguin a cada docent.

Com a criteri general, s'estableix una relació de crèdits de dedicació corresponents a cada assignatura a impartir. A l'efecte de millora de la qualitat docent, aquesta relació podrà ser modificada amb criteris objectius i segons el que s'estableix d'acord amb la comissió paritària, com en el cas de diferents assignatures a impartir o nombre d'estudiants a atendre.

En aquest sentit, s'estableixen les següents modificacions al càlcul dels crèdits docents:

a) Modificació de la relació de crèdits de dedicació docent en el cas de diferents assignatures a impartir

Reducció de 0,5 ECTS si el nombre d'assignatures impartides és major a cinc durant un any acadèmic. Només comptaran aquelles assignatures on s'imparteixi més del 80% dels crèdits de l'assignatura. Tampoc comptaran aquelles assignatures que, tot i tenir diferent nom, tenen un 70% o més de contingut equivalent, o bé que en els quadres d'equivalències de les dobles titulacions estiguin reconegudes com equivalents.

b) Modificació de la relació de crèdits de dedicació docent en funció del nombre d'estudiants a atendre

S'aplicarà el criteri d'assignació de crèdits recollida en la següent taula. La diferència entre els ECTS propis de l'assignatura (en la seva part teòrica, ja que les pràctiques ja tenen una ràtio especial ponderada) i els assignats van destinats a compensar la sobrecàrrega de correccions, seguiment dels estudiants, etc.

Nombre estudiants	Multiplicador per crèdit
71-80	1,17
81-90	1,33
91 o més	1,5

La ràtio d'estudiants es calcularà en funció dels estudiants matriculats a data de novembre del curs acadèmic en curs.

c) Reconeixement de 2 ECTS a descomptar de l'activitat docent per assolir un nivell de major excel·lència pedagògica i formativa.

Es podran reconèixer 2 ECTS a descomptar de l'activitat docent sempre que l'activitat es trobi destinada a una dedicació i especialització en l'activitat de docència que permeti assolir un nivell de major excel·lència pedagògica i formativa.

En aquest sentit, s'atendrà a les convocatòries de projectes d'Innovació Educativa, en les quals es preveurà:

1. Participació del PDI en projectes promoguts des de l'SQAI (Innovació educativa i innovació social).
2. Presentació de propostes de projectes promoguts pel PDI a títol individual o en equip.
3. Elaboració i publicació de material docent innovador: anàlisi de "casos", manuals de bones pràctiques, exemples de noves experiències docents, etc.
4. Participació en congressos, seminaris, taules rodones, o d'altres, sobre temes d'innovació educativa per a la qual es necessita preparar material d'exposició.

Els projectes seran valorats per una comissió proposada per l'SQAI i determinada a la convocatòria, que podrà proposar una reducció de crèdits docents al PDI participant en els projectes (màxim 2 ECTS per curs acadèmic).

2. Activitat de recerca.

La dedicació d'ECTS a la recerca s'estableix, amb caràcter general, en tres nivells, segons correspongui al grau o nivell de recerca, a la seva consolidació investigadora i als projectes de recerca en els quals el personal docent assumeixi la condició d'investigador o investigadora principal d'un projecte finançat.

Per al reconeixement de crèdits destinats a la recerca es prendrà com a document de referència el protocol per a l'obtenció de reducció de crèdits pel desenvolupament d'activitat de recerca, aprovat en data de juliol de 2022.

En aquest sentit, el present conveni col·lectiu reconeix els següents ECTS de dedicació investigadora que reduiran els 30 ECTS anuals d'activitat docent.

a) Recerca inicial o de desenvolupament.

Es reconeixeran 2 ECTS a descomptar de l'activitat docent al PDI Permanent que acrediti tenir un article publicat en una revista indexada en el Journal Citation Reports amb filiació TecnoCampus, sent-ne l'autor principal. Atès que aquest reconeixement respon a l'objectiu d'incentivar l'assoliment d'un tram de recerca, tindrà una durada exclusiva de 6 cursos acadèmics i les noves publicacions no donaran dret a un nou període de reconeixement de 2 ECTS ni en cap cas es podrà prorrogar.

b) Recerca consolidada.

Es considera recerca consolidada quan es disposa d'un tram de recerca viu acreditat per una agència oficial. En aquest cas, es reconeixerà una reducció de 4 ECTS. A partir de l'any 2026, la recerca consolidada passarà a tenir un reconeixement de 6 ECTS.

c) Investigació per projectes finançats.

Es podran atorgar reduccions de crèdit als investigadors principals i equips investigadors que participin en projectes finançats, sempre que en el mateix pressupost del projecte hi hagi prevista una partida econòmica per finançar despesa de personal. A tal efecte, el servei de projectes i suport a la recerca, conjuntament amb l'Investigador principal del projecte, revisarà els costos salarials de les persones investigadores (A) que hagin sol·licitat una reducció i calcularà la quantia exacte que es podria finançar amb aquell ajut (B). A continuació aquesta quantia (A) es dividirà entre els costos salarials totals (B) i s'obindrà un coeficient (C). Aquest coeficient es multiplicarà per la jornada total del PDI expressada en ECTS (si el PDI està a jornada completa seran 30 ECTS) i el número que s'obtingui serà la reducció final que s'aplicarà.

d) Reducció per projectes

Com a mesura de foment a la recerca, en cas de convocatòries de recerca competitives, de prestigi i que per normativa no permetin el finançament de personal propi ja contractat (com és el cas de les convocatòries de l'Agència Estatal d'investigació o les de l'Institut de Salut Carlos III), s'atorgarà 1 ECTS de reducció per projecte competitiu per cada curs acadèmic de vigència de l'ajut. Si el projecte competitiu és superior a 10.000€, es reconeixeran 2 ECTS de reducció de docència.

3. Transferència del coneixement

Els projectes de transferència de coneixement i/o tecnologia proposaran en la seva planificació el nombre d'ECTS del personal docent que hi intervingui i el nombre d'ECTS a reduir de la seva activitat docent que es considerin necessaris, tot això segons l'activitat i dedicació i els marges de contribució, que suposi la seva participació en aquests projectes. Aquests crèdits seran decidits per la Institució.

Article 25. *Dedicació del Col·lectiu PTGAS.*

Considerant el còmput anual d'hores efectives de treball indicades en el present conveni i amb la finalitat de millorar la conciliació laboral i familiar, s'estableix l'aplicació d'un sistema de flexibilitat horària per a les persones treballadores integrants d'aquest col·lectiu. Atenent a aquest sistema de flexibilitat, la jornada es podrà iniciar des de les 08.00h fins a les 09.30 hores i la finalització de la jornada de matí no serà abans de les 14.00 hores. La jornada de treball setmanal haurà d'incloure com a mínim dues tardes des de les 15.00h., podent finalitzar la jornada a partir de les 17.30h, un cop complert l'horari diari establert. La recuperació de la jornada laboral no treballada haurà de realitzar-se setmanalment de dilluns a divendres entre les 08.00 i les 19.00h.

Els serveis del PTGAS no acadèmics podran finalitzar la jornada de treball a les 17.00 hores, sempre que s'hagi complert la jornada diària establerta.

La flexibilitat horària, entesa com l'autoregulació de la jornada laboral, sempre amb l'acord del cap directe, permet la possibilitat de tenir un excés o defecte d'hores mensuals sempre que es compensin, com a màxim, en el trimestre següent d'haver-se generat. Per compensar l'excés d'aquestes hores es podrà disminuir les hores fent com a mínim la meitat de la jornada laboral diària.

Queda establerta una jornada de caràcter continuat en període no lectiu en els períodes estivals, de Setmana Santa i Nadal, en tots aquells àmbits departamentals i unitats en què sigui possible per la seva estacionalitat i característiques del servei, segons les necessitats d'atenció als alumnes, clients i òrgans rectors de l'empresa. Les dates concretes de la jornada continuada s'establiran cada any en el marc del calendari laboral.

En qualsevol cas, s'haurà de garantir la cobertura del servei durant l'any en l'horari d'obertura i activitat del TecnoCampus.

El calendari concret de cada servei es pactarà en el marc del calendari laboral anual.

Article 26. *Hores Extraordinàries*

Tenen la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Per a la realització d'hores extraordinàries es requerirà, ineludiblement, la petició i prèvia autorització de l'empresa, sent la seva realització de caràcter voluntari excepte causa de força major.

Les hores extraordinàries es compensaran preferentment per temps de descans en una proporció equivalent al valor de l'hora ordinària, sempre que no suposi un perjudici per al normal i adequat funcionament del servei. Aquesta compensació s'haurà de realitzar en un període màxim de quatre mesos a la data de la seva realització.

Si per raons de servei fos impossible aquesta compensació, seran compensades pel seu equivalent econòmic al valor de l'hora ordinària.

La realització d'hores extraordinàries en dissabte, diumenge, festius intersetmanals o bé a la franja horària de nocturnitat (de 22.00 a 06.00 hores) es compensaran, preferentment, per temps de descans en la proporció d'una hora i mitja per cada hora extraordinària realitzada. En cas de no ser possible aquesta compensació, seran retribuïdes en la mateixa proporció.

Article 27. *Calendari Laboral*

En l'últim trimestre de cada any natural, i abans del dia 15 de desembre, l'empresa presentarà al Comitè d'empresa, per a la seva valoració, el calendari laboral establert per l'any següent.

En aquest calendari laboral s'indicaran els dies festius intersetmanals, els dies de treball a temps complet i els dies de prestació laboral en règim de jornada continuada.

A efectes del càlcul del calendari laboral es considerarà temps efectiu de treball una pausa amb un màxim de 20 minuts de la jornada per jornades a temps complet.

El calendari laboral haurà de ser públicament exposat a la intranet de l'empresa.

Article 28. *Teletreball i adequacions de jornada.*

En referència al teletreball, s'aplicarà el protocol vigent en cada moment, prenent com a referència per aquest conveni el protocol aprovat el 21 de juny de 2021, que contempla el dret a exercir aquesta modalitat de treball a distància fins a un màxim del 40% de la jornada laboral en còmput mensual.

Les unitats de gestió vinculades a l'àmbit acadèmic hauran d'adequar la jornada anual al calendari lectiu del curs acadèmic. A l'efecte de recuperar els dies de tancament dels centres universitaris s'establirà, abans d'iniciar l'any següent, un calendari de recuperació vinculat a les èpoques de més càrrega de treball.

Article 29. *Vacances*

Tot el personal de l'empresa disposarà de 28 dies laborables de vacances dins de l'any natural. Aquests dies es gaudiran preferentment en període no lectiu.

Tanmateix, si per raons de servei alguna persona treballadora no pogués gaudir de les seves vacances estivals en el període indicat per raons de caràcter organitzatiu i o productiu que impedeixin el seu gaudi, en podrà fer ús fins al darrer dia de febrer de l'any següent.

Article 30. *Planificació de les activitats lectives.*

La planificació de les activitats lectives, docents i acadèmiques obeeirà als següents principis:

1. En període no lectiu no s'exigirà la presència del professorat, que podrà organitzar el seu treball de la manera que consideri més convenient, és a dir, podent optar-se també per la modalitat de teletreball.
2. Per la jornada de treball d'un docent a temps complet, s'estableix una mitjana de 30 hores setmanals de presència al centre de treball.
3. La planificació acadèmica es realitzarà prèviament a cada curs acadèmic. De forma ordinària aquesta planificació es farà amb un mínim d'un mes d'antelació. Aquesta antelació pot no complir-se per contingències sobrevingudes i extraordinàries.
4. L'interval entre l'inici i la finalització de l'activitat lectiva diària no podrà superar les deu hores, excepte acceptació voluntària per part del docent.
5. Per garantir la racionalitat i la conciliació familiar el rang d'hores en que un PDI pot estar amb encàrrec docent durant la setmana no pot superar les 10 hores. Aquest rang d'hores s'entén com la diferència entre l'assignació més matinera (en horari de matí) i la més tardana (en horari de tarda) durant la setmana en que hi ha assignada docència, excepte acceptació voluntària per part del docent.
6. Entre la finalització de la jornada laboral i el començament de la següent ha d'haver un període mínim de descans de dotze hores.

7. No s'assignaran hores lectives a un mateix docent en un el divendres tarda i el dilluns següent al matí, excepte acceptació voluntària per part del docent.

8. L'assignació d'un determinat horari i assignatures a impartir no genera cap tipus de dret. Conseqüentment, la planificació acadèmica podrà modificar, d'acord amb les necessitats de cada departament, els horaris i assignatures assignades. En cas de discrepància, correspondrà resoldre a la Direcció del corresponent departament acadèmic.

9. En període de no assignació de docència, el PDI permanent, gaudirà d'una planificació especial que haurà d'acordar expressament amb la Direcció del departament, amb el vistiplau de la Direcció acadèmica o persona en qui delegui per tal de garantir el compliment de les funcions que corresponguin.

10. Excepte causa de força major, baixes mèdiques o faltes d'assistència no previstes o qualsevol altra situació que no hagués pogut ser prevista, les modificacions de l'horari docent previst s'han de notificar amb un mínim de 15 dies naturals d'antelació.

CAPÍTOL 5

Permisos, Excedències i Mesures de Conciliació

Article 31. *Dret a Exercir la Conciliació*

És un dret de les persones treballadores no ser tractades desfavorablement per exercir els drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral. En aquest sentit, la Institució tindrà especial cura del compliment d'aquest dret.

Article 32. Dret a l'adaptació i Distribució de la Jornada Laboral

Es reconeix als treballadors el dret a sol·licitar la mesura de treball flexible (adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació de la seva feina a distància) per a la cura de fills més grans de dotze anys; cònjuge o parella de fet; familiars per consanguinitat fins al 2n grau del treballador; altres persones dependents quan convisquin en el mateix domicili; i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixes.

L'empresa obrirà un procés de negociació ràpid quan es presenti una sol·licitud. Aquest procés no es podrà estendre més de quinze dies. La comunicació de l'acceptació o rebuig de la sol·licitud es farà per escrit i en cas de negativa o de plantejar una proposta alternativa s'hauran de motivar les raons objectives en les quals es recolza la decisió.

En el retorn a la situació anterior a l'adaptació de la jornada:

- El treballador tindrà dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació no sols quan conclogui el període acordat o previst, sinó també quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.
- En la resta dels supòsits, en cas de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només podrà denegar el retorn sol·licitat quan existeixin raons objectives motivades per a això.

Article 33. *Permisos Retribuïts*

El personal, previ avís i justificació del permís, podrà absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'indiquen:

a) Per raó de matrimoni o formalització de parella de fet, quinze dies naturals consecutius. Aquest permís podrà gaudir-se dins del termini d'un any a comptar des de la data del casament o inici de la unió de fet, prèvia petició al departament de Gestió de Persones i considerades les necessitats organitzatives del departament o servei.

Les referències fetes a la institució del matrimoni són extensibles a les unions de fet. En aquest últim supòsit caldrà justificar el dret a gaudir d'aquest permís mitjançant la presentació del corresponent document acreditatiu o certificat de convivència, sent necessària la validació prèvia dels requisits per part del departament de Gestió de Persones.

- b) Un dia per la celebració de matrimoni d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si la celebració del matrimoni tingués lloc a més de 300 km. del domicili de la persona treballadora, la llicència s'ampliarà un dia addicional més.
- c) Per a la realització d'exàmens prenats i de tècniques de preparació al part, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral, pel temps indispensable.
- d) Les persones treballadores que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent a Catalunya, durant el temps necessari i prèvia justificació que la realització d'aquests tràmits s'ha de fer inexcusablement dins de la jornada laboral.
- e) Els progenitors amb fills discapacitats al seu càrrec tenen dret a gaudir de permisos d'absència del lloc de treball per a l'assistència a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris, on rebin suport els seus fills. Per gaudir d'aquest permís, caldrà acreditar que aquestes reunions o visites no poden realitzar-se fora de l'horari laboral.
- f) Per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, de fins a quatre dies laborables, ampliables a dos dies addicionals més si el fet es produeix a més de 60 km. de distància del domicili habitual del treballador.
- g) Per defunció de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies que es podran ampliar en dos dies si el treballador ha de fer desplaçament a més de 60 km. de distància del domicili habitual del treballador a aquest efecte.
- h) Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol persona diferent de les indicades en aquest apartat que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquella.
- i) Per absentar-se de la feina per causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata, fins a cinc dies l'any. Aquestes hores d'absència han de ser retribuïdes quan no sobrepassin quatre dies l'any. El motiu d'absència ha de ser acreditat.
- j) Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que per tenir acreditada aquesta condició han de faltar al seu lloc de treball o absentar-se'n, tenen dret que aquestes faltes d'assistència o absències es considerin justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció a víctimes de violència de gènere. Així mateix, tenen dret a gaudir de la flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, sigui necessària per a la protecció o assistència social de la víctima.
- k) Per trasllat de domicili habitual, dos dies ampliables a tres dies si el trasllat es produeix a més de 100 km. del domicili anterior.
- l) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període de temps determinat per al seu compliment, es remet al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada del permís.
- m) Per a la realització d'exàmens oficials es podrà sol·licitar un dia de permís que coincidirà amb el de la realització de la prova. A aquests efectes, el treballador o treballadora sol·licitant ha d'avisar amb un termini mínim de tres dies d'antelació a la data de gaudi del permís.
- n) Es disposarà de llicències retribuïdes per acompanyar el cònjuge, convivent en el supòsit de parelles de fet o familiars de primer grau de consanguinitat per a la realització de visites o proves mèdiques pel temps necessari degudament justificat. Aquest permís s'estendrà a parents de segon grau de consanguinitat quan aquests es trobin a càrrec directe dels treballadors sol·licitants del permís. Aquest permís per a l'atenció de parents de segon grau de consanguinitat tindrà una durada màxima de set hores laborables anuals.
- o) Per a la realització de visites o proves mèdiques de la persona treballadora fins a un total de 22 hores i trenta minuts per cada any natural, havent d'acreditar la justificació de les mateixes. El desplaçaments a les visites estan inclosos en aquestes hores.

p) Amb caràcter general i dins de cada any natural, es podrà gaudir de fins a un màxim de 30 hores d'assumptes propis. Són hores d'assumptes propis les que la persona treballadora pot faltar a la feina, per un motiu personal que no tindrà consideració d'assistència injustificada. Per al seu gaudi, es requerirà un preavís mínim de tres dies laborables i s'autoritzaran sempre que les necessitats del servei ho permetin. Aquestes hores es podran gaudir també per dia complet. Les hores d'assumptes propis seran proporcionals al percentatge de jornada.

q) Les persones treballadores que tinguin acreditada una discapacitat igual o superior al 33% tindran set hores i mitja addicionals per assumptes propis.

r) Es concedirà permís retribuït els dies 24 i 31 de desembre i 23 d'abril quan siguin dia laborable.

s) De forma general, s'estableix un màxim de fins a tres dies d'absència, continus o discontinus a l'any, per indisposició sense necessitat de justificació documental. En aquest supòsit i per ser un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi la indisposició es comunicarà el més aviat possible a la persona amb càrrec jeràrquic superior immediat perquè ho posi en coneixement del director de departament i de Gestió de Persones. La falta de comunicació en els termes indicats suposarà que l'absència al treball és injustificada.

Amb excepció del que estableixen les lletres a), b), c), d), j), k), l), m) i o), si el fet causant del permís o llicència tingués lloc en dia no laborable de la persona treballadora, l'inici del seu còmput serà el primer dia laborable immediatament següent.

Quant al gaudi dels permisos retribuïts relatius a processos amb ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica sense hospitalització, les persones treballadores podran fer ús dels dies establerts de manera continuada o alterna, fins al límit màxim de dies indicats i mentre persisteixi la causa que justifiqui aquesta llicència.

Article 34. *Permisos No Retribuïts*

Les persones treballadores podran sol·licitar una llicència no retribuïda amb reserva de lloc de treball pels següents motius:

a) Per raó d'hospitalització per malaltia greu de cònjuge o familiar fins a segon grau de consanguinitat es podrà sol·licitar una llicència no retribuïda d'un mínim de deu dies laborables i un màxim de sis mesos, comptabilitzats aquests de data a data, a gaudir immediatament un cop conclòs el permís retribuït establert a la lletra h) de l'article 32. Aquest permís podrà ser prorrogable excepcionalment per autorització de l'empresa fins a sis mesos més.

b) Per atendre assumptes propis per una durada continuada sense interrupció per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos naturals, cada tres anys. La petició s'ha de presentar amb una antelació d'un mes i anar acompanyada d'informe favorable de la direcció del departament, àrea o servei del treballador o treballadora sol·licitant del permís. L'autorització per part de la Direcció estarà subordinada a les necessitats del servei i en cap cas aquest permís podrà ser utilitzat per a activitats concurrents amb l'empresa.

c) En els supòsits d'adopció internacional, les persones treballadores de l'empresa podran sol·licitar un permís no retribuït d'una durada màxima de dos mesos. Aquest permís es podrà fraccionar en un màxim de tres vegades pel mateix fet causant. La sol·licitud d'aquest permís no retribuït s'ha de presentar amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'inici del seu gaudi.

d) De comú acord entre empresa i treballador o treballadora es podran concedir permisos no retribuïts per cursar activitats formatives no directament relacionades amb el lloc de treball, projectes de recerca, assistència a congressos, reunions científiques i/o de transferència degudament justificats. A aquests efectes, s'ha de presentar davant la Direcció de l'empresa juntament amb una memòria explicativa de la formació o acció acadèmica a realitzar amb una antelació mínima de tres mesos a l'inici de la mateixa.

e) Els treballadors tindran dret a un permís parental d'un màxim de vuit setmanes, contínues o discontinúes, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís es podrà gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial i constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, per la qual cosa no es pot transferir el seu exercici d'un progenitor a l'altre.

El treballador haurà d'especificar la data d'inici i fi del gaudi i l'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies, excepte força major.

En cas que dos treballadors o més generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri significativament el correcte funcionament de la institució, l'empresa podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 35. *Excedències*

De conformitat amb el que estableix l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, el règim d'excedències serà el següent:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent a la cessació en el càrrec públic.

2. Les persones treballadores amb al menys una antiguitat a l'empresa d'un any tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària. L'excedència s'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima d'un mes.

3. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del TecnoCampus generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit havent d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i possibiliti l'exercici del dret de conciliació.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si és el cas, s'estava gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de convocar l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix nivell retributiu o categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

6. De conformitat amb el que estableix el punt 6 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda el reconeixement de les següents situacions d'excedència pròpies d'aquesta empresa per a tots aquells treballadors que comptin amb un període mínim de prestació efectiva de serveis de tres anys.

7. Les excedències especials del TecnoCampus que a continuació es relacionen donaran dret a la reserva del lloc de treball sempre que la reincorporació es sol·liciti durant el primer any d'excedència i el treballador o treballadora excedent compti amb un període mínim de prestació efectiva de serveis de tres anys.

a) Excedència per al manteniment de la convivència conjugal. Aquesta excedència es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de deu quan el cònjuge o convivent d'una relació de parella de fet degudament acreditada hagi de residir a més de 300 km. del centre de treball del TecnoCampus per haver estat destinat a un altre centre de treball o obtingut un lloc de treball estable. A aquests efectes el treballador o treballadora sol·licitant haurà d'acreditar l'existència de matrimoni o de parella de fet havent, així mateix, d'aportar certificació empresarial de l'empresa del seu cònjuge o convivent relativa al centre i lloc de treball.

b) En els casos de suspensió del contracte de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, es reconeix una excedència voluntària a la treballadora que, havent complert la durada inicial de la suspensió del seu contracte de treball de sis mesos, de conformitat amb el que estableix l'article 48.8 de l'Estatut dels Treballadors, no se li reconegui dret de pròrroga. A aquests efectes, aquesta excedència podrà tenir una durada màxima d'un any.

c) Excedència especial per al foment de la investigació i la col·laboració interuniversitària. Per acord entre l'empresa i la persona treballadora es podrà reconèixer la situació d'excedència especial per un període màxim de tres anys, amb reserva de lloc de treball mentre duri la mateixa, pels següents motius:

- Per al desenvolupament de programes o activitats de recerca en terceres entitats sempre que l'activitat científica o tècnica es correspongui amb l'activitat acadèmica del TecnoCampus.
- Per a la creació d'empreses directament relacionades amb l'activitat científica i/o tècnica que desenvolupa el TecnoCampus.
- Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats amb les que la Fundació TecnoCampus hagi subscrit un conveni de col·laboració, o en altres respecte a les que així ho acordin els òrgans de govern d'alguna de les esmentades institucions acadèmiques.
- Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats, instituts acadèmics, centres d'investigació i, en general, entitats destinades a promoció de la investigació.

d) Per raons de caràcter excepcional, i previ acord entre empresa i treballador o treballadora es pot reconèixer una excedència voluntària amb reserva de lloc de treball de fins a un any.

Article 36. *Mesures de Conciliació Familiar i Personal*

És voluntat de les parts negociadores d'aquest conveni afavorir mesures per adaptar la durada i distribució del temps de treball per tal de fer efectiu el dret de les persones treballadores a la conciliació de la seva vida familiar i personal.

A aquests efectes s'estableixen les següents mesures:

1. Cura del lactant. Sense perjudici del que estableix la legislació laboral vigent en matèria de lactància, les persones treballadores que decideixin substituir la reducció de la seva jornada diària en mitja hora per a tal finalitat podran decidir-ne l'acumulació. A aquests efectes, els seran reconegudes divuit (18) jornades laborables completes a gaudir de manera immediata una vegada conclòs el permís de maternitat o, si escau, paternitat.

En cas de coincidència al TecnoCampus del gaudi per part de tots dos progenitors dels permisos de lactància, reducció de jornada o excedència -tots ells permisos o períodes d'absència relacionats amb la família, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades aportant un pla alternatiu que assegurí el gaudi de tots dos treballadors.

2. Suspensió del contracte per filiació. En els supòsits de suspensió per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment es reconeix un permís de maternitat i paternitat de divuit (18) setmanes. En cas de part, acolliment o adopció múltiple aquest període podrà ser ampliat en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, aquest inclòs.

3. Permís per atendre fills prematurs. En el cas de naixement d'un fill o filla prematurs o que hagin de ser hospitalitzats després del part es reconeix a la persona treballadora progenitora un permís retribuït per una durada equivalent al temps d'hospitalització amb un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o, si escau, paternitat o, en tot cas, després de la setena setmana posterior al part, acolliment o adopció.

4. Permís per cura de fills amb discapacitat. Les persones treballadores que tinguin al seu càrrec directe cura de fills amb discapacitat podran gaudir d'una flexibilitat horària de dues hores diàries sempre que la naturalesa i característiques de el lloc de treball ho permetin, complint amb la jornada laboral diària.

L'empresa podrà establir permisos en situacions excepcionals per qüestions de salut del propi treballador o de familiars de 1r grau de consanguinitat.

Article 37. *Dret a la Desconnexió Tecnològica*

S'entén per dret a la desconnexió digital aquell que permet a les persones treballadores no mantenir cap contacte amb les eines telemàtiques relacionades amb el seu treball un cop finalitzada la seva jornada laboral durant el seu temps de descans i vacances.

Així mateix, per al desenvolupament de l'activitat professional, les eines electròniques corporatives han de ser vàlides seguint els requeriments de seguretat i eficàcia. S'usaran en l'àmbit laboral i dins de l'horari de treball.

Conseqüentment, l'empresa reconeix el dret de tots els seus empleats a no atendre trucades telefòniques, correus electrònics o missatges professionals fora de la seva jornada laboral.

Queden exceptuats de l'exercici d'aquest dret aquells treballadors que disposin d'un acord amb l'empresa pel que fa a una major disponibilitat o atenció de servei degudament compensada o quan la necessitat d'atenció obeeixi a raons de força major o urgència.

L'empresa, amb la participació dels representants de les persones treballadores, elaborarà una guia de bones pràctiques adreçada a tot el personal, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització amb el personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús, amb fins laborals, d'eines tecnològiques.

CAPÍTOL 6 **Contractació i Provisió de Vacants**

Article 38. *Noves Incorporacions*

El procés de noves incorporacions a la Fundació TecnoCampus es farà mitjançant l'aplicació de la normativa per a la provisió de llocs de treball que regeix a l'empresa i que garanteix els principis bàsics de publicitat, concurrència pública, transparència, mèrits i igualtat d'oportunitats.

Per a la contractació del Personal Docent Investigador (PDI) en règim de professorat permanent, caldrà un procés de concurs obert al qual es podran presentar candidatures internes i externes, que seran avaluades per un tribunal competent i de conformitat amb el règim intern de provisió de places docents contemplat a la normativa interna de l'empresa.

De la creació de noves places o de l'existència de vacants se n'informarà a la representació legal de les persones treballadores previ a l'inici del corresponent procés de selecció. Els processos habilitadors a aquest efecte seran tant interns com externs.

Amb caràcter general, a igualtat de condicions dels aspirants, es prioritzarà la promoció interna. A aquests efectes, de comú acord entre la Direcció del TecnoCampus i el Comitè d'empresa, s'articularà un protocol d'actuació per a determinar els criteris de valoració.

Article 39. *Tipus de Contracte*

La modalitat contractual s'adequarà a la normativa vigent en cada moment. La llei de referència per aquest conveni col·lectiu és l'establerta en el Real Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre que va entrar en vigor el 31 de març de 2022.

Com a marc de referència s'estableixen les següent modalitats contractuales:

1. Contracte indefinit

El contracte indefinit és aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis quant a la durada del contracte. El contracte de treball indefinit es podrà celebrar a jornada completa o parcial.

2. Contracte indefinit fix discontinu

El contracte indefinit fix discontinu és de caràcter indefinit i es la modalitat contractual de referència per al professorat associat atès que la seva activitat es du a terme de forma intermitent en el temps. Tal i com determina la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març del Sistema Universitari, la jornada del professorat associat haurà de ser a temps parcial.

3. Contracte de treball temporal

El contracte de treball de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies eventuais, previstes o imprevistes per raons de producció o organitzatives o per substitució de persona treballadora amb reserva de lloc de treball. Podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

4. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

D'acord amb el que es preveu en l'article 11.3 de l'Estatut dels Treballadors, el contracte tindrà per objecte l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte, mitjançant l'adquisició de les habilitats i capacitats necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral corresponent al títol obtingut per la persona treballadora amb caràcter previ.

Article 40. *Treball a Temps Parcial*

Es considera treball a temps parcial aquell que es realitza durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable.

De conformitat amb el que estableix l'article 12.4.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet.

Article 41. *Forma dels Contractes*

Els contractes es faran sempre per escrit, amb còpia per a cadascuna de les parts contractants, sense perjudici de les que corresponguin lliurar als organismes competents.

Article 42. *Notificació dels Contractes*

Tots els contractes de treball que es subscriuguin s'han de notificar als representants dels treballadors mitjançant el lliurament d'una còpia bàsica amb l'expressió de la seva modalitat contractual, durada, jornada, horari, grup professional i funcions assignades.

Article 43. *Període de Prova*

El període de prova per al personal de nou ingrés de caràcter indefinit no podrà excedir dels períodes que a continuació s'indiquen:

- Grup Professional I:
 - Professorat Docent i Investigador Permanent: sis mesos.
 - Professorat Associat: tres mesos.
 - Professorat Col·laborador: tres mesos.
- Grup Professional II (PTGAS):
 - Subgrup de Titulats i Tècnics: sis mesos
 - Subgrup d'Especialistes, Administratius i Personal de Serveis: tres mesos.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i paternitat que poguessin afectar les persones treballadores durant el període de prova n'interrompen el còmput, el qual es reprendrà a partir de la data de la reincorporació efectiva a la feina.

Article 44. *Suspensió del Contracte per Privació de Llibertat*

En cas de privació de llibertat i mentre no hi hagi sentència condemnatòria, l'empresa decidirà la suspensió del contracte de treball i la reserva del lloc de treball.

Article 45. *Empreses de Treball Temporal*

La contractació d'empreses de treball temporal quedarà limitada als supòsits de difícil previsió. A les persones treballadores cedides temporalment al TecnoCampus a través d'un contracte de posada a disposició els serà d'aplicació les taules salarials contingudes en el present conveni.

Article 46. *Preavis en cas de Baixa Voluntària per Part del Treballador*

El personal que vulgui cessar voluntàriament a l'empresa ha de comunicar per escrit, complint els següents terminis de preavis en funció del grup professional assignat:

- Grup Professional I, un mes
- Grup Professional II:
 - Subgrup de Titulats, A1 i A2: un mes
 - Subgrup de Tècnics, B1 i B2: 15 dies
 - Subgrup d'Especialistes, Administratius i Personal de Serveis: 15 dies.

D'incomplir-se l'obligació de preavis indicada, la persona treballadora no percebrà la part de salari mensual ordinari corresponent al número de dies del termini de preavis no complert.

Article 47. *Suplència en Cas de Baixa*

En cas de baixa laboral d'un treballador de més de tres setmanes de durada, caldrà contractar una persona que el supleixi o assignar les seves funcions a un altre treballador o treballadors en plantilla compensant-los econòmicament si aquesta assignació comporta l'assumpció de majors responsabilitats.

CAPÍTOL 7 Formació

Article 48. *Criteris Rectors*

La Fundació TecnoCampus considera essencial la formació i el desenvolupament de les persones que conformen l'entitat, així com una cultura proactiva de la gestió del coneixement i els entorns d'aprenentatge.

Amb aquest objectiu, s'elaborarà un Pla de formació anual de comú acord amb el Comitè d'empresa, a partir de les necessitats detectades pels diferents departaments.

La tipologia i característiques de les diferents accions formatives s'estructuraran en base als següents nivells:

1. Formació específica, destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball ocupat per la persona treballadora.
2. Formació per al desenvolupament professional, destinada a facilitar la progressió del personal mitjançant formació orientada a l'obtenció de títols professionals o al reconeixement formatiu necessari per ocupar determinats llocs de treball.
3. Formació integral personal, destinada a millorar el nivell de coneixements sense que sigui necessària una relació directa amb el lloc de treball ocupat.

Les persones treballadores tenen dret a l'adaptació de la seva jornada de treball o obtenció dels permisos necessaris per a desenvolupar les activitats formatives i de perfeccionament professional que sigui d'interès pel TecnoCampus, sempre que siguin autoritzades per la Direcció de departament o servei i no afectin a l'organització del servei ni a la productivitat de l'empresa.

La dotació econòmica serà de l'1% anual del sumatori dels salaris base de la plantilla.

CAPÍTOL 8

Millores Socials

i Previsió Social

Article 49. Ajuts per a la Formació

49.1. Ajuts per treballadors.

L'empresa aplicarà el protocol de formació interna vigent aprovat conjuntament entre l'empresa i el Comitè d'empresa.

49.2. Ajuts matrícula grau fills de treballadors

L'empresa aplicarà el protocol vigent per reconèixer els descomptes de matrícula a aplicar als fills de treballadors per cursar formació de grau al TecnoCampus.

Article 50. Bestretes

Es podrà concedir als treballadors en actiu, amb antiguitat superior a dos anys, una bestreta sense interès a compte de les retribucions futures a percebre, per un import màxim de fins a tres mensualitats ordinàries en el seu import net. L'empresa ha d'informar al sol·licitant de la bestreta respecte a les quotes a reintegrar, data d'inici de l'esmentat reintegrament i termini final de la devolució.

La petició de la sol·licitud de bestreta s'haurà de fer amb una antelació mínima de 15 dies a la data que es vulgui l'ingrés. El reintegrament de la bestreta concedida s'efectuarà mitjançant deducció de les retribucions mensuals de l'interessat/da a partir del mes següent a la concessió de la bestreta, mitjançant quotes mensuals repartides en el període que es pacti i com a màxim en les catorze (14) pagues. En cas de finalització de contracte, el capital que es trobi pendent de devolució serà liquidat a la data de finalització mitjançant extorn en el corresponent rebut de quitança o si aquest no fos suficient, de la indemnització que pogués correspondre-li a la persona treballadora.

No es podrà concedir una nova bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior.

Article 51. Fidelització

En reconeixement als anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa, s'estableix un premi de fidelització en els següents termes:

- El personal en situació de servei actiu que compleixi quinze anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre mitja mensualitat ordinària de salari base en el mes de compliment d'aquest aniversari. El treballador podrà bescanviar l'import econòmic del premi per dies de vacances, fins a un màxim de deu (10) dies
- El personal en situació de servei actiu que compleixi 25 anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre mitja mensualitat ordinària de salari base en el mes de compliment d'aquest

aniversari i a gaudir d'un període addicional de vacances d'un mes (22 dies laborables), preferentment fora del període lectiu en el cas del professorat docent investigador. Aquest mes addicional haurà de ser gaudit dins l'any natural corresponent a la data de compliment del període de prestació de serveis que motiva el premi de fidelització o, com a màxim, al cap d'un any (12 mesos) de produir-se el fet causant (haver complert els esmentats vint-i-cinc anys), això sempre que no es produeixi cap perjudici al servei. Els treballador o treballadora que ho sol·liciti podrà permutar aquest mes addicional o part d'ell pel seu equivalent econòmic.

– El personal en situació de servei actiu que compleixi trenta-cinc anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre una mensualitat i mitja ordinària de salari base al mes de compliment d'aquest aniversari. El treballador podrà bescanviar l'import econòmic del premi per dies de vacances, fins a un màxim de 32 dies laborables.

D'aquests premis en quedaran exclosos els treballadors que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els cinc anys immediatament anteriors a la data de compliment de qualsevol d'aquestes fites que donen lloc als esmentats premis de fidelització.

Article 52. *Vigilància de la Salut*

Es reconeix a tot el personal la possibilitat de realitzar voluntàriament una revisió mèdica anual per part del servei de prevenció de l'empresa. Els resultats dels exàmens mèdics es remetran bé directament al domicili particular de cada treballador o treballadora, bé mitjançant comunicació telemàtica personal a l'adreça que facilitin els interessats.

L'empresa i el Comitè de seguretat i salut laboral coneixeran les dades estadístiques del nombre de reconeixements mèdics realitzats i el nombre d'aptos i no aptos, que reflecteixin els informes derivats d'aquestes revisions mèdiques.

Article 53. *Pòlissa d'Assistència Jurídica i Responsabilitat Civil*

L'empresa garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que la pugui necessitar com a conseqüència de conflictes amb tercers derivats de la realització dels seus serveis professionals envers l'empresa. S'exceptua d'aquesta garantia el cas que el conflicte sigui contra la mateixa entitat.

A aquests efectes, l'empresa contractarà, en condició de prenedora, una pòlissa d'assegurances que garanteixi la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials.

Article 54. *Assegurança de Vida i d'Accidents*

L'empresa contractarà dues assegurances, una per accidents laborals i una altra de vida. L'assegurança d'accidents laborals tindrà un capital de 40.000€ i cobrirà mort o incapacitat absoluta permanent per accident laboral. Totes les persones treballadores de l'entitat tindran dret a aquesta assegurança. Aquesta assegurança tindrà les cobertures complementàries de mort per infart de miocardi, orfandat i mort per agressió, amb un capital de 12.000€.

Per l'assegurança de vida, els beneficiaris percebran 40.000€ i cobrirà la garantia de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa per qualsevol causa i cobrirà tots els treballadors amb contracte indefinit, o contractes superiors a 6 mesos, no cobrint les persones contractades de forma eventual amb durada inferior als 6 mesos.

Els drets reconeguts a les persones treballadores per l'assegurança contractada per l'empresa seran compatibles, en els termes previstos per la legislació vigent, amb qualsevol altra assegurança subscrita particularment pels treballadors de l'entitat.

Article 55. *Incapacitat Temporal*

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els 18 mesos en què romanguin en aquesta situació, l'empresa abonarà un complement salarial resultant de la diferència entre la prestació pública del Règim General de la Seguretat Social que percebi la persona treballadora i el salari que li correspondria d'estar en actiu fins a completar el cent per cent de les retribucions salarials que tingués reconegudes.

Pel que fa als increments salarials que per conveni es puguin establir per al seu nivell salarial durant el seu procés d'incapacitat temporal, els mateixos seran abonats un cop s'hagi produït el reingrés a l'empresa de la persona treballadora, després de la seva alta mèdica.

Article 56. *Jubilació Parcial*

Dins de la política de promoció de l'ocupació s'intentarà fomentar la jubilació parcial sempre que la normativa laboral vigent ho permeti, formalitzant el corresponent contracte de relleu.

Article 57. *Premi de Vinculació*

Complerta l'edat legal ordinària de jubilació establerta en cada moment per la legislació vigent per al reconeixement de la prestació pública corresponent, o bé en el cas de jubilació voluntària anticipada, les persones treballadores que notifiquin a l'empresa la seva ferma intenció de jubilar-se com a màxim al final del trimestre en curs percebran una gratificació especial equivalent a quatre mensualitats ordinàries de salari brut, sempre que disposin de deu anys o més de contractació laboral per part del TecnoCampus. Aquestes quatre mensualitats s'incrementaran en dues mensualitats ordinàries addicionals de salari brut si la prestació efectiva de serveis amb contractació laboral al TecnoCampus supera els 25 anys. De no sol·licitar-ho en aquest moment no tindran dret a aquest premi.

Article 58. *Fons de Benefici Social*

Es constitueix un fons anual de benefici social de 30.000€ per a tot el personal que es repartirà segons la normativa que reguli la Comissió Paritària a proposta de la Comissió de fons Social Pensar. A partir de l'any 2027, el capital del fons de benefici social passarà a ser de 35.000€.

Article 59. *Indemnització en Cas de Defunció*

En cas de mort d'un treballador o treballadora en actiu, l'empresa abonarà un import per indemnització equivalent a quatre mensualitats ordinàries de salari base i complements consolidats que es farà efectiu al costat del rebut quitança, procedint al seu ingrés en el compte bancari on, fins a la data de la defunció, cobrava el salari.

Article 60. *Reducció de la Jornada de Treball Prèvia a la Jubilació Reglamentària*

Mentre no variïn les condicions legals actualment establertes per accedir a la prestació pública contributiva de jubilació, les persones treballadores que a partir de l'aplicació efectiva del conveni puguin accedir a l'edat de jubilació ordinària en un màxim de dos anys, els queda reconeguda la possibilitat d'optar a una reducció de la seva jornada de treball en un màxim del 10%, sense cap afectació del salari que es tingui reconegut.

L'acreditació d'aquest dret s'efectuarà mitjançant la simulació de jubilació expedida per l'INSS, o qualsevol altre document a l'efecte.

No obstant, si arribada la data en què reglamentàriament pogués ser-los reconeguda la prestació per jubilació i no formalitzessin els tràmits corresponents per a aquest reconeixement, el benefici que es regula en el present article quedarà sense cap efecte, i el treballador o treballadora s'haurà de reincorporar la seva jornada de treball a temps complet.

CAPÍTOL 9 **Recursos Informàtics** **i de Comunicacions**

Article. 61. *Ús dels Sistemes Informàtics i Mitjans Tecnològics*

Totes les persones treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a fer un ús correcte i adequat dels sistemes informàtics i mitjans tecnològics posats per l'empresa a la seva disposició per al compliment efectiu de les funcions i responsabilitats que es corresponen amb l'àmbit estrictament laboral.

No obstant això, la utilització excepcional d'aquests recursos per a fins personals de caràcter necessari i urgent no suposarà incompliment laboral.

En l'ús de correu electrònic no serà possible accedir als e-mails d'altres usuaris sense la seva autorització, enviar correus electrònics de contingut ofensiu o utilitzar el compte de correu electrònic per a fins diferents d'aquells per al que hagin estat assignats.

Quan hi hagi indicis justificats d'ús il·lícit o abusu, la Direcció del TecnoCampus podrà procedir a l'anàlisi dels mitjans informàtics cedits en presència de la persona treballadora usuària dels mateixos i de, almenys, un representant legal dels treballadors.

CAPÍTOL 10

Règim Disciplinari

Article 62. Principis Generals

Es considera falta disciplinària qualsevol acció o omissió que suposi la infracció o incompliment dels deures o obligacions laborals. Conseqüentment, les persones treballadores que incorrin en infracció o incompliment dels seus deures laborals podran ser sancionades de conformitat amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 63. Graduació de les Faltes

Les faltes o incompliments laborals es classifiquen, atenent la seva transcendència, en lleus, greus o molt greus.

1. Són Faltes Lleus

- a) Dues faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball en un període de 30 dies naturals.
- b) Una falta injustificada d'assistència a la feina en un període de 30 dies naturals.
- c) En cas de trobar-se la persona treballadora en situació d'incapacitat temporal, no notificar-ho corresponentment, excepte causa de força major.
- d) La no actualització de les dades personals necessàries per l'empresa per a l'adequat tractament de les mateixes a efectes fiscals i de gestió davant l'Administració Pública.
- e) No comunicar a l'empresa l'actualització de les dades personals o modificació del domicili indicat a efecte de les corresponents comunicacions.
- f) La desatenció o incorrecte comportament de forma lleu envers els companys de treball, superiors jeràrquics, persones a càrrec, clients, proveïdors o estudiants de la institució.
- g) En l'àmbit de la docència, iniciar o concloure la impartició de classes, teòriques o pràctiques, sense causa justificada, amb un retard reiterat en el seu inici o anticipació en l'acabament en un període de 30 dies laborables.
- h) Negligència en el lliurament sense causa justificada, per part del personal docent, de les qualificacions en les dates acordades o la no signatura d'actes.

2. Són Faltes Greus

- a) Entre tres i quatre faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball en un període de 60 dies naturals.
- b) D'entre dos i tres faltes injustificades d'assistència a la feina en un període de 60 dies naturals.
- c) Comunicar dades errònies relatives a presència i absències amb intenció fraudulenta.
- d) Les incorreccions greus cap als estudiants, els clients, els companys de treball, persones a càrrec o superiors jeràrquics.

- e) La reincidència en falta lleu en un període de 60 dies.
- f) Causar danys greus en els locals, el material o els documents de l'empresa.
- g) L'abús d'autoritat en l'exercici de funcions sempre que no impliqui l'existència d'assetjament laboral.
- h) La parcialitat o la participació en casos de conflicte d'interès en les contractacions de personal, adjudicació de contractes de bens o serveis i l'adjudicació de beques.
- i) L'abús en la utilització dels mitjans electrònics o eines tecnològiques establertes a l'empresa.
- j) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis quan no sigui constitutiva de falta molt greu.
- k) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores en el període d'un mes.
- l) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral quan se'n deriva un risc sense conseqüències personals per a la integritat física de la persona treballadora o de qualsevol altra persona treballadora de l'empresa.
- m) En l'àmbit universitari, mostrar passivitat i desinterès cap als estudiants pel que fa a la informació de matèries o a la formació educativa, malgrat les observacions per escrit reiterades que se li hagin fet al treballador en aquest sentit.
- n) Les faltes greus de respecte i maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat universitària o a la institució.

3. Són Faltes Molt Greus

- a) Més de quatre faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 90 dies.
- b) Més de tres faltes injustificades d'assistència a la feina comeses en el termini de 90 dies.
- c) L'abandonament injustificat de la feina durant cinc dies consecutius.
- d) Les faltes greus de respecte, maltractament o violència, de paraula o d'obra, a qualsevol persona treballadora, alumne, client o membre de la comunitat del Tecnocampus.
- e) El fet de causar, per negligència greu o mala fe, danys molt greus en la conservació dels locals, de material o dels documents de l'empresa
- f) Afavorir de forma expressa el benefici personal en processos de contractació de béns o serveis, de personal o d'adjudicació de beques o premis i la manipulació il·lícita i intencionada de qualificacions.
- g) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o de veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- h) La realització d'accions que sent manifestament il·legals causin perjudici greu a la institució o a qualsevol dels seus membres.
- i) La falta evident de rendiment normal en el treball que comporti un greu incompliment de les tasques o funcions encomanades.
- j) La utilització fraudulenta dels mitjans electrònics o eines tecnològiques establertes a l'empresa.
- k) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats o activitats que entressin en competència directa amb les de la Institució.
- l) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i el dret de vaga.
- m) La reincidència en falta greu dins dels 12 mesos anteriors.
- n) L'assetjament sexual que s'identifica amb aquella situació en què es produeix un comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual.

o) L'assetjament moral entès aquest com tot comportament abusiu amb violència psicològica que es realitzi de manera prolongada en el temps sobre una persona treballadora manifestada a través de comportaments, actuacions, mandats o instruccions que tinguin com a finalitat la seva desacreditació o aïllament en l'àmbit laboral.

p) La reincidència en falta greu dins dels dotze mesos posteriors a la imposició de la sanció.

q) Les establertes a l'Estatut dels Treballadors.

Article 64. Sancions

Les sancions que podran imposar-se atenent a la falta comesa seran les següents:

1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

2. Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a 30 dies.

3. Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 31 a 60 dies.
- Acomiadament disciplinari.

Article 65. *Procediment de Comunicació de Sancions*

Totes les faltes s'han de comunicar per escrit, fent constar la data i els fets que han motivat la sanció.

En els supòsits de sancions per faltes greus i molt greus, el treballador o treballadora disposarà de cinc dies hàbils per donar resposta a la comunicació realitzada per l'empresa sobre els fets que se li imputen. Transcorregut aquest període, l'empresa ha de comunicar, si s'escau, la sanció imposada. Aquest termini serà d'obligatòria observança, fent-ho, en conseqüència, compatible amb el que es preveu en matèria de prescripció.

En aquells supòsits o situacions en què per les seves especials característiques es requereixi d'un període previ d'investigació o auditoria s'interromprà el termini de prescripció, es podrà disposar la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona treballadora afectada per aquesta situació. Aquesta possibilitat també podrà aplicar-se durant els cinc dies hàbils de comunicació prèvia a la persona treballadora, segons el que indica el paràgraf anterior. Si la persona treballadora estigués afiliada a un sindicat, constant-li a l'empresa, aquesta ha de donar també audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

Les sancions per faltes lleus i greus es comunicaran al Comitè d'empresa, llevat que el treballador o treballadora sol·liciti per escrit que no es faci. Les sancions per faltes molt greus es comunicaran al Comitè d'empresa en tots els casos.

En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a membres del Comitè d'empresa o delegats sindicals s'estarà al que estableix l'article 55 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 66. *Prescripció*

La capacitat sancionadora prescriu per a les faltes lleus als deu dies, per a les greus als vint dies, i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'han comès, i en tot cas, als sis mesos de comesa la falta.

La comunicació del plec de càrrecs, segons s'estableix en l'article 64 del present Conveni, interromprà els terminis de prescripció.

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, i greus durant un any, s'han de cancel·lar les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

CAPÍTOL 11 Òrgans de Representació del Personal i Drets Sindicals

Article 67. *Norma General*

Pel que fa als drets sindicals dels treballadors i en matèria de representació, s'aplicaran en cada moment les disposicions legals que regulen aquesta matèria i les que aquest Conveni col·lectiu recull a continuació.

Article 68. *Competències del Comitè d'Empresa*

Els membres de Comitè d'empresa gaudeixen de les següents competències, drets, garanties i facultats que estableix la normativa laboral vigent. En concret, en matèria de drets d'informació, consulta i competències, es relacionen les següents:

1. Rebre informació anual sobre la política d'ocupació de l'empresa.
 2. Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en un termini de deu dies.
 3. Rebre informació i emetre informe previ sobre les següents matèries:
 - a) Reestructuracions de la plantilla de caràcter col·lectiu.
 - b) Trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 - c) Pla de formació professional de l'empresa.
 - d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina.
 - e) Establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
 - f) Canvis en la jornada laboral i horaris de treball de caràcter col·lectiu.
 - g) Règims de permisos, vacances i llicències.
 - h) Conèixer l'aplicació de l'estructura salarial de la plantilla respecte als conceptes salarials, complements i d'altres retribucions de qualsevol altre ordre. El Comitè d'empresa haurà de respectar la privacitat d'aquestes dades adquirint el compromís de sigil professional.
 - i) Bases de selecció de les ofertes de llocs de treball.
4. Rebre informació sobre procediments disciplinaris i les sancions que, si escau, pugui imposar l'empresa. A aquests efectes, el Comitè d'empresa pot sol·licitar de la Direcció de l'entitat qualsevol informació directament relacionada amb els fets imputats en el procediment disciplinari que es tramiti així com a estar present, qualsevol dels seus membres, en les compareixences que puguin produir-se sempre que hi hagi consentiment de la persona treballadora afectada.
 5. Rebre informació trimestral sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de clima laboral i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
 6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir les accions legals oportunes davant els organismes competents.
 7. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament de la feina, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.
 8. Participar en la gestió del fons social i qualsevol altra obra social que es pugui establir, segons el que estableix el present Conveni.
 9. Orientar, assessorar i assistir al personal sobre qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral i als drets i deures que es deriven de la mateixa.
 10. Ser present en els processos de selecció i promoció interna amb veu i sense vot.

11. Rebre la informació econòmica de la Fundació. Disposar de la informació relativa als processos d'adjudicació de béns i serveis en les diferents fases del procés amb suficient antelació per poder analitzar aquestes fases.

12. Qualsevol altra que pugui establir la normativa vigent.

Article 69. Condicions Materials i d'Espai a Disposició de la Representació Legal de les Persones Treballadores

De conformitat amb el que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical, la Fundació TecnoCampus posarà a disposició del Comitè d'empresa i de les seccions sindicals un espai apropiat per realitzar la seva activitat. Igualment, facilitarà els materials i serveis per desenvolupar la seva activitat sindical i de representació, prèvia justificació per escrit de la seva necessitat al departament de Gestió de Persones de l'empresa.

La comunicació del Comitè amb els seus representats es farà mitjançant els taulers d'anuncis pertinents, un espai a la intranet de l'empresa i una adreça de correu electrònic pròpia per comunicar-se amb la plantilla i, pel que fa a la difusió de correus electrònics, ha de seguir les instruccions tècniques de l'entitat a fi d'evitar col·lapses en aquesta xarxa telemàtica de comunicació. Les despeses de desplaçament necessàries en què incorrin els membres de la representació legal dels treballadors en ocasió de la seva activitat representativa o sindical directament relacionada amb el TecnoCampus han de ser sufragades per l'empresa prèvia justificació.

Article 70. Crèdit Horari i Comunicacions

Els membres de Comitè d'empresa i delegats sindicals reconeguts de conformitat amb el que estableix l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, disposaran del crèdit horari determinat per la normativa vigent per al compliment de les seves tasques de representació. Els membres de Comitè d'empresa podran redistribuir aquest crèdit entre ells amb periodicitat mensual, i han de comunicar a l'empresa la distribució i/o acumulació d'hores de crèdit sindical en favor d'un o de diversos dels seus membres que en el si del comitè així s'acordi.

En cap cas es podrà sobrepassar el crèdit d'hores mensuals retribuïdes segons el que estableix l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, excepte en el cas d'acumulació en favor d'un o més dels membres de Comitè d'empresa. En aquest cas, les hores acumulades restaran del crèdit sindical reconegut a aquells representants que hagin fet desistiment del seu propi crèdit sindical. En la situació actual, considerant el nombre de treballadors que componen la plantilla del TecnoCampus, el crèdit normal d'hores anuals retribuïdes serà, en el cas de representants pertanyents al col·lectiu de professorat, de 6,33 ECTS, i en el cas del col·lectiu de personal Tècnic de Gestió Administració i Serveis, de 30 hores mensuals.

No obstant això, per als càrrecs de president/a i secretari/a del Comitè d'empresa, es reconeix un crèdit addicional anual de 2 ECTS, en cas de pertànyer al col·lectiu docent, i de 9,5 hores en el supòsit de pertànyer al col·lectiu de tècnics de gestió, administració i serveis. Aquest crèdit es gaudirà en proporció al temps en què es tinguin aquests càrrecs durant l'any natural en què es produeixi el seu relleu.

El crèdit horari reconegut es doblarà als membres integrants de la Mesa Negociadora amb un màxim de quatre integrants.

Totes les comunicacions de l'empresa al Comitè d'empresa es faran al seu president o presidenta i a cadascuna de les seccions sindicals amb presència en el Comitè d'empresa.

Article 71. Seccions Sindicals

Tot el personal té dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos laborals i socials. El personal afiliat a un mateix sindicat podrà constituir-se en Secció Sindical, en els termes legalment establerts i segons els estatuts del sindicat a què pertanyi.

Les seccions sindicals dels sindicats amb presència en el Comitè d'empresa podran nomenar delegats o delegades sindicals. Tenen dret a un crèdit addicional de 5 hores mensuals o 1,05 ECTS en el cas del PDI si són membres del Comitè d'empresa, això quan no concorrin els requisits establerts en la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 72. *Assemblea de Personal*

Les persones treballadores tenen dret a reunir-se en assemblea. Per això, l'empresa ha de facilitar o habilitar un lloc adequat per a la seva celebració sempre que la mateixa sigui preavisada amb un mínim de 72 hores.

A aquests efectes, es reconeix per l'empresa la possibilitat de celebració de tres assemblees dins de l'any natural en horari laboral.

En cap cas ni per qualsevol circumstància es pot suspendre la impartició de docència com a conseqüència de la convocatòria i celebració d'una assemblea de persones treballadores.

Queda autoritzada l'assistència d'assessors sindicals dels sindicats amb representació en el Comitè d'empresa que siguin convidats per aquest per la seva intervenció en una assemblea de personal.

CAPÍTOL 12 **Igualtat d'Oportunitats**

Article 73. *Igualtat i Diversitat*

La Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme forma part de la Comissió de política d'igualtat de la Universitat Pompeu i Fabra i, com a membre d'aquesta Comissió fa propi el seu compromís amb les polítiques que incorpora la promoció d'igualtat efectiva entre homes i dones, així com la garantia dels drets de les persones integrades en el col·lectiu LGTBI.

Prenent com a referència les polítiques d'igualtat establertes per la Universitat Pompeu i Fabra, la Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme, i considerant les seves pròpies particularitats, ha desenvolupat i potenciat les estructures internes que han permès a l'entitat dotar-se del coneixement, eines i mitjans necessaris per assolir els objectius desitjats en matèria d'igualtat i diversitat.

En aquest sentit, la Institució compta amb una estructura a través de la Unitat d'Igualtat, de la Comissió d'Igualtat i diversitat i de la Comissió Tècnica en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

L'empresa compta amb un Pla d'Igualtat que ha de garantir un marc d'actuació coherent i alineat amb la normativa vigent i que posa l'èmfasi en l'adopció dels següents principis, objectius i mesures d'actuació:

Article 74. *Principis*

- No-discriminació: Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats per a tot el personal, independentment del gènere, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, origen ètnic, edat, discapacitat o qualsevol altra condició personal o social.
- Transversalitat de gènere: Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i processos institucionals (contractació, promoció, investigació, docència, etc.).
- Equitat en el desenvolupament professional: Promoure accions que assegurin la igualtat d'accés a oportunitats de formació, promoció i estabilitat laboral.
- Conciliació i corresponsabilitat: Fomentar mesures que permetin equilibrar la vida personal, familiar i laboral, tant per a dones com per a homes.
- Prevenció i resposta davant la violència de gènere i assetjament: Establir protocols clars per prevenir, detectar i actuar davant situacions d'assetjament o discriminació.
- Llenguatge i comunicació inclusiva: Aplicar criteris de llenguatge no sexista i inclúsiu en tota la comunicació interna i externa.
- Participació i transparència: Assegurar la implicació de tota la comunitat universitària en la implementació i seguiment del pla.

Article 75. *Objectius*

- Eliminar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral universitari, especialment en l'accés, la promoció i la retribució.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària.
- Assegurar l'accés equitatiu a càrrecs de lideratge i presa de decisions, aplicant mesures de correcció si es detecten desigualtats estructurals.
- Millorar les condicions de conciliació i corresponsabilitat mitjançant mesures que facilitin horaris flexibles i serveis de suport.
- Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat del TecnoCampus.
- Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i polítiques del TecnoCampus.
- Fer un ús no sexista del llenguatge oral i escrit, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere.
- Garantir l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.
- Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència del coneixement així com en la docència, promovent estudis i continguts que tinguin en compte la diversitat.
- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixi la igualtat entre el PTGAS.
- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixi la igualtat entre el PDI.
- Prevenir i erradicar qualsevol forma d'assetjament sexual o violència masclista per raó de sexe o altres discriminacions dins de la comunitat TecnoCampus.
- Sensibilitzar i formar el personal docent, investigador i d'administració en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció d'assetjament.
- Desenvolupar mecanismes d'avaluació i seguiment per mesurar l'impacte del pla i assegurar-ne el compliment.

Article 76. *Accions*

En compliment d'aquests objectius, es contemplen les següents accions:

- Vetllar perquè en totes les polítiques del TecnoCampus estigui incorporada la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI.
- Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva de LGTBI en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i incloure-les en el Pla de promoció d'hàbits de vida saludable.
- Incloure en els criteris d'adjudicació dels contractes de serveis centrals amb empreses externes clàusules específiques sobre el compliment de la normativa sobre igualtat efectiva d'homes i dones i sobre la inserció laboral de les persones trans gènere.
- Promoure l'ús inclusiu no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes.
- Vetllar perquè en tots els àmbits, les dades es recullin i presentin desagregades per gènere.
- Donar visibilitat a les dades de la diagnosi de situació dels treballadors de l'empresa en matèria d'igualtat i diversitat.

- Establir accions formatives relatives a la igualtat de gènere, la diversitat i la perspectiva de gènere per tal de garantir l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.
- Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau per tal de combatre els estereotips de gènere utilitzant un llenguatge verbal i no verbal inclusiu.
- Realitzar campanyes específiques de sensibilització adreçades a l'estudiantat i orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament, especialment en aquells estudis en el que hi hagi un major desequilibri entre gèneres.
- Proporcionar formació al PDI i PTGAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement.
- En matèria de selecció, presentar desagregades per gènere les dades de les persones aspirants i seleccionades, així com els de les persones integrants de les comissions de selecció.
- En matèria de contractació, promoure que en cas d'igualtat de mèrits serà seleccionat el candidat del gènere infrarepresentat.
- Difondre entre el PDI i el PTGAS les mesures de conciliació.
- Consolidar el teletreball com una modalitat més d'organització de la feina i de prestació horària com a mesura de conciliació.
- Promoure que els òrgans de representació dels treballadors estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat en el sí dels òrgans de representació propis.
- Vetllar per una implementació efectiva de la informació de la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació.
- Reforçar els serveis d'informació, orientació i assessorament davant de situacions de discriminació i assetjament per violència de gènere i LGTBfòbia, així com per a l'acompanyament en la transició de gènere

(Continua a la pàgina següent)

Disposicions Transitories

Disposició Transitòria Primera

En relació a l'article 19.4 de complement per tram docent, i en funció del document d'aclariment i ampliació de l'article, signat per la comissió paritària en data 1 de juny de 2022, s'estableix que:

El personal docent investigador que en finalitzar l'any 2021 va tenir avaluat favorablement un o més trams de docència, l'empresa va abonar un complement a partir del mes de gener de 2022, únicament per un tram de docència reconegut.

Atès que la data del tram docent reconegut pot ser anterior a 2021, excepcionalment, transcorreguts tres anys, a partir de gener de 2025, l'empresa començarà a abonar un segon tram docent. A partir d'aquesta data, s'afegirà un nou complement per tram docent cada 5 anys, un cop s'aconsegueixi l'acreditació corresponent amb la filiació TecnoCampus.

Així doncs, els treballadors amb antiguitat de 2021 o anterior, que tinguin ja reconegut un tram docent pel TecnoCampus, el 2025 podran gaudir d'un segon tram docent si compleixen els requisits exigits.

A partir d'aquest segon tram per les persones d'antiguitat mínima de 2021, amb un tram docent anterior, els trams docents seran cada cinc anys.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I IMPORTS SALARIS BASE

- Grup Professional I

a) Subgrup de Personal Docent i Investigador permanent.

Els salaris base a reconèixer al col·lectiu PDI permanent per a l'exercici 2025, seran els següents:

Posició acadèmica	Salari base any 2025
P1. Prof. Catedràtic	51.905
P2. Prof. Titular	48.815
P3. Prof. Doctor	43.000
P4. Professor	39.314

b) Subgrup de Professorat Docent Associat.

Per aquest col·lectiu queda establert per 2025 un import de 805 euros bruts per cada crèdit reconegut (ECTS).

- Grup Professional II:

Els salaris base a reconèixer al col·lectiu PTGAS per a l'exercici 2024, seran els següents:

a) Subgrup de Titulats i Tècnics

Nivell Retributiu	Salari base any 2025
A1	40.503
A2	35.594
B1	32.525
B2	27.467

b) Subgrup d'Especialistes, Administratius i Personal de serveis

Nivell Retributiu	Salari base any 2025
C1	26.187
C2	23.859
C3	20.950
C4	18.529

ANNEX II COMPLEMENTS

- Complementos aplicables al col·lectiu pdi permanent:

a) Complement per tram de docència:

A partir de l'any 2025, els nous trams docents assolits tindran els següents imports:

P1. Prof. Catedràtic/a	1.137€/any
P2. Prof. Titular	1.070€/any
P3. Prof. Doctor/a	993€/any (*) 942€/any
P4. Professor/a	861€/any

(*) Import a reconèixer al PDI permanent que a la data de gener de 2020 tinguessin reconeguda la categoria de Doctor acreditat.

b) Complement per tram de docència si s'assoleix l'acreditació d'excel·lència docent

P1. Prof. Catedràtic/a	1.365€/any
P2. Prof. Titular	1.283€/any
P3. Prof. Doctor/a	1.191€/any (*) 1.131€/any
P4. Professor/a	1.034€/any

(*) Import a reconèixer als docents que a la data de gener de 2020 tinguessin reconeguda la categoria de Doctor acreditat.

c) Complement per tram viu de recerca del professorat permanent :

A partir del 2025, les persones que assoleixin un tram viu de recerca, l'import del complement serà el següent:

P1. Prof. Catedràtic/a	1.686€/any
P2. Prof. Titular	1.585€/any
P3. Prof. Doctor/a	1.473€/any (*) 1.397€/any

(*) Import a reconèixer als docents que a la data de gener de 2020 tinguessin reconeguda la categoria de Doctor acreditat.

d) Complement per acreditació aplicable a la posició acadèmica P3. Es reconeix aquest complement al PDI amb posició acadèmica P3 per import de 2.414 euros bruts anuals.

Els complements reconeguts al col·lectiu de professorat docent i investigador permanent (PDI) per tram de docència, sexenni viu d'investigació i per acreditació aplicable en la posició acadèmica P3, s'abonaran en les dotze mensualitats ordinàries.

- Complementos aplicables al colectivo PTGAS:

a) Complement per experiència:

Les persones que a partir de 2025 incorporin un complement per experiència, l'import a reconèixer serà el que s'estableix a la següent taula:

A1	710€/any
A2	624€/any
B1	570€/any
B2	530€/any
C1	481€/any
C2	459€/any
C3	418€/any

b) Complement per desenvolupament i consecució d'objectius:

A partir de l'any 2025 els imports de complement per desenvolupament i consecució d'objectius serà el que s'estableix a la següent taula:

A1	752€/any
A2	661€/any
B1	604€/any
B2	562€/any
C1	510€/any
C2	486€/any
C3	443€/any

Els complementos per experiència i desenvolupament es meriten en les dotze mensualitats ordinàries.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX III

COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL.

- Compensació per l'activitat docent de Direcció de treball final de grau (TFG):

La dedicació per la direcció d'un treball final de grau es considerada encàrrec docent i per tant serà compensada per crèdits docents segons la teula que es relaciona a continuació

ECTS lectius TFG alumne	ECTS docència TFG
10	0,31
14	0,44
16	0,50
20	0,62

- Complement per exercir com a membre de Tribunal: 45€ per projecte i membre de tribunal fins a un màxim de 2 membres. En cas de ser més membres s'haurà de pactar expressament amb l'empresa.

- Complement per tutoria de pràctiques:

El Tutor de Pràctiques Externes curriculars es el professor/a o professional que fa el seguiment directe de les pràctiques dels alumnes a les empreses o institucions:

- Pràctiques individuals en empreses: 105 € per alumne de pràctiques fins a 15 ECTS i 157 € per pràctiques superiors a 15 ECTS. Aquests complements econòmics podran convertir-se en ECTS d'encàrrec docent a petició del PDI.

- Pràctiques departament de salut

Atesa la singularitat dels graus de salut, amb una gran component de pràctiques acadèmiques i amb els graus de fisioteràpia i infermeria com a professió regulada, es considera la compensació de pràcticum pels càrrecs i funcions que es relacionen a continuació:

- Tutor/a acadèmic/a d'infermeria
- Tutor/a de seguiment per les pràctiques d'infermeria
- Fisioteràpia Tutor/a acadèmic/a i de seguiment
- Tutor pràcticum grau de CAFE

Es pren com a referència la taula de compensació que es relaciona a continuació:

Grau	Nº Estudiants	ECTS
Infermeria (tutor/a acadèmica)	10-15	0,1 ECTS/ seminaris
Infermeria (tutor/a seguiment)	1	0,05 ECTS
Fisioteràpia (tutor/a acadèmica + tutor/a seguiment)	1	0,15 ECTS
CAFE	1	0,24 ECTS

- Complement per trànsit de categories:

Aquelles persones treballadores que a gener de 2020 estiguessin en trànsit de categoria, se'ls reconeix el següent complement:

- Complement per trànsit d'O3 a O2: 2.500 €. Actualment a C3
- Complement per trànsit d'O2 a O1: 2.000 €. Actualment a C2
- Complement per trànsit de T4 a T3: 2.400 €. Actualment a B2

- Reconeixement per la Direcció de Tesi i formació de doctors del TecnoCampus.

A partir del curs acadèmic 2024/2025 i sense efectes retroactiu, el PDI permanent del TecnoCampus, tindrà un reconeixement en compensació de crèdits docents per la direcció de tesi de doctorands que són treballadors del TecnoCampus. Es reconeixerà 1 ECTS per any de Direcció de tesi, fins a un màxim de 4 anys. Per fer efectiu el reconeixement, s'aplicaran 2 ECTS un cop el doctorand hagi presentat la tesi, i 2 ECTS més en el cas que el treballador del TecnoCampus, un cop doctorat faci docència d'un mínim de 6 ECTS per any en els següents 2 cursos acadèmics.

Pel reconeixement dels crèdits s'acceptarà també ser-ne el codirector. En el cas que els codirectors siguin tots dos del TecnoCampus, els ECTS de reconeixement es dividiran proporcionalment.

En el cas de doctorands de PTGAS, el PDI que hagi dirigit la tesi podrà tenir el reconeixement sempre que el PTGAS faci docència d'un mínim de 6 ECTS per any en els següents dos cursos acadèmics un cop doctorat.

- Complement per assumpció de càrrecs de gestió acadèmica.

Aquest complement es percep per l'assumpció de les funcions de gestió que a continuació es relacionen, indicant en cada cas la reducció d'ECTS (crèdits docents) i el complement econòmic a reconèixer mentre la persona treballadora es mantingui en l'exercici d'aquestes funcions.

Càrrec de Gestió	Reducció ECTS	Complement retributiu
Director/a departament acadèmic	13	8.000€/any + 2.000 €/any objectius
+ 1 ECTS afegit per cada grau a partir del segon grau		
+ 1 crèdit afegit si hi ha més de 700 alumnes, + 1 crèdit per cada 300 alumnes.		
+ 1 ECTS si el departament és de ciències aplicades amb gestió de laboratoris		
S'estableix un límit màxim de reducció de 20 ECTS		
Sotsdireccions transversals	15	2.000€/any + 2.000€/any objectius
Coordinador/a Grau	8	5.000€/any
Coordinador grau (entre 200 y 350 estudiants)	+1	
Coordinador grau (més de 350 estudiants)	+2	
Nombre de graus (*)	+1 (per grau afegit)	
Si gestió de laboratoris	+1	
Coordinació de doble titulació (**)	6	3.750€
Responsable		2.600€/any

(**) A partir dels 6 ECTS, la suma de crèdits de gestió s'establiran amb els mateixos criteris que el coordinador de grau.

En el cas que una mateixa persona assumeixi la coordinació del grau i del doble grau, no es sumaran els ECTS pel doble càrrec.

- Complementos per càrrecs de Gestió i Direcció PTGAS:

Càrrec de Gestió	Complement fix	Complement variable
Director/a	7.300€/any	3.000€/any
Cap	5.500€/any	
Responsable	2.750€/any	

Barcelona, 16 de juny 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada