



RESOLUCIÓ, de 12 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa a Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada per al període 01.09.2021-31.08.2024 (codi de conveni núm. 08000552011996).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de juliol de 2021, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada per al període 01.09.2021-31.08.2024 (codi de conveni núm. 08000552011996) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 L'INSTITUT QUÍMIC DE SARRIÀ, CENTRE D'ENSENYAMENT TÈCNIC SUPERIOR FUNDACIÓ PRIVADA

TÍTOL I Disposicions generals

CAPÍTOL I Àmbits

Article 1. *Àmbit personal*

El present Conveni afecta a tot el personal en règim de contracte de treball que presti els seus serveis a l'Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada, d'ara endavant IQS. Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

1. Els graduats, becaris o no, que s'iniciïn en la investigació i la docència sota la direcció dels professors, conforme als Estatuts i Reglament propis del Centre.
2. Els alumnes que participin en les tasques dels diferents Departaments o Serveis, tot i que gaudeixin de beca-col·laboració o d'alguna altra beca anàloga.
3. Els professionals que, en el camp de llur especialitat, col·laborin en les tasques universitàries qualsevol que aquestes siguin, sempre que aquesta no sigui llur tasca principal.
4. El personal titulat o auxiliar contractat per la realització de projectes d'investigació concertats amb altres entitats públiques o privades, llur retribució i d'altres condicions de treball s'ajustaran estrictament a les establertes pels organismes patrocinadors d'aquests projectes.
5. Els professors que es jubilin i continuïn col·laborant amb el Centre en les tasques acadèmiques que de mutu acord s'estableixin, seguint l'establert a les universitats estatals per als professors emèrits.

Article 2. Àmbit temporal

El present Conveni tindrà una durada de tres anys i la seva vigència serà des de l'1 de setembre de 2021 fins al dia 31 d'agost de 2024, qualsevol que sigui la data de signatura, homologació i/o publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Amb caràcter anual es pactarà el calendari de festes i vacances.

Durant els tres anys de vigència del present Conveni les partides econòmiques que constitueixen la remuneració de les persones acollides al mateix seran negociades anualment i recollides als apèndixs III i IV.

CAPÍTOL II Denúncia, revisió i pròrroga del conveni

Article 3

El present Conveni es prorrogarà d'any en any, a partir del 31 d'agost de 2024 per tàcita reconducció, si no el denunciés expressament qualsevol de les parts signants amb una antelació de dos mesos al termini del seu període de vigència o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 4

No obstant l'anterior, les condicions econòmiques, si s'escau, seran negociades anualment per a la seva efectivitat a partir de l'1 de setembre de cada any de pròrroga.

Article 5

Denunciat el Conveni, les parts signants es comprometen a iniciar converses en termini no superior a un mes de la data de venciment del Conveni o de la pròrroga. Un cop denunciat s'haurà de negociar un nou Conveni que entri en vigència abans de superar un any des de la data de la denúncia de l'anterior. Fins a la signatura del nou Conveni mantindrà la seva vigència l'anterior.

CAPÍTOL III Comissió paritària

Article 6

1. Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació, mediació i arbitratge del compliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per tres vocals en representació d'IQS i tres vocals en representació del Comitè d'Empresa.

Els acords es prendran per vot qualificat, requerint el vot favorable del 50% de la representació empresarial i del 50% del Comitè d'Empresa.

3. La Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia donada a conèixer a l'altra part, amb cinc dies hàbils d'antelació.

4. En tots aquells aspectes derivats de la interpretació d'aquest Conveni en els quals no s'arribi a acord a la Comissió Paritària, ambdues parts acorden sotmetre's al procediment que, per a la solució de conflictes, s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal de Mediació, Arbitratge i Conciliació de Catalunya.

CAPÍTOL IV Organització del treball

Article 7

La disciplina i jerarquia s'ajustaran als Estatuts, Reglament i usos i costums propis del Centre. En l'organització del treball se seguiran les directrius marcades a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les normes o decisions que es prenguin als òrgans de govern del Centre estaran en concordança amb el present Conveni i en aquelles que afectin temes laborals de tipus general es consultarà amb els representants de les persones treballadores segons l'establert a l'Estatut dels treballadors i a la legislació laboral vigent.

TÍTOL II Del personal

CAPÍTOL I Classificació professional

Article 8. *Classificació professional*

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classifica en els grups professionals següents:

Grup I: Personal Docent i Investigador

Subgrup I. Personal Docent

Agrupa el personal docent que té la missió de desenvolupar l'activitat docent i investigadora encomanada. Comprèn les categories següents:

- a. Professor Catedràtic
- b. Professor Titular
- c. Professor Contractat Doctor
- d. Professor Ajudant Doctor
- e. Professor Adjunt
- f. Professor Ajudant
- g. Professor Associat

Per les especials característiques dels centres d'educació universitària i investigació, els càrrecs de govern tals com ara Director, Sotsdirector, Degà, Director de Departament, Secretari General i aquells altres que poguessin definir-se segons les necessitats del Centre no es consideraran categories especials, sinó càrrecs temporals, els titulars dels quals seran nomenats i cessats en el desenvolupament de llurs funcions d'acord amb l'establert en els Estatuts i Reglament del Centre.

Subgrup II: Personal d'Investigació

- a. Investigador
- b. Col·laborador d'Investigació
- c. Ajudant d'Investigació
- d. Assistent d'Investigació

Grup II: Personal d'Administració i Serveis

Correspon al personal d'Administració i Serveis la gestió tècnica, econòmica i administrativa, així com el recolzament, assessorament i assistència en el desenvolupament de les activitats del Centre, particularment en les àrees de recursos humans, administració, assumptes econòmics,

biblioteca, tecnologies de la informació i serveis generals i de manteniment. Comprèn els següents subgrups:

Subgrup I. Personal Titulat i Tècnic

- a. Titulat amb responsabilitat d'alt nivell
- b. Titulat amb coordinació d'equips
- c. Titulat de Grau Superior
- d. Titulat de Grau Mig/Tècnic

Subgrup II. Personal Administratiu i d'Oficines

- a. Responsable Superior
- b. Responsable de Secció
- c. Encarregat de Serveis
- d. Tècnic Especialista
- e. Oficial de Primera
- f. Oficial de Segona
- g. Ajudant Administratiu

Subgrup III. Biblioteca

- a. Bibliotecari
- b. Tècnic Titulat de Biblioteca

Subgrup IV. Personal de Tecnologies de la Informació i la Comunicació

- a. Tècnic Informàtic
- b. Informàtic

Subgrup V. Personal de Serveis, Oficis i Laboratoris

- a. Tècnic Especialista
- b. Oficial de Primera
- c. Oficial de Segona
- d. Ajudant de Serveis Auxiliars

Les denominacions dels grups i subgrups especificades tenen caràcter enunciatiu i no suposen obligació de tenir-les proveïdes totes.

Si les necessitats del Centre no ho requereixen i les disposicions legals vigents no ho exigeixen, la possessió de títols o diplomes acadèmics no modifica la categoria laboral de qui els obtingui o posseeixi, però suposa un mèrit en vistes a la promoció prevista al capítol següent.

CAPÍTOL II Contractació, període de prova, vacants, suspensió i extinció del contracte

Article 9. *Contractació*

L'ingrés del personal comprès en aquest Conveni tindrà lloc per lliure contractació entre la persona treballadora i el titular del Centre.

Els contractes de treball, qualsevol que sigui llur modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, i se'n quedarà un exemplar cada part contractant i els restants els organismes competents, d'acord amb la legislació vigent.

El Centre es compromet a cobrir amb persones minusvàlides el 2% de la plantilla, o bé a l'aplicació de les mesures alternatives que legalment s'estableixin.

Article 10. *Contracte indefinit*

Totes les persones afectades pel present Conveni s'entendran contractades per temps indefinit sense més excepcions que les establertes per la Llei segons la modalitat de contractació efectuada.

Les persones incorporades en el Centre, sense pactar alguna modalitat especial quant a la durada del seu contracte, es consideraran fixes, un cop transcorregut el període de prova. Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen desenvolupant les seves activitats sense haver existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

En cas de ser personal docent que imparteixi ensenyament reglat, quedarà com a personal fix si existeix nova contractació de la mateixa persona per a impartir la mateixa matèria en un termini inferior o igual a dos mesos des de la finalització de l'activitat, llevat que s'acrediti la seva naturalesa no indefinida segons el disposat en la legislació vigent.

Article 11. *Període de prova*

El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova que no podrà excedir de sis mesos per al personal docent i investigador i de dos mesos per al personal no docent el qual es farà constar per escrit en el contracte.

Qui hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat en el Centre, sota qualsevol modalitat de contractació, estarà exempt del període de prova.

Durant el període de prova, tant la persona treballadora com el titular del Centre podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense termini de preavís ni dret a indemnització.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de la persona treballadora en el Centre. La situació d'incapacitat temporal que afecti a la persona treballadora durant el període de prova interromp el seu còmput, sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Malgrat l'establert en el paràgraf primer d'aquest article, en el cas del Personal Docent i Investigador a qui es realitzi un contracte indefinit, el període de prova serà d'un any comptabilitzat com a "curs acadèmic complet". Dins els sis primers mesos, tant la persona treballadora com el titular del Centre podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense necessitat de preavís ni dret a indemnització. A partir del sisè mes i fins al dotzè, si el Centre desisteix del contracte, estarà obligat a abonar una indemnització de dos dies de salari per mes treballat a comptar des del primer.

La indemnització establerta en el paràgraf anterior serà exclusivament aplicable al supòsit que s'hi indica.

Article 12. *Contracte temporal*

Al personal no contractat com a fix, d'accedir a aquesta condició, se li computaran com a vàlids els dies treballats, per al període de prova i per a l'antiguitat en el Centre.

Article 13. *Promocions i ascensos*

1. Personal Docent i Investigador.

Els llocs que hagin de cobrir-se en el Grup I "Personal Docent i Investigador", seran coberts preferentment entre el personal de categories inferiors del mateix grup, combinant la capacitat i aptitud amb l'antiguitat en el Centre.

Si a judici del titular del Centre no existeix en el moment de la necessitat aquest personal idoni, les dites vacants podran ser cobertes lliurement pel Centre. En aquest cas el Centre procurarà que accedeixin a dites places personal contractat per IQS mitjançant contracte de durada determinada o a temps parcial, sempre que reuneixin les condicions requerides.

La promoció del professorat s'ajustarà al disposat en els Estatuts, Reglaments i normes pròpies del Centre i de la Universitat Ramon Llull.

2. Personal d'Administració i Serveis.

La cobertura d'aquests llocs es realitzarà d'acord amb els següents criteris:

- a. Els inclosos en el Subgrup I: "Personal Titulat i Tècnic" seran de lliure designació del titular del Centre, així com la categoria de Responsable Superior del Subgrup II "Personal Administratiu i d'Oficines".
- b. La categoria de Responsable de Secció serà coberta preferentment per Encarregats de Serveis i Tècnics Especialistes, designats per la Direcció del Centre, considerant capacitat, aptitud, formació i antiguitat.
- c. Els Oficials de Primera que, després de cinc anys de servei en la categoria, no haguessin estat promocionats a Tècnics Especialistes, veuran incrementada la seva retribució en un 50% de la diferència entre Tècnic Especialista i l'Oficial de Primera. Transcorreguts cinc anys més en la categoria, ascendiran a Tècnic Especialista.
- d. Els Oficials de Segona, amb cinc anys de servei en la categoria, ascendiran a Oficials de Primera, i de no existir vacant, continuaran com a Oficials de Segona, amb la retribució d'Oficials de Primera.
- e. Els Ajudants Administratius, amb cinc anys de servei en la categoria, ascendiran a Oficials de Segona, i de no existir vacant, continuaran com a Ajudants Administratius, amb la retribució d'Oficial de Segona.

3. Personal de Serveis, Oficis i Laboratoris.

La cobertura d'aquests llocs es realitzarà d'acord amb els següents criteris:

- a. Els Oficials de Primera que, després de cinc anys de servei en la categoria, no haguessin estat promocionats a Tècnics Especialistes, veuran incrementada la seva retribució en un 50% de la diferència entre Tècnic Especialista i Oficial de Primera. Transcorreguts cinc anys més en la categoria, ascendiran a Tècnic Especialista.
 - b. Els Oficials de Segona, amb cinc anys de servei en la categoria, ascendiran a Oficials de Primera, i de no existir vacant, continuaran com a Oficials de Segona, amb la retribució d'Oficial de Primera.
 - c. Els Ajudants de Serveis Auxiliars, amb cinc anys de servei en la categoria, ascendiran a Oficials de Segona, i de no existir vacant, continuaran com a Ajudants de Serveis Auxiliars, amb la retribució d'Oficials de Segona.
4. En el cas de vacants de personal no docent que no puguin ser cobertes en la forma indicada en els apartats anteriors o en les quals s'originin com a conseqüència de la seva aplicació, el Centre procurarà que accedeixin a dites places personal contractat per IQS mitjançant contractes de durada determinada o a temps parcial, sempre que reuneixin les condicions requerides.
5. Quan existeixin vacants en llocs de treball que no impliquin persones treballadores a càrrec o confiança, la Direcció del Centre, prèviament al reclutament de personal extern a l'empresa informarà, mitjançant la Intranet/Portal del Centre, amb la finalitat que qualsevol persona treballadora que reuneixi els requisits demanats pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

Article 14. *Extinció del contracte*

1. Les causes, forma i efectes de l'extinció del contracte són les establertes en la legislació vigent amb les especificacions que s'indiquen en els apartats següents.

2. Qui desitgi cessar voluntàriament en el servei al Centre, estarà obligat a posar-ho en coneixement del titular del mateix per escrit, acomplint els següents terminis de preavís.

Personal Docent i Investigador i Personal Titulat i Tècnic: 1 mes.

Resta del personal: 15 dies.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret al Centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de 2 dies, per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat, sempre amb preavis al titular del Centre dins dels 7 dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats, i si prèviament s'hagués notificat al Centre la concurrència a l'oposició o concurs.

Si el Centre rep el preavis en temps i forma, estarà obligat a abonar a la persona treballadora la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació portarà aparellat el dret de la persona treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació.

3. El Centre i les seves persones treballadores, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades previstes en la legislació vigent.
Les persones treballadores podran sol·licitar la jubilació parcial mitjançant la formalització dels oportuns contractes de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

4. La jubilació forçosa de les persones treballadores a causa de la seva edat serà una causa vàlida per al cessament en el treball.

D'aquesta manera, i amb la finalitat d'assegurar la correcta renovació i rejuveniment de la plantilla de la nostra institució, s'estableix la capacitat del Centre de rescindir el contracte de treball pel compliment de l'edat legal de jubilació establerta en la normativa de Seguretat Social, sempre que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball compleixi els requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva, i quan aquesta mesura es vinculi a la millora de l'estabilitat laboral, entenent-se com a tal el desenvolupament de qualsevol de les accions següents per part del Centre:

- a) Contractació d'una nova persona treballadora per cada contracte extingit per aquest motiu.
- b) Transformació d'un contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquest motiu i la contractació d'una nova persona treballadora per cada contracte transformat per aquest motiu.
- c) Ampliació de jornada a temps complet de persones treballadores contractades a temps parcial, d'almenys el mateix percentatge de jornada que tingués la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix i contractació d'una nova persona treballadora per cada contracte transformat per aquest motiu.

En el supòsit d'extinció del contracte de treball aquí acordat, amb una antelació mínima de 15 dies, el Centre haurà de comunicar necessàriament per escrit tant a la persona treballadora afectada com a la representació legal de les persones treballadores, la data en què es produirà l'extinció del contracte de treball.

5. Els professors de reconegut prestigi professional en el camp de la docència i la investigació, que es jubilin, podran continuar col·laborant en les tasques acadèmiques que de mutu acord s'estableixin, a semblança de l'establert a les universitats estatals per als professors emèrits, conservant el tractament i honors que els corresponien.

TÍTOL III Condicions de treball

CAPÍTOL I Retribucions

Article 15. *Del salari*

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques de les persones treballadores per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè.

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes per la persona treballadora en concepte d'indemnitzacions o abonament de despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments o jubilacions.

Les retribucions seran abonades per mesos vençuts en 14 pagues. Les càrregues fiscals i de la Seguretat Social a càrrec de la persona treballadora seran satisfetes per ell mateix, i serà nul tot pacte en contrari.

El personal podrà percebre bestretes a compte del treball realitzat abans que arribi el dia assenyalat per al pagament.

Les retribucions són les que s'indiquen en l'Apèndix III, "Taules Salarials", i corresponen a la jornada completa. Les retribucions corresponents al personal que no realitzi la jornada prevista en el present Conveni s'abonaran proporcionalment a la jornada establerta contractualment.

Article 16. *Conceptes salarials*

Les percepcions econòmiques del personal afectat pel present Conveni es componen dels següents conceptes:

1. Sou. El Sou Mensual per a cadascuna de les categories és el que s'indica en l'Apèndix III, "Taules Salarials".

2. Pagues extraordinàries: Hi ha dues pagues extraordinàries:

a) Paga Extra d'Estiu: Es merita des de l'1 de gener al 30 de juny, i es farà efectiva el mes de juny.

b) Paga Extra de Nadal: Es merita des de l'1 de juliol al 31 de desembre, i es farà efectiva el mes de desembre.

Llur quantia ve determinada per l'import del sou i, si s'escau, pel complement personal d'antiguitat, i pels complements de caràcter consolidable que pugui tenir assignada la persona treballadora.

En els casos de nova incorporació, reingrés o cessament, les pagues extraordinàries s'abonaran en proporció al temps treballat.

3. Complementos de caràcter consolidable.

a. Antiguitat: Es gaudirà d'un complement personal d'antiguitat per cada any de servei al Centre. L'import serà l'equivalent a l'1% del Sou Mensual individual indicat en la columna corresponent en l'Apèndix III, "Taules Salarials". Respecte a aquest complement d'antiguitat s'estableix que les persones contractades per primera vegada a partir del 15 de maig de 2013 tindran un topall del 15% del nivell salarial màxim.

b. Complementos de caràcter personal.

c. Complement per competències.

Aquests complements seran distribuïts en 14 pagues.

4. Altres complements de caràcter no consolidable.

a. Complement d'Ajut Familiar: El valor de la unitat de l'Ajut Familiar es consigna en l'Apèndix IV. Constitueixen unitats d'ajut familiar:

1. El cònjuge sense ocupació retribuïda.

2. Cada fill mentre no tingui una ocupació retribuïda o bé fins a la majoria d'edat legal. En cas que el fill estudiï, la percepció es perllongarà fins als 23 anys d'edat.

La Direcció podrà exigir els documents pertinents que justifiquin la situació que origina la percepció d'aquest complement.

Tindran dret a aquest complement totes les persones treballadores amb dedicació exclusiva a IQS.

b. Complement per càrrec.

c. Complement per activitat docent

1. Als Professors Catedràtics, Titulars o Contractats Doctors que superin les 7 hores setmanals de mitjana de docència reglada, en cas de dedicació exclusiva, o el nombre d'hores que correspongui en proporció amb la seva dedicació, se'ls retribuïran les hores de més segons els imports que consten en l'Apèndix IV.

2. Les hores de docència de cursos de doctorat tindran la consideració d'hores lectives de docència reglada.

3. Als Professors Catedràtics, Titulars o Contractats Doctors responsables de laboratori, se'ls computaran les hores de dedicació a raó d'1,5 hores de laboratori, amb presència personal i efectiva en aquest, per una hora de classe reglada, i s'hi aplicarà el preu aplicat a les hores d'excés sobre el màxim indicat en el punt c.1 anterior. Així mateix, es consideraran com a hores de laboratori els seminaris i activitats realitzades dins de l'horari acadèmic oficial.

El complement per activitat docent es fixarà al començament de cada curs escolar tenint en consideració les hores de docència reglada previstes per al professor. S'abonarà distribuït en cadascuna de les pagues ordinàries compreses entre setembre i agost. El mes de juny es procedirà a la regularització en funció de les hores reals impartides, podent-se restar les hores no realitzades per qualsevol motiu.

d. Altres complements de caràcter temporal que es puguin assignar a la persona treballadora per l'assignació de tasques concretes i específiques.

Aquests complements seran distribuïts en 12 pagues.

Article 17. Hores extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries les que es realitzin per sobre de la jornada contractualment establerta. La seva realització tindrà caràcter voluntari per a la persona treballadora. El preu mínim de l'hora ve establert a l'Apèndix IV.

2. Les hores extraordinàries s'abonaran el mes següent a la seva realització. De mutu acord podran compensar-se per temps de descans incrementant aquest en un 25% sobre les hores efectuades. En aquest últim cas es compensaran dins els quatre mesos següents a la seva realització.

3. Les hores extres realitzades entre les 22.00 h i les 06.00 h seran considerades nocturnes, essent llur preu un 100% superior al que figura a l'Apèndix IV.

4. El preu de les hores extres realitzades en dia festiu serà un 100% superior al que figura a l'Apèndix IV.

5. Les hores extres que es realitzin al marge d'un període immediatament anterior/posterior a la jornada normal i que la persona treballadora hagués abandonat el Centre tindran, a tots els efectes, la consideració d'hores extres realitzades en dia festiu.

6. No es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà obligatòria per a la persona treballadora, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 18. *Desplaçaments i dietes*

S'abonaran aquelles despeses incorregudes pel personal que estiguin motivades per l'exercici de l'activitat laboral i que es justifiquin degudament.

Article 19. *Pla de Retribució flexible*

El Centre ofereix a totes les persones treballadores amb contracte indefinit la possibilitat d'acollir-se a un Pla de Retribució Flexible, els aspectes més destacats dels quals són els següents:

1. Es constitueix una Borsa de Retribució Flexible, consistent en fins un màxim del 30% del salari brut anual fix de cada persona treballadora.
2. Les persones treballadores poden mitjançant l'adhesió voluntària i expressa al Pla de Retribució Flexible, substituir el cobrament de part del sou brut dinerari per altres prestacions o productes en espècie, d'acord amb la legislació vigent.
3. Cada persona treballadora que s'adhereix al Pla de Retribució Flexible signa un contracte de novació amb el Centre.
4. L'adhesió al Pla de Retribució Flexible té una durada d'un any, amb pròrroga automàtica per igual període en cas de falta de denúncia expressa.
5. L'elecció de prestacions o productes en espècie derivats del Pla de Retribució Flexible no implica cap variació en el salari de l'empleat, ja que només suposa un canvi en la forma de percepció del sou, passant d'una percepció dinerària a una percepció en espècie.
6. Per tant, l'elecció de prestacions o productes en espècie derivats del Pla de Retribució Flexible no afecta a la cotització corresponent a la Seguretat Social.
7. En el cas que la persona treballadora tingués dret a percebre una indemnització per part del Centre, es calcularia tenint en compte les retribucions que percebria si no optés per cap de les prestacions o productes en espècie oferts pel Centre en virtut del Pla de Retribució Flexible.
8. La Direcció del Centre aplicarà en tot moment la legislació fiscal vigent. Els canvis en el tractament fiscal de les prestacions o productes escollits a través del Pla de Retribució Flexible no comporten cap compensació econòmica als empleats que gaudeixin d'aquestes prestacions o productes.
9. En cas que la persona treballadora o el Centre decideixin no prorrogar l'Acord de Retribució Flexible i, per tant, deixar-lo ineficax, la persona treballadora tindrà dret a percebre la retribució dinerària que li correspongui en el règim retributiu establert.
10. El Centre podrà donar per acabat el Pla de Retribució Flexible donat el cas de que es produeixin modificacions legislatives, administratives o judicials que suposin o puguin suposar algun perjudici per al Centre, informant a la representació de les persones treballadores amb tres mesos d'antelació. En aquest supòsit, es retornarà al sistema retributiu establert, no abonant-se cap compensació econòmica a les persones treballadores que hagin gaudit d'aquestes prestacions o productes.

CAPÍTOL II Jornada de treball

Article 20. *Nombre anual d'hores*

El nombre total d'hores treballades per a la dedicació exclusiva del personal docent i del personal no docent serà com a màxim de 1.641 hores anuals.

El nombre d'hores anuals treballades per a la resta de tipus de dedicació serà proporcional al nombre d'hores de treball setmanals establertes a l'article 21.

Article 21. Jornada de treball i dedicació del personal docent

El total d'hores de treball setmanal del personal docent serà, com a màxim, el següent:

1. dedicació completa exclusiva: El règim de dedicació exclusiva suposa una prestació de 38,5 hores setmanals, compreses entre el dilluns i el divendres, que destinaran a la preparació de classes, atenció directa als alumnes en grans i petits grups, seminaris, atenció individualitzada, etc., així com a les tasques de govern i d'altres activitats investigadores, d'acord amb els diferents plans d'estudis, sistemes pedagògics adoptats, plans de recerca del Centre i serveis tècnics i científics al seu càrrec. L'exclusivitat implica no poder fer la mateixa tasca docent per a la que està contractat a IQS en un altre centre de formació universitària públic o privat, tret d'autorització escrita per part de la Direcció del Centre.

2. dedicació parcial: El règim de dedicació parcial tindrà la jornada i les obligacions que es pactin individualment, que seran reflectides en el corresponent contracte.

Article 22. Jornada laboral del personal no docent

El nombre d'hores serà de 38,5 hores setmanals per al personal no docent, compreses entre el dilluns i el divendres, ambdós inclosos, de cada setmana, excepte en aquells llocs de treball les tasques dels quals hagin de ser realitzades necessàriament en dissabte o diumenge. En qualsevol cas, la jornada laboral setmanal es repartirà al llarg de cinc dies.

Es considera treball nocturn aquell comprès entre les 22.00 h i les 6.00 h, fet pel qual a les jornades compreses en aquest horari se'ls aplicarà la legislació vigent.

La Direcció del Centre pot pactar amb les noves persones treballadores l'horari i dedicació que més convingui a cada part, i es retribuiran les hores treballades d'acord amb la taula salarial.

En els canvis d'horari que es duguin a terme per necessitats justificades documentalment de servei, de les persones treballadores que ja figurin en plantilla, el Centre els compensarà econòmicament, o mitjançant una altra fórmula d'acord amb la persona treballadora.

Article 23. Reducció de la jornada als mesos de juliol i agost

El personal que treballa a jornada completa reduirà la seva jornada de treball a 35 hores setmanals en forma continuada durant els mesos de juliol i agost. La resta, reduirà la seva jornada de forma proporcional a la dedicació. Durant aquest període es podran establir torns a fi que els diferents serveis estiguin atesos.

Article 24. Adaptació d'horaris

El personal de laboratoris o serveis que per necessitats del Centre no pugui gaudir de la jornada reduïda continuada durant part dels mesos de juliol i agost, podrà sol·licitar fer-la durant el mes de setembre, sempre que estigui degudament justificat i amb l'autorització del cap del servei.

El personal que per necessitat del servei que desenvolupi hagi d'adaptar l'horari habitual en moments d'especial activitat ho farà de manera que la recuperació de les hores sigui en forma de jornades completes de treball o en una adaptació fixe d'horaris (tret de pacte diferent amb el interessat) en els mesos en què no es produeix aquesta especial necessitat de potenciar l'activitat del servei. Aquesta programació s'acordarà amb la Direcció.

Article 25. *Registre horari*

1. Es realitzarà el registre horari de jornada de totes les persones treballadores vinculades a IQS mitjançant relació laboral, amb la única exclusió del personal d'alta direcció, becaris i/o Convenis de pràctiques formatives.

L'establiment d'una garantia de registre horari no suposa alteració ni en la jornada, ni en l'horari de treball, ni en els descansos, pauses i altres interrupcions de treball de la plantilla, que seguirà regint-se per les normes legals i convencionals aplicables, així com pels pactes col·lectius o contractuals que afectin a cada persona treballadora i per l'establert en el calendari laboral que es publica cada any.

2. Per tal de garantir el registre diari de jornada, el Centre posa a disposició de les persones treballadores una aplicació informàtica a la que es pot accedir via web a través d'ordinador fix o portàtil, tablet, smartphone o qualsevol altre dispositiu, amb el fi de què la pròpia persona treballadora pugui registrar la seva jornada diària de treball.

S'entendrà per jornada diària realitzada per la persona treballadora el nombre total d'hores destinades pel mateix a la realització de treball efectiu, bé s'hagi produït al centre de treball o fora del mateix. Tot sense perjudici dels permisos i demés supòsits que hagin de considerar-se, legal o convencionalment com a temps de treball efectiu.

3. La persona treballadora té l'obligació de completar les dades requerides per garantir el registre de jornada, introduint de forma veraç les dades d'inici i finalització de la seva jornada, sense tenir en consideració a tal efecte tots els temps de descans així com qualsevol interrupció que no pugui considerar-se temps de treball efectiu.

Si la persona treballadora no compleix amb l'obligació de complimentar les dades assenyalades, el Centre haurà de requerir que ho faci, advertint-lo del deure laboral d'aquesta obligació.

Article 26. *Treball a distància*

1. Tal com estableix la legislació vigent, s'entén per treball a distància el fet de dur a terme l'activitat laboral des del domicili de la persona treballadora o des del lloc escollit per ella, al llarg del seu dia o part d'ella, de forma periòdica, en un període de referència de 3 mesos, i un mínim del 30% del dia, o el percentatge proporcional en funció de la durada del contracte de treball.

2. Anualment s'acordarà entre la Direcció del Centre i el Comitè d'Empresa, en atenció a l'especificitat de les activitats concretes del seu àmbit, la identificació de les posicions de treball i funcions susceptibles de ser realitzades a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com tots aquells aspectes que es consideri que s'han de regular.

3. Les persones treballadores que realitzin treball a distància tindran els mateixos drets que les persones treballadores que duguin a terme la seva activitat de forma presencial al centre de treball, menys en aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral de forma presencial.

4. El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per al Centre, i requereix de la signatura d'un acord de treball a distància, que podrà formar part del contracte inicial o realitzar-se en un moment posterior. La decisió de treballar a distància és reversible per a la persona treballadora i per al Centre.

Article 27. *Dret a la desconexió digital*

Totes les persones treballadores tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. En conseqüència, amb l'excepció de causa de força major o circumstàncies excepcionals, el Centre reconeix el dret de les persones

treballadores a no respondre a correus electrònics o missatges professionals fora del seu horari de treball.

CAPÍTOL III Vacances i permisos

Article 28. *Vacances*

Tot el personal tindrà 22 dies laborables de vacances a l'any que es meriten des de l'1 de gener al 31 de desembre. En cas de nou ingrés o baixa, les vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant aquest període.

El període de gaudiment d'aquests dies de vacances s'ha de realitzar en els mesos de juliol i agost. En aquests dos mesos s'han de realitzar com a mínim 15 dies, podent-se gaudir els 7 dies restants de forma individual o conjunta en període diferent. Els dies laborables en que el Centre estigui tancat seran considerats com a període de vacances per totes les persones treballadores. El període de gaudiment dels dies de vacances, finalitza el 31 de gener de l'any posterior. Els dies no gaudits en aquesta data no es podran gaudir amb posterioritat, amb l'única excepció dels supòsits en que no s'hagin pogut gaudir els dies de vacances per haver-se trobat la persona treballadora en una situació d'incapacitat temporal per malaltia, accident o permís per naixement. Es garantirà que tota persona treballadora pugui gaudir de l'esmentat període de vacances de forma continuada, sense que hi hagi activitats programades que li impedeixin l'esmentat gaudiment.

En cas que a una persona treballadora se l'obligui per necessitat del servei a realitzar-les fora dels mesos de juliol i agost, gaudirà de dos dies laborables més de vacances per setmana sencera de vacances gaudida fora dels mesos de juliol i agost. En cas d'acord entre la persona treballadora i el Centre aquests dies de més es poden retribuir econòmicament segons l'escala remunerativa de la persona afectada.

Amb independència d'aquests 22 dies laborables, tot el personal tindrà dret a gaudir de vacances del 24 al 31 de desembre a Nadal i 7 dies naturals en Setmana Santa, consecutius, si bé es podran establir torns entre el personal, a fi i efecte de mantenir els serveis indispensables, sense considerar-se extraordinari el treball realitzat en aquests torns.

A més, es considerarà festiu no recuperable el dia 28 de gener, festivitat de Sant Tomàs d'Aquino, que d'acord amb la Direcció podrà desplaçar-se.

Tot i que no es determinen dies addicionals festius, cada curs, en funció del calendari, es pactarà entre el Comitè d'Empresa i la Direcció la realització dels dies festius addicionals que es corresponguin amb la lògica del calendari i els usos i costums del Centre.

En l'Apèndix II s'indiquen les festes no recuperables, a més de les festes oficials.

El quadre de distribució de les vacances es farà públic a la Intranet/Portal del Centre.

Article 29. *Permisos*

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà no assistir al treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a. 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b. Fins a 3 dies en cas de mort, malaltia greu, o operació quirúrgica de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament superior a 200 quilòmetres, el termini serà de 5 dies.
- c. 1 dia per boda de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- d. 1 dia per trasllat de domicili habitual.

e. Pel temps indispensable per a l'acompliment d'un deure de caràcter públic ordenat per l'autoritat.

Els permisos retribuïts per matrimoni o defunció d'un familiar començaran a comptar-se a partir del primer dia laborable del fet en si, encara que aquest succeeixi en jornada festiva.

2. Una persona treballadora tindrà dret a una reducció o flexibilització de la seva jornada laboral per acollida d'un menor durant el temps d'acollida, mitjançant un preavís de 15 dies i d'acord amb la legislació vigent.

3. Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou per any que haurà de ser-li atorgat si es fa amb un preavís de 15 dies.

4. El Centre, si té persones treballadores al seu servei que realitzin estudis per a l'obtenció d'un títol professional, concedirà els permisos necessaris perquè puguin realitzar els exàmens sense perjudici de retribució, prèvia justificació dels interessats de tenir formalitzada la matrícula als estudis esmentats així com la justificació d'haver-hi assistit.

5. Les persones treballadores tindran dret, entre l'1 de setembre i el 31 d'agost de l'any següent, a 3 dies a l'any d'assumptes personals, amb dret a percepció íntegra del salari i amb l'obligació de comunicar-ho amb una antelació mínima de 72 hores al Centre i amb l'autorització prèvia del cap immediat superior. La renúncia al gaudiment d'aquests dies no donarà dret a cap compensació per part del Centre.

En tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet legalment registrades en els registres públics creats o que puguin crear-se a l'efecte en qualsevol àmbit geogràfic o, en defecte d'aquests últims, a les acreditades mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, havent de demostrar-se de forma fefaent davant del Centre els requisits establerts anteriorment per al corresponent gaudiment de la llicència.

Article 30. *Excedències*

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, prèvia comunicació escrita al Centre, en els següents supòsits:

1. Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
2. Descans d'un curs acadèmic per a totes les persones treballadores que desitgin dedicar-se al perfeccionament de llur activitat professional, degudament acreditat, per cada període de 10 anys (7 en cas de personal docent) d'exercici actiu en el mateix Centre. Quan aquest perfeccionament sigui conseqüència de l'adequació del Centre a innovacions educatives, el període d'exercici en el Centre, per al personal docent, quedarà reduït a 4 anys. En tot cas s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de tres mesos.
3. Per malaltia, un cop transcorreguts els 18 primers mesos d'incapacitat temporal, i per tot el temps que la persona treballadora romanguí en aquesta situació encara que el Centre hagi deixat de cotitzar, sempre que no hi hagi qualificació d'Invalidesa Permanent.
4. Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertanyi la persona treballadora tingui representativitat legal suficient en el sector de l'Ensenyament Privat.
5. Per atendre un familiar greument malalt, dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que la gravetat estigui degudament acreditada. En tot cas no podrà ser superior a 12 mesos.

6. Per naixement, adopció d'un fill o acollida perllongada, de conformitat amb la legislació vigent. La persona treballadora amb excedència forçosa, haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que motivà la seva excedència.

L'excedència voluntària és la sol·licitada per la persona treballadora que té almenys un any d'antiguitat al Centre i no ha gaudit d'excedència durant els quatre anys anteriors. Haurà de sol·licitar-la per escrit amb la màxima antelació possible.

Si és concedida, començarà a gaudir-ne, llevat d'acord explícit, després de finalitzar un curs acadèmic.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

La persona treballadora amb excedència voluntària conserva el dret preferent al reingrés al Centre, en les vacants d'igual categoria que es produïssin, sempre que s'hagués manifestat, per escrit, el seu desig de reingrés, un mes abans de caducar el període d'excedència.

Si la concessió de l'excedència voluntària fos motivada per gaudir de beca, viatge d'estudi o participació en cursos de perfeccionament, propis de l'especialitat de la persona treballadora, se li computarà l'antiguitat durant l'esmentat període d'excedència, així com el dret de reincorporar-se automàticament al lloc de treball, al qual haurà de reintegrar-se en el termini màxim de set dies.

Els excedents forçosos i els que gaudeixen de les excedències especials assenyalades en el paràgraf anterior, que en cessar en aquesta situació no es reintegrin al lloc de treball en els terminis establerts, causaran baixa definitiva del Centre.

Article 31. *Reducció de jornada per motius familiars*

1. Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La mare, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Les persones treballadores que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir-la per un període de temps de permís retribuït equivalent a 15 dies laborables; el gaudiment d'aquest dret s'haurà de produir, necessàriament, de forma consecutiva al permís per naixement. L'exercici d'aquest dret s'haurà de comunicar al Centre amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.

2. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present article constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores del Centre generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el Centre podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

3. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article, correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar al

Centre amb 15 dies d'antelació la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre Centre i persona treballadora sobre la concreció horària i l'aplicació del present article seran resoltes pel procediment previst legalment per a això.

4. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, llevat dels que es derivin de la pròpia jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït de la persona treballadora.

5. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en el Centre.

6. A la finalització de les reduccions de jornada aquí contemplades la persona treballadora tindrà dret a incorporar-se amb les mateixes condicions al seu lloc de treball.

7. Tot el que no estigui previst en els apartats anteriors serà d'aplicació el disposat en l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL IV Règim assistencial, millores socials i drets sindicals

Article 32. Matrícula gratuïta a IQS

El personal, amb un any d'antiguitat, amb contracte indefinit a jornada completa, tindrà dret a la matrícula gratuïta en tots els estudis dependents íntegrament del Centre. Així mateix el seu cònjuge i fills al seu càrrec tindran dret a la matrícula gratuïta en tots els estudis, amb obtenció de títol oficial, dependents íntegrament d'IQS. En ambdós casos, en els supòsits de personal amb un contracte indefinit a jornada parcial, l'ajuda serà proporcional a la seva dedicació. Aquest dret es tramitarà d'acord amb les normes de protecció escolar pròpies del Centre.

La persona treballadora haurà de complir amb les càrregues fiscals que es derivin d'aquest dret de matrícula gratuïta.

Aquest article serà vigent mentre es mantingui la vinculació causant de la gratuïtat.

Els orfes de persones afectades pel present Conveni podran gaudir d'aquest benefici en les mateixes condicions que si la persona treballadora finada continués en actiu al Centre.

En aquells estudis en els quals algun professor o institució tingui participació econòmica en funció del nombre d'alumnes matriculats, se subvencionarà la part corresponent a l'ingrés net d'IQS. En aquests casos s'haurà de sol·licitar aquest ajut per escrit a la Direcció del Centre.

En l'admissió se seguiran les normes establertes amb caràcter general i s'exigiran els mateixos requisits de capacitació i estudis previs.

Article 33. Roba de treball

El Centre proporcionarà al personal vestuari necessari de treball per dur a terme la seva feina i, com a mínim, una vegada a l'any.

Article 34. Revisió mèdica anual

Totes les persones afectades pel present Conveni tindran dret a una revisió mèdica específica anual, que el Centre facilitarà sense cost per a les persones treballadores i que tindrà caràcter voluntari per a aquests.

Article 35. *Complement salarial en cas d'incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal del personal que es regeix pel present Conveni, el Centre li abonarà les diferències en les prestacions que aboni la Seguretat Social fins a cobrir el 100% de la retribució salarial ordinària.

S'entén per retribució salarial ordinària aquella que engloba el sou mensual, l'antiguitat quan correspongui i els diferents complements consolidables o no de percepció periòdica (complements personals, per càrrec, per coordinació, ajut familiar, etc.), en els casos que sigui d'aplicació.

No s'inclou en aquest complement els conceptes variables (ajut per dinar, ajut per esmorzar, complement d'activitat docent i els incentius/bonus/comissions puntuals) o qualsevol concepte vinculat a l'efectiva prestació de serveis o tasques.

Article 36. *Assegurances de responsabilitat civil i accidents*

1. Responsabilitat civil: El Centre haurà de contractar pòlisses d'assegurances per a totes les persones treballadores que garanteixin la responsabilitat civil en què puguin incórrer els assegurats amb motiu de llurs actuacions professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguin ésser assegurats pel ram de l'automòbil i qualsevol dany immaterial que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits en aquesta pòlissa. La prestació màxima per sinistre és de 36.000 EUR.

2. Accidents. El Centre haurà de contractar pòlisses d'assegurances d'accidents per al personal docent en règim de dedicació exclusiva i plena, i del no docent amb contracte de més de la meitat de la jornada a temps complet, que cobrirà assistència mèdica, quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident, qualsevol que sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món, realitzant qualsevol tipus d'activitat, usant qualsevol mitjà de locomoció i sense exclusió de cap gènere.

Capital assegurat en cas de mort, 18.000 EUR.

En cas d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta i gran invalidesa, 36.000 EUR.
El personal docent en règim de dedicació parcial i el no docent amb jornada inferior a la meitat de la jornada a temps complet disposarà d'una assegurança amb les mateixes cobertures en els accidents que es produeixin en el Centre i "in itinere".

3. Els drets d'aquesta assegurança seran compatibles amb qualsevol altra.

Article 37. *Reducció de jornada abans de la jubilació*

Les persones treballadores en règim de jornada completa que tinguin un mínim de 15 anys d'antiguitat en el Centre podran beneficiar-se, en els dos últims anys immediatament abans de la seva jubilació d'una reducció en la jornada laboral de 10 hores setmanals durant tot l'any inclosos els mesos d'estiu sense modificació de les condicions laborals i econòmiques. Les persones treballadores que s'acollin a aquest dret, al finalitzar el període de dos anys es jubilaran forçosament.

Article 38. *Paga de permanència*

1. Tot el personal incorporat a data 1 de setembre de 2021 o posterior tindrà dret al complir els 25 anys d'antiguitat al Centre a una paga per permanència de caràcter extraordinari equivalent a sis pagues ordinàries, prenent com a base de càlcul per a l'import de la paga ordinària el corresponent a la data de compliment dels 25 anys d'antiguitat. A aquests efectes es considerarà paga ordinària el salari segons taules i els complements de caràcter consolidable. També es considerarà en el cas dels docents que correspongui, la mitjana mensual dels 3 últims anys del Complement per activitat docent, en l'import establert en l'annex Taules Salarials.

Aquest pagament es meritara una sola vegada i el seu import serà efectiu el mes de gener següent a la data en què es compleixin els 25 anys d'antiguitat al Centre.

2. Tot el personal incorporat abans de l'1 de setembre de 2021 que es jubili a l'edat de jubilació ordinària vigent, o de mutu acord amb el Centre, dintre del mateix curs acadèmic, i sempre que hagi generat una antiguitat mínima de més de dos anys al Centre, percebrà un pagament consistent en un 25% del Sou Mensual més antiguitat mensual per cada any de servei.

Tot el personal incorporat abans de l'1 de setembre de 2021, en el moment de causar baixa definitiva per accident, malaltia, incapacitat laboral o defunció, i sempre que hagi generat una antiguitat mínima de més de dos anys al Centre, percebrà un pagament únic que consistirà en un 25% del Sou Mensual més antiguitat mensual per cada any de servei. En cas d'esdevenir-se incapacitat laboral o defunció, s'incrementarà segons els imports recollits a l'Apèndix IV.

El manteniment dels drets establerts en aquest apartat 2 per al personal incorporat abans de l'1 de setembre de 2021, és incompatible amb la percepció de la paga per permanència que s'estableix per al personal incorporat des de l'1 de setembre de 2021 (apartat 1).

Article 39. *Ajut dinar*

1. S'estableix un ajut al dinar de les persones treballadores l'import del qual queda recollit en l'Apèndix IV.

2. Tindran dret a dit ajut les persones treballadores que desenvolupin la seva activitat de forma presencial en el centre de treball i sempre que s'acullin a jornada partida de treball amb un descans mínim d'una hora per menjar i en què el període de dinar disti, com a mínim, dues hores de l'inici o final de la jornada de treball.

3. No tindran dret a dit ajut les persones treballadores que es trobin de baixa per malaltia, accident, o permís per naixement, de vacances o gaudint de qualsevol dels permisos legalment previstos o dels recollits en el present Conveni.

Article 40. *Ajut esmorzar*

Les persones treballadores a jornada completa continuada que desenvolupin la seva activitat de forma presencial en el centre de treball tindran un ajut per l'esmorzar l'import del qual queda recollit en l'Apèndix IV. Aquest ajut és incompatible amb l'establert a l'article 39 i no és aplicable en períodes de reducció de jornada.

Si una persona treballadora fa diferents tipus de jornades sí és possible percebre ambdues ajudes en diferents dies.

Article 41. *Seguretat i Higiene en el Treball*

El Centre i el personal acollit a aquest Conveni complirà les disposicions sobre Seguretat i Higiene contingudes a l'Estatut dels Treballadors, a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i a d'altres disposicions legals.

TÍTOL V Faltes i sancions

Article 42. *Faltes*

Per al personal afectat per aquest Conveni s'estableixen tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

- a) 3 faltes de puntualitat injustificada en el lloc de treball durant 30 dies.
- b) 1 falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de 30 dies.
- c) Donar per acabada la classe amb anterioritat a la hora del seu acabament, sense causa justificada, fins a 2 vegades en 30 dies.

d) No cursar en el temps oportú la baixa mèdica corresponent, quan es falti al treball per causa justificada, a menys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.

e) No comunicar els canvis de domicili en el termini d'1 mes.

f) Negligència en l'entrega de qualificacions en les dates acordades, en el control d'assistència i disciplina dels alumnes.

Són faltes greus:

a) Més de 3 i menys de 10 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.

b) Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en el termini de 30 dies.

c) No ajustar-se a les programacions anuals acordades.

d) Demostrar reiteradament passivitat i desinterès amb l'alumnat en relació a la informació de les matèries o en la formació educativa, tot i les observacions que, per escrit, se li haguessin fet a l'efecte.

e) Discussions públiques amb companys de treball en el Centre, que menyspreïn davant l'alumnat la imatge d'un docent.

Són faltes molt greus:

a) Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en el termini de 30 dies.

b) Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball comeses en un termini de 30 dies.

c) L'abandonament injustificat i reiterat de la funció docent.

d) Les faltes greus de respecte i mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del Centre.

e) El greu incompliment de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.

f) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant la ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-ne una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

g) La realització d'actes i el manteniment de comportaments freqüents que de forma reiterada i sistemàtica busquen soscar la dignitat de la persona i perjudicar-la moralment, sotmetent-la a un entorn de treball discriminat, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

h) La reincidència en falta greu si es cometés dins dels 6 mesos següents a haver-se produït la primera infracció.

Article 43

Els reglaments de règim intern podran determinar i tipificar situacions, fets o omissions, no previstes en el present Conveni, ajustant-se a la legalitat vigent.

Article 44

Les infraccions comeses per les persones treballadores prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 15 dies i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què el Centre va tenir coneixement que es van cometre, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 45

Les sancions seran:

Per faltes lleus: amonestació verbal; si fossin reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus: amonestació per escrit, amb coneixement del Comitè d'Empresa, si la persona treballadora així ho desitja. Si existís reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: apercibiment d'acomiadament. Suspensió de feina i sou de 16 a 30 dies. Acomiadament. En tots els casos amb prèvia comunicació al Comitè d'Empresa. L'apercebiment d'acomiadament pot ser acompanyat de la suspensió de feina i sou.

Article 46

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar. En els casos de sancions per faltes greus i molt greus es donarà audiència a l'interessat/da.

Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se s'entenen sens perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan a falta comesa pugui constituir delictes.

Article 47

La Direcció del Centre, tenint en compte les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior de la persona treballadora, podrà reduir les sancions per falta lleu, greu i molt greu, d'acord amb la legislació vigent.

Article 48

El Centre d'ensenyament anotarà en els expedients personals de les seves persones treballadores les sancions greus que se'ls imposessin, podent anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus.

Article 49

La no comissió de faltes lleus durant 6 mesos, i de greus durant 1 any, determinarà la cancel·lació de les anàlogues que poguessin constar en l'expedient personal.

TÍTOL VI Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Article 50. *Pla d'Igualtat*

El Centre, juntament amb els representants de les persones treballadores, ha desenvolupat procediments interns i mesures positives encaminades a crear una atmosfera de treball que potencii el respecte entre empleats, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la integració de la diversitat, que suposin una assumpció creixent dels compromisos de sostenibilitat i responsabilitat social en compliment dels requisits establerts en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre homes i dones.

La Comissió d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones centra el seu treball en la promoció de la igualtat real entre dones i homes, insistint en la creació d'un conjunt de polítiques actives encaminades a implementar el principi d'igualtat.

Per a això, s'han realitzat estudis diagnòstics, consistents en l'anàlisi detallada de la igualtat d'oportunitats, entre homes i dones sobre la base de la recopilació prèvia d'informació sobre la base dels paràmetres i indicadors definits i consensuats en la Comissió d'Igualtat i seguint en tot moment els principis proposats pel Ministeri de Treball en el 'Model de qüestionari per al desenvolupament d'un diagnòstic de situació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa'.

El nostre Pla d'Igualtat projecta el compromís de potenciar una cultura empresarial basada en el Principi d'Igualtat d'Oportunitats i desenvolupar totes les mesures per assolir els següents objectius:

1. Donar a conèixer els principis d'igualtat d'oportunitats i respecte a la diversitat dins dels valors del Centre.
2. Construcció d'una plantilla diversa.
3. Promoció efectiva de la integració sense discriminació laboral.
4. Gestió de la diversitat en totes les polítiques de gestió.
5. Estendre i comunicar el compromís amb aquests valors amb tot el teu entorn.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat se centren en la implementació de les Accions del Pla d'Igualtat, així com el seu impuls i seguiment.

Article 51. *Entorn Segur i Procediment de prevenció i denúncia d'assetjament i discriminació*

El Centre està compromès a mantenir els màxims nivells de bona conducta i ha articulat aquest compromís a través del Sistema d'Entorn Segur que la Companyia de Jesús té establert a totes les seves obres. Amb aquest sistema d'entorn segur es declara expressament que no es tolerarà cap forma d'assetjament o discriminació en l'àmbit laboral, com la discriminació per raó de raça, color de pell, sexe, llengua, religió, opinió política, origen nacional o social, propietat, naixement o una altra condició.

A aquest efecte, el Centre compta amb un procediment d'informació anònim dirigit a tots els empleats per a la denúncia de qualsevol sospita d'infracció de la cultura del bon tracte que contempla el Sistema d'Entorn Segur, amb un servei d'assistència permanent que permet la notificació de la situació, l'avaluació de la mateixa i l'obtenció de l'assistència adequada, garantint la confidencialitat i anonimat de les persones treballadores que utilitzin el servei.

TÍTOL VII Procediments per resoldre la inaplicació de les condicions del conveni

Article 52. *Clàusula d'inaplicació del Conveni*

Tenint en compte les modificacions introduïdes pel Reial decret llei 3/2012 sobre els Articles 82.3 i 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre el Centre i els representants dels treballadors legítimats per a negociar un Conveni col·lectiu conforme al previst en l'Article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'Article 41.4, a inaplicar en el Centre les condicions de treball previstes en aquest Conveni que afectin les següents matèries:

- Jornada de treball.
- Horari i la distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'Article 39 d'aquesta Llei.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat. Dins d'aquestes causes es troben totes les exigències que es deriven d'implantació de l'Espai Europeu d'Educació Superior i les obligacions establertes en la vigent Llei orgànica d'Universitats (LOU), especialment les referides a la presència de professorat amb el títol de Doctor en els Centres Universitaris i la seva avaluació i acreditació per l'Agència d'Avaluació corresponent, aquests es veïessin en l'obligació de duplicar personal per a la cobertura dels mateixos llocs de treball, aquesta causa serà considerada raó objectiva suficient per a l'aplicació dels mecanismes de flexibilitat interna en les empreses que es regulen en l'Estatut dels Treballadors, dins de les quals, s'inclourà l'extinció dels contractes per causes objectives.

En cas que la inaplicació tingui caràcter col·lectiu, les empreses traslladaran a la representació legal dels treballadors o a una comissió negociadora constituïda d'acord amb el que estableix l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors les causes que motiven la inaplicació de la regulació de qualsevol de les anteriors matèries.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives d'inaplicació del conveni. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària Nacional que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos plantejada, havent de prendre l'acord per majoria dels seus membres, presents o representats, aprovant la decisió empresarial quan concorrin les causes al·legades per l'empresa o desaprovant-la en cas contrari.

En cas de desacord, les parts es comprometen a acudir als mecanismes de solució extrajudicials previstos en el sisè acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (ASAC VI), en tant no se subscriuguin els acords interprofessionals d'àmbit estatal previstos per a aquests casos en l'Article 82.3 i 83 de l'Estatut dels treballadors. Se seguirà el procediment establert en l'Article 8 d'aquest conveni.

TÍTOL VIII Solució de conflictes col·lectius o plurals

Article 53. *Tribunal Laboral de Catalunya*

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, es sotmeten als procediments de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, actuant en primera instància la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

APÈNDIX I DEFINICIÓ DELS GRUPS PROFESSIONALS

Grup I. Personal Docent i Investigador

Subgrup I. Personal Docent

La definició de les seves funcions i l'adequada titulació són exigides al Reglament del Centre

a. Professor Catedràtic

El professor catedràtic, a més d'ultra-desenvolupar les seves activitats de docència i d'investigació, és el que, coordinadament amb els estaments acadèmics, defineix la política acadèmica corresponent a la seva matèria.

Són tasques pròpies del professor catedràtic:

- Dirigir tesis doctorals i qualsevol treball de final d'estudis d'acord amb el degà i el responsable del programa.
- Cultivar la seva especialitat d'acord amb l'estructura del departament al qual pertanyi i en col·laboració amb les línies de treball i investigació del Centre.
- Desenvolupar els càrrecs designats als quals tingui accés segons la seva categoria.
- Impartir la docència, d'acord amb el degà i el responsable del programa, i mantenir una producció científica adequada a la seva categoria acadèmica.

b. Professor Titular

El professor titular, a més d'ultra-desenvolupar les seves activitats de docència i d'investigació, és el que, dins de les seves competències, té la responsabilitat de desenvolupar l'activitat acadèmica en la seva matèria.

Són tasques pròpies del professor titular:

- Dirigir tesis doctorals i qualsevol treball de final d'estudis d'acord amb el degà i el responsable del programa.
- Cultivar la seva especialitat d'acord amb l'estructura del departament al qual pertanyi i en col·laboració amb les línies de treball i investigació del Centre.
- Desenvolupar els càrrecs designats als quals tingui accés segons la seva categoria.
- Impartir la docència, d'acord amb el degà i el responsable del programa, i mantenir una producció científica adequada a la seva categoria acadèmica.

c. Professor Contractat Doctor

El professor contractat doctor és el que desenvolupa la seva activitat de docència i d'investigació en el marc del departament.

Són tasques del professor contractat doctor:

- Dirigir tesis doctorals, sempre i quan compleixi la normativa vigent, a més de qualsevol treball de final d'estudis.
- Cultivar la seva especialitat d'acord amb l'estructura del departament al qual pertanyi i en col·laboració amb les línies de treball i investigació del Centre.
- Mantenir una producció científica adequada a llur categoria acadèmica.

d. Professor Ajudant Doctor

Té com a tasca principal la docència de grau o màster.

Són tasques del professor ajudant doctor:

- Cultivar la seva especialitat d'acord amb l'estructura del departament al qual pertanyi i d'acord amb el degà i el responsable del programa.
- Impartir la docència que li assigni el degà de Facultat o director d'Escola, inclosa la direcció d'algun treball de final de grau i de màster.

e. Professor Adjunt

Té com a tasca principal la docència, principalment de grau.

Són tasques del professor adjunt:

- Cultivar la seva especialitat d'acord amb l'estructura del departament al qual pertanyi i d'acord amb el degà i el responsable del programa.
- Impartir la docència que li assigni el degà de Facultat o director d'Escola, inclosa la direcció d'algun treball de final de grau.

f. Professor Ajudant

Té com a activitat principal les tasques de suport pràctic a la docència.

g. Professor Associat

El professor associat és contractat entre especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat fora de la universitat. Els contractes seran a temps parcial.

Subgrup II. Personal Investigador

a. Investigador

Els investigadors són especialistes en les distintes branques del coneixement que tenen primordialment responsabilitats de recerca i estan en possessió d'un títol de Doctor.

b. Col·laborador d'Investigació

Els col·laboradors d'investigació tenen responsabilitats de recerca i estan en possessió d'un títol de Grau Superior.

c. Ajudant d'Investigació

És el titulat superior de segon cicle que s'inicia en la recerca, col·laborant amb els Professors, Investigadors o Col·laboradors en les tasques de recerca pròpies dels diferents projectes.

d. Assistent d'Investigació

Es tracta de personal recent titulat de primer o segon cicle que s'inicia en l'àmbit de la investigació per obtenir el Màster o el Doctorat.

Grup II: Personal d'Administració i Serveis.

Subgrup I. Personal Titulat i Tècnic

a. Titulat amb responsabilitat d'alt nivell

És la persona que disposa d'una formació de grau superior específica i una ampla experiència professional que configuren unes competències que el faculen per realitzar la seva tasca amb un alt grau de responsabilitat en el que es refereix a la gestió del seu àmbit funcional, vetllant per la consecució dels resultats i ocupant-se de la direcció del personal propi i la relació amb persones externes a l'organització.

b. Titulat amb coordinació d'equips

És la persona que disposa d'una formació de grau superior específica i una experiència professional que conformen unes competències que el faculen per realitzar la seva tasca amb solidesa, assumint responsabilitats de gestió en l'àmbit funcional que li és propi, i de coordinació de les persones al seu càrrec.

c. Titulat de Grau Superior

És la persona que disposa d'una formació de grau superior específica i una experiència professional que conformen unes competències que el faculen per realitzar la seva tasca amb solidesa dintre de l'àmbit funcional que li és propi.

d. Titulat de Grau Mig/Tècnic

És la persona que disposa d'una formació de grau mig específica i una experiència professional que constitueixen unes competències que el faculen per realitzar la seva tasca amb solidesa dintre de l'àmbit funcional que li és propi.

Subgrup II. Personal Administratiu i d'Oficines

a. Responsable Superior

És la persona que disposa del nivell de formació i/o coneixements i experiència professional per a poder assumir dintre del camp de l'administració les responsabilitats pròpies del seu àmbit

funcional amb autonomia, atenent tasques tècniques, organitzatives, relacionals internes i externes o de coordinació d'altres persones. Pot tenir sota la seva responsabilitat la coordinació de varies àrees.

b. Responsable de Secció

És la persona que disposa dels coneixements i experiència professional per poder assumir dintre del camp de l'administració la responsabilitat de la gestió de les tasques pròpies d'una Secció. Pot haver de coordinar la feina de persones al seu càrrec.

c. Encarregat de Serveis

És la persona que depenent d'un Responsable Superior o de Secció actua com a col·laborador més immediat en les tasques pròpies del àmbit funcional pertinent. Pot tenir sota la seva responsabilitat la coordinació de persones d'inferior categoria laboral.

d. Tècnic Especialista

És la persona que realitza tasques d'oficina, comptables o administratives de responsabilitat, podent assumir la direcció del treball d'altres empleats d'inferior categoria laboral.

e. Oficial de Primera

És la persona que realitza tasques d'oficina, comptables o administratives de responsabilitat.

f. Oficial de Segona

És la persona que realitza tasques d'oficina, comptables o administratives sota la dependència de les persones de rang laboral superior.

g. Ajudant Administratiu

És la persona que realitza tasques d'oficina, comptables o administratives elementals.

Subgrup III. Biblioteca

a. Bibliotecari

És la persona que posseeix un títol superior i desenvolupa tasques que requereixen un grau d'experiència en la realització de les funcions assignades.

b. Tècnic Titulat de Biblioteca

És la persona que posseeix una titulació específica i realitza les tasques tècniques que li són assignades.

Subgrup IV. Personal de Tecnologies de la Informació i la Comunicació TIC's

a. Tècnic Informàtic

És el titulat universitari encarregat de l'anàlisi, programació, conservació, supervisió i/o configuració dels diferents sistemes i programes informàtics.

b. Informàtic

És el titulat encarregat de l'anàlisi, programació, conservació, supervisió i/o configuració dels diferents sistemes i programes informàtics.

Subgrup V. Personal de Serveis, Oficis i Laboratoris

a. Tècnic Especialista

És la persona que disposa dels coneixements, ofici i experiència professional específica per poder responsabilitzar-se de tasques tècniques complexes dintre del seu àmbit funcional.

b. Oficial de Primera

És la persona que, tenint la pràctica de l'ofici corresponent, l'exerceix i aplica amb total grau de perfecció, en dependència del responsable superior que es designi.

c. Oficial de Segona

És la persona que col·labora amb els operaris de categoria laboral superior, ajudant-los en cadascun dels treballs propis del seu ofici.

d. Ajudant de Serveis Auxiliars

Es tracta de personal que s'inicia en la professió i realitza tasques elementals dintre del seu àmbit funcional.

APÈNDIX II CALENDARI LABORAL

Vacances de Nadal

24 desembre 2021 - 31 desembre 2021

Vacances de Setmana Santa

11 abril 2022 - 18 abril 2022

Vacances d'Estiu

El Centre romandrà tancat del 1 d'agost 2022 al 15 d'agost 2022

Festa patronal

28 gener 2022

Dies festius

11 d'octubre de 2021

7 de desembre de 2021

7 de gener de 2022

APÈNDIX III
TAULES SALARIALS

	Còmput anual	Sou Mensual (x14)
	(EUR)	
Grup I: Personal Docent i Investigador		
<i>Subgrup I. Personal Docent</i>		
Professor Catedràtic	47,348	3,382
Professor Titular	42,042	3,003
Professor Contractat Doctor	31,430	2,245
Professor Ajudant Doctor	31,430	2,245
Professor Adjunt	31,430	2,245
Professor Ajudant	23,828	1,702
Professor Associat (dedicació parcial)		
Retribució al mes per hora de dedicació	64,00 EUR/hora	
<i>Subgrup II: Personal d'Investigació</i>		
Investigador	42,042	3,003
Col·laborador d'Investigació	31,430	2,245
Ajudant d'Investigació	24,500	1,750
Assistent d'Investigació	14,420	1,030
Grup II: Personal d'Administració i Serveis		
<i>Subgrup I, Personal Titulat i Tècnic</i>		
Titulat amb responsabilitat d'alt nivell	47,348	3,382
Titulat amb coordinació d'equips	42,042	3,003
Titulat de Grau Superior	31,430	2,245
Titulat de Grau Mig/Tècnic	24,500	1,750
<i>Subgrup II, Personal Administratiu i d'Oficines</i>		
Responsable Superior	34,328	2,452
Responsable de Secció	31,430	2,245
Encarregat de Serveis	24,500	1,750
Tècnic Especialista	22,666	1,619
Oficial de Primera	20,846	1,489
Oficial de Segona	18,760	1,340
Ajudant Administratiu	17,010	1,215
<i>Subgrup III, Biblioteca</i>		
Bibliotecari	31,430	2,245
Tècnic Titulat de Biblioteca	24,500	1,750
<i>Subgrup IV, Personal de Tecnologies de la Informació i la Comunicació</i>		
Tècnic Informàtic	31,430	2,245
Informàtic	24,500	1,750
<i>Subgrup V, Personal de Serveis, Oficis i Laboratoris</i>		
Tècnic Especialista	22,666	1,619
Oficial de Primera	20,846	1,489
Oficial de Segona	18,760	1,340
Ajudant de Serveis Auxiliars	17,010	1,215

APÈNDIX IV

- Unitat d'ajut familiar: 59,60 EUR mensuals.
- En cas d'esdevenir-se incapacitat laboral o defunció s'incrementarà en 993,02 EUR i s'afegiran 496,53 EUR més per cada fill al seu càrrec.
- Preu d'hora de retribució del professorat per superar el límit d'hores de docència setmanals segons la seva dedicació: 45,85 EUR.
- Preu mínim de l'hora extraordinària: 16,89 EUR.
- Ajut per dinar: 4,85 EUR.
- Ajut per esmorzar: 1,49 EUR.

Nota:

Qui s'iniciï en la investigació, als efectes d'obtenir el Màster i el Doctorat, en les categories d'Ajudant d'Investigació i Assistent d'Investigació percebran el 60% de les quantitats indicades en les Taules Salaries durant el primer any i el 75% durant el segon i tercer any.

Transcorreguts tres anys, si continuessin prestant servei al Centre, passaran automàticament a percebre el 100% de la retribució establerta, computant-se el temps de formació a tots els efectes.

El personal amb contracte de pràctiques podrà gaudir del dret especificat a l'article 32 un cop finalitzat aquest, si inicia amb el Centre una modalitat contractual diferent.

Nota explicativa

La possibilitat que la utilització de maneres d'expressió no sexista, garanteixi la presència de la dona en pla d'igualtat, pot representar una dificultat afegida a la lectura i comprensió del present Conveni, mou a manifestar als signants d'aquest text, que tota expressió que defineixi una activitat o condició, com els de treballador, empresari, delegat, etc., és utilitzada en sentit comprensiu de les persones d'ambdós sexes, llevat d'aquells casos en els quals, per imperatiu legal, corresponguin a la dona.

Barcelona, 12 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada