



RESOLUCIÓ, de 29 de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació per a la Docència Sant Llàtzer amb vigència des del dia 1 de gener de 2022 fins a l'1 de gener de 2026 (codi de conveni núm. 08103712012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació per a la docència Sant Llàtzer subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 22 de juny de 2022, 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 Fundació per a la Docència Sant Llàtzer amb vigència des del dia 1 de gener de 2022 fins a l'1 de gener de 2026 (codi de conveni núm. 08103712012022) 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

Primer Conveni Col·lectiu de la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer (FDSLl)

#### Títol 1

### Disposicions generals

#### Capítol 1

### Parts que el concerten, àmbits, vigència i denúncia

#### Article 1. *Parts que el concerten, àmbits funcionals i territorial*

1. El present conveni ha estat concertat d'una part pels membres del Comitè d'Empresa, i de l'altra part, per la direcció de la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer (en endavant FDSLl), tots ells amb la legitimitat necessària segons l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

2. Les normes d'aquest conveni seran d'aplicació a tot el personal laboral que realitzi tasques docents, investigadores i d'administració i serveis per a l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia (en endavant EUIT) i resta de personal laboral al servei de la FDSLl.

#### Article 2. *Àmbit personal*

1. Queda comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el personal laboral docent, investigador i personal d'administració i serveis, en règim de contracte de treball, que presti els seus serveis a la FDSLl.

2. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

- a) Els ressenyats en els articles 1.3 i 2 del vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- b) Els/les alumnes que participen en les tasques dels diferents departaments o serveis, encara que gaudeixin de beca de col·laboració o beca anàloga.
- c) Els/les graduats/des, becaris/ries o no, que s'iniciïn en les tasques d'investigació i/o docència sota la direcció de professors/res, de conformitat amb els estatuts i reglaments propis de l'EUIT

i FDSLL. Als efectes previstos en aquests dos supòsits, b) i c), s'entén com a becari/a aquell que, tenint reconeguda una beca, percebi exclusivament la dotació econòmica d'aquesta beca.

d) Els/les professionals que en el camp de la seva especialitat, amb contracte no laboral, col·laboren en les tasques universitàries, siguin aquestes quines siguin, sempre que no constitueixin la seva tasca principal.

e) Els/les professors/res que, després de jubilar-se, continuïn col·laborant amb els centres en les tasques acadèmiques que de mutu acord s'acordin, seguint l'establert en les universitats estatals per als/les professors/res emèrits/tes.

f) En general qualsevol treballador/a que no prestin serveis per a la FDSLL.

### Article 3. Vigència

Aquest conveni entrarà en vigor l' 1 de gener de 2021 i mantindrà la seva vigència fins el dia 31 de desembre de 2025, llevat de què per alguna matèria concreta en els següents articles i annexos s'acordi una vigència diferent.

### Article 4. Pròrroga i denúncia

Aquest conveni es prorrogarà d'any en any, a partir de l'1 de gener de l'any 2026 per tàcita voluntat de les parts. La denúncia serà per escrit i per qualsevol de les parts signants, en el termini de dos mesos anteriors al venciment de la seva vigència o al venciment de les seves successives pròrrogues.

En cas de denúncia tindran plena vigència les clàusules normatives d'aquest conveni durant un període de dos anys. Transcorreguts aquests dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni aquest perdrà la seva vigència, aplicant-se el que estableix a tal efecte l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

## Capítol 2

### Condicions d'aplicació i interpretació

#### Article 5. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions jurídiques laborals entre la FDSL i les persones treballadores que hi presten serveis.

Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst en el present conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

#### Article 6. Compensació i absorció

Les condicions que estableix aquest conveni substituiran totes les existents al moment que entri en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o el seu origen.

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

#### Article 7. Condicions més beneficioses

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

#### Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten en aquest conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment.

## Article 9. *Comissió paritària*

1. Es constitueix una comissió paritària, les funcions de la qual seran:

- a) Les de mediació i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que voluntàriament li siguin sotmesos en matèria d'interpretació del conveni.
  - b) Les de interpretació i aplicació de lo pactat.
  - c) Les de seguiment dels conjunt dels acords.
  - d) Entendre de totes aquelles qüestions establertes en la llei o que li siguin atribuïdes per llei d'acord amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors.
- Totes aquestes funcions s'entenen sense impediment o obstrucció de les que per llei corresponen a les autoritats administratives i judicials.

2. Els acords que arribi la comissió paritària en qüestions d'interès general es consideraran part del present conveni i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Els esmentats acords es remetràn a l'autoritat laboral pel seu registre.

3. La comissió estarà integrada per tres representants de la direcció de l'empresa i tres representants dels treballadors.

4. Regles de funcionament:

a) Reunions:

La comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria escrita prèvia en la que s'indican els punts a tractar en l'ordre del dia i donada a conèixer a l'altra part amb cinc dies d'antelació.

També es reunirà quan li sigui requerit algun informe, mediació o conciliació, cas, aquest darrer, que s'haurà de reunir dins dels 20 dies hàbils següents a la petició d'actuació i haurà d'emetre els seus informes o decisions dins dels cinc dies hàbils següents.

b) Assistents i quòrum:

La comissió es considerarà vàlidament constituïda quan assisteixin els membres de la mateixa. Podran assistir a les reunions de la comissió assessors/res designats/des per cada una de les parts, els/les quals podran participar en les reunions amb veu però sense vot.

c) Adopció d'acords:

Els acords es prendran per majoria simple de les dues parts.

d) Actes:

De cada reunió s'aixecarà acta que serà signada per tots els membres de la comissió.

e) Domicili:

A efectes de notificacions i convocatòries es fixa el domicili de la comissió paritària el del centre de treball de la FDSL, ubicat al carrer de la Riba, 90 de Terrassa.

5. Les discrepàncies produïdes en el si de la comissió paritària et sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals de Catalunya, en aquest cas, el Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 10. Procediments de resolució de discrepàncies en cas d'inaplicació del Conveni

1. La inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu s'haurà d'articular en funció d'allò que estableixi la normativa vigent en cada moment, que actualment ve contemplada a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

2. Per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, una vegada finalitzat el període de consultes de quinze dies a que també al·ludeix l'esmentat article sense que l'empresa i els òrgans de representació dels treballadors hagin arribat a cap acord, les parts sotmetran les divergències a la comissió paritària del conveni regulada en l'article 9 de l'esmentat Conveni.

Les esmentades divergències s'hauran de plantejar per escrit i la comissió paritària disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se a comptar des de que les divergències li siguin plantejades.

De persistir el desacord en la comissió paritària del conveni, les discrepàncies seran sotmeses, en el termini màxim de 15 dies, als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas d'arbitratge voluntari del Tribunal Laboral de Catalunya, de conformitat amb el procediment establert en l'acord interprofessional de Catalunya.

Quan cap d'aquests procediments hagués solucionat les discrepàncies et sotmetrà la solució de les mateixes a la Comissió Executiva de Convenis col·lectius, d'acord amb les condicions, procediments i efectes que l'atorga a l'esmentada comissió el Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

### Capítol 3 Organització del treball

#### Article 11. Facultats de la direcció

L'organització del treball de la FDSLÍ és facultat exclusiva i pròpia de la direcció de la pròpia FDSLÍ i de les persones a qui aquesta designi, i s'exercirà d'acord amb allò establert en aquest conveni, la resta de normes laborals i els estatuts i els usos i costums universitaris propis, reconeixent l'empresa les competències i facultats que tenen atribuïda per llei els representants legals de les persones treballadores, sens perjudici del deure d'informació vers els/les representants laborals.

### Títol 2 De la classificació professional i la contractació

#### Capítol 1 Classificació professional

#### Article 12. *Classificació del personal*

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classifica en els següents grups i nivells professionals:

Grup professional A: Personal docent investigador (PDI)

Atès que el personal docent investigador (en endavant PDI) de la FDSLÍ està en ple procés d'adequació de les seves titulacions als requeriments que defineix l'Agència de Qualitat Universitària, s'estableix una classificació professional que té l'objectiu de reflectir els nivells professionals propis existents a la FDSLÍ a dia d'avui, i els que serien necessaris en el futur, amb l'objectiu final de disposar d'uns nivells professionals d'acord amb els requeriments que defineix l'Agència de Qualitat Universitària amb la corresponent avaluació i acreditació per part de la mateixa.

Tots els nivells professionals compleixen amb els requisits del professorat universitari segons la normativa vigent. No obstant, no es convocaran noves places del nivell de professor/a i professor/a investigador/a donat els requeriments actuals del professorat universitari, llevat del que s'indica en l'article 14.1 del present Conveni.

Els nivells professionals que engloben el present grup i les seves definicions són:

Professor/a vinculat a la pràctica (nivell 6): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix dedicat única i exclusivament per fer el seguiment de les pràctiques i/o de les teòrico- pràctiques i que disposa d'un títol universitari de 300 ECTS.

Professor/a investigador/a adjunt/a (nivell 5): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa dels crèdits ECTS que avalen la suficiència investigadora amb un total de 300 ECTS.

Professor/a doctor/a (nivell 4): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa del títol de doctor. No es requereix haver assolit l'avaluació/acreditació de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (en endavant AQU) o l'equivalent a l'estat Espanyol (en endavant ANECA).

Professor/a doctor/a acreditat/a (nivell 3): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa de l'avaluació de l'AQU de lector i/o l'acreditació de ANECA de professor ajudant doctor.

Professor/a doctor/a acreditat/a (nivell 2): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que ha obtingut l'acreditació d'agregat de l'AQU o de contractat doctor/professor universitat privada d'ANECA.

Professor/a catedràtic/a (nivell 1): és el/la professor/a que correspon a l'etapa més avançada de la carrera acadèmica, té contracte fix i està contractat en règim de dedicació a temps complet. Ha obtingut l'acreditació de catedràtic de l'AQU i/o ANECA.

Professor/a visitant: és el/la professor/a o investigador/a de reconegut prestigi que presta serveis en d'altres universitats i centres de recerca i que es contracta amb la finalitat de desenvolupar tasques docents o investigadores a través de les quals es traslladin els coneixements i l'experiència docent i investigadora d'aquests professors/res a la universitat. El contracte és de caràcter temporal amb la durada que s'acordi entre les parts, sent la dedicació a temps parcial o complet. Quedarà adscrit a un dels nivells anteriors en virtut de la valoració curricular.

#### Grup professional B: Personal d'administració i serveis (PAS)

El personal d'administració i serveis (en endavant PAS) queda englobat en els següents nivells professionals i definicions:

Tècnic/a de Gestió 1 (nivell 1): és la persona que desenvolupa amb un alt grau d'autonomia tasques de gestió dintre d'una direcció i/o àmbit i amb dependència directa de la direcció corresponent. També s'inclou en aquest nivell la persona, que tot i no complir els requisits anteriors, precisa, des d'un punt de vista normatiu, d'una titulació universitària equivalent al grau, diplomatura o llicenciatura per desenvolupar les seves principals funcions habituals.

Tècnic/a de Gestió 2 (nivell 2): és la persona que desenvolupa amb un grau mig d'autonomia tasques de gestió dintre d'una secció, unitat o departament. Pot tenir dependència d'un Tècnic de Gestió 1 o d'una direcció. La persona que s'inclou en aquest nivell no precisa, des d'un punt de vista normatiu, d'una titulació universitària equivalent al grau, diplomatura o llicenciatura per desenvolupar les seves principals funcions habituals.

Tècnic especialista (nivell 3): és la persona que precisa i disposa d'una titulació de formació professional de grau superior, per desenvolupar, sota supervisió, tasques de gestió i tècniques.

Tècnic auxiliar (nivell 4): és la persona que precisa i disposa d'una titulació de formació professional de grau mitjà, per desenvolupar tasques diverses de suport.

Auxiliar (nivell 5): és la persona que pot realitzar tasques de suport sense la necessitat de disposar de cap tipus de titulació universitària o de formació professional.

## Grup professional C: Personal amb responsabilitat directives

Els nivells professionals que engloben el present grup i les seves definicions són:

Director/a: és la persona que té la màxima responsabilitat per la direcció-gestió acadèmica de la pròpia FDSLl.

Cal disposar com a mínim d'un títol universitari equivalent al grau (es recomana d'alguna de les titulacions que s'imparteixen), preferentment amb la titulació de doctor/a, formació complementària en direcció i gestió d'organitzacions i equips i/o ampla experiència en la coordinació docent. El seu nomenament és directament del patronat de la FDSLl, i requereix l'aprovació de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Cap d'administració i serveis: és la persona amb titulació universitària equivalent al grau (es recomana econòmiques o empresarials) responsable de la gestió administrativa del centre. Té la màxima responsabilitat en l'àmbit de l'administració que inclou el departament d'economia i finances, la gestió administrativa de recursos humans i l'assessorament jurídic extern.

2. Els nivells professionals especificats anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de tenir-los tots proveïts.

3. La possessió de títols o diplomes acadèmics no implica per sí mateixa l'assignació d'un nivell professional ni en el moment de la contractació ni posteriorment, llevat dels casos que dintre de la definició del nivell anterior així estigui contemplat o dels casos previstos en l'article 14.4 del present conveni.

### Article 13. Distribució de places del PDI per nivells professionals

1. Atès l'objectiu d'aconseguir que tot el professorat de plantilla sigui doctor i pugui fer una trajectòria professional progressiva pels nivells professionals definits, en la taula següent s'indica la distribució de places per nivells professionals en què quedaria estructurat el PDI conforme la plantilla actual pugui anar complint els requeriments de cada nivell i assolint les acreditacions pertinents, i sempre d'acord amb el procediment de convocatòria de places per l'ascens i promoció professional descrit en l'article següent:

| Nivell professional                                      | Titulació en Infermeria                                                                      | Titulació en Teràpia Ocupacional |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Professor/a vinculat a la pràctica                       | --                                                                                           | --                               |
| Professor/a investigador/a adjunt/a                      | No es convocaran noves places, llevat del que s'indica a l'article 14.1 del present conveni. |                                  |
| Professor/a doctor/a                                     | 100%                                                                                         |                                  |
| Professor/a acreditat/da lector o ajudant doctor         | 100%                                                                                         | 100%                             |
| Professor/a acreditat/da agregat o contractat/ada doctor | Màxim 6                                                                                      | Màxim 3                          |
| Professor/a catedràtic/a                                 | Màxim 1                                                                                      | Màxim 1                          |

2. L'anterior distribució de nivells professionals no suposa l'obligació de tenir-los tots proveïts en el període de vigència del present Conveni.

### Article 14. Convocatòria de places. Ascensos i promoció professional

1. Atès que el nivell professional de professor/a i professor/a investigador/a adjunt/a és un nivell que no contempla la titulació de doctor/a, la FDSLl no convocarà places en el futur d'aquests nivells. No obstant, la Direcció de la FDSLl és reserva el dret de contractar professorat no doctor quan després de fer una convocatòria de plaça, els candidats no reuneixin els altres requisits necessaris per a la cobertura de la plaça o bé de forma transitòria per contracte de relleu, temporals o d'interinitat.

2. L'accés a places fixes és realitzarà mitjançant convocatòria, d'acord amb el barem, que abans de cada convocatòria, la direcció de l'empresa farà pública.

3. Per tal de garantir la promoció professional, els barems de convocatòria de places fixes contemplaran que a igual puntuació les places seran adjudicades en primer lloc al personal que estigui contractat laboralment en aquell moment a la FDSL i posteriorment la resta de personal.

4. El personal que actualment presta serveis a la FDSL amb la categoria de professor/a investigador adjunt, en el moment d'acreditar un total de 300 ECTS o d'acreditar estar en possessió del doctorat, no requerirà presentar-se a cap convocatòria de plaça per obtenir el nivell 3 i 4. En aquests casos l'accés, per tant, es produirà de manera immediata en el moment en que s'acrediti el compliment dels requisits esmentats.

5. En les convocatòries de places es reservarà un percentatge de places per a les persones amb discapacitat d'acord al que disposi la normativa vigent.

6. Es podran adjudicar places de forma directe (sense convocatòria de plaça) en els casos d'adaptació de llocs de treball per motius de salut o en casos en què una normativa general laboral estableixi una obligatorietat de canviar de lloc de treball a una persona o una preferència d'accés a una vacant.

7. La provisió de llocs de comandament es farà per lliure designació de la Direcció de la FDSL.

#### Article 15. *Mobilitat interna*

1. L'accés als diferents grups professionals i als llocs de treball adscrits als mateixos no tindrà més limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals de cada grup professional o lloc de treball, segons el regulat per la normativa vigent i pel present conveni col·lectiu.

2. Amb caràcter general, les vacants es cobriran mitjançant processos de selecció basats en sistemes on es valori la capacitat dels aspirants i la seva antiguitat. No obstant i de forma excepcional, es podran exceptuar els llocs de treball de Direcció o comandament, amb prèvia justificació de la Direcció de la FDSL al Comitè d'Empresa.

#### Article 16. *Treballs de grup professional superior o inferior*

1. Les persones treballadores estan sotmesos a la mobilitat funcional que regula amb caràcter general l'article 39.1 de l'Estatut dels treballadors.

2. La persona treballadora ha de realitzar les funcions corresponents al seu grup professional i només realitzarà funcions d'un altre grup professional per raons tècniques u organitzatives de forma justificada per la Direcció de la FDSL i pel temps imprescindible, tal i com ho regula l'apartat 2 de l'esmentat article 39 de l'Estatut dels treballadors.

3. Si les funcions que realitza són d'un grup professional superior tindrà dret a la diferència retributiva entre el seu grup professional i el superior de tots els complements que retribueixen aquestes funcions.

4. Els representants legals de les persones treballadores i la Direcció de la FDSL vetllaran perquè en cap cas no se superin els períodes de 6 mesos durant 1 any o de 8 mesos durant 2 anys que estableix l'apartat 2 de l'esmentat article. En aquells casos en que hi hagi reserva del lloc de treball del titular, la durada màxima serà la de la reserva, o en el seu cas la de la reincorporació. En tots aquests casos s'informarà puntualment al Comitè d'Empresa.

5. Si un cop superats aquests terminis subsisteixen les causes que han motivat l'assignació de funcions d'un grup professional superior, la Direcció de la FDSL i els representants legals del treballadors estudiaran les causes i negociaran les possibles solucions a tal efecte. En tot cas i en darrer terme, s'estarà al regulat a l'article 39.2 de l'ET.

6. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de la FDSLl fos necessari assignar a una persona treballadora funcions inferiors al seu grup professional, únicament es podrà fer pel temps imprescindible, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, però en tot cas la durada que no podrà superar els 3 mesos. En tot cas i durant aquest període, la persona treballadora se li mantindran les seves retribucions.

## Capítol 2 Contractació

### Article 17. *Contractació*

1. La contractació del personal es farà d'acord amb les modalitats i les condicions previstes en la normativa general laboral vigent en cada moment.
2. L'ingrés del personal amb contracte temporal es farà per lliure contractació entre la persona treballadora i la Direcció de la FDSLl. Per a l'ingrés de personal fix dels grups professionals A i B, prèviament es convocaran les places, d'acord amb el contingut de l'article anterior. Per a l'ingrés de personal del grup professional C es farà per lliure contractació entre la persona treballadora i la Direcció de la FDSLl.
3. La incorporació de nou personal a la FDSLl, haurà de tenir en compte la reserva del 2% dels llocs de treball per a persones treballadores amb discapacitat, segons el regulat a la Llei General de Discapacitat.

### Article 18. *Període de prova*

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de 6 mesos pel personal dels grups professionals A, B (nivell I i II) i C i de 2 mesos pel personal del grup professional B (Nivell III, IV i V).

No es podrà concertar un nou període de prova per les persones treballadores que ja hagin desenvolupat les mateixes funcions anteriorment a l'empresa sota qualsevol modalitat contractual per un temps mínim equivalent a la duració del període de prova indicat en el paràgraf anterior. En cas, d'haver realitzat les mateixes funcions per un temps inferior al període de prova anterior, es podrà concertar un nou període de prova per la diferència entre el temps treballat i el període de prova previst en el paràgraf anterior.

2. En els contractes inicials de duració determinada inferiors a 6 mesos el període de prova serà d'un mes.
3. Durant el període de prova, tant la persona treballadora com la Direcció de la FDSLl podran resoldre unilateralment i lliurement el contracte de treball, sense cap termini de preavís.

### Article 19. *Excedències*

1. L'excedència tant voluntària com forçosa es regirà pel que disposa al respecte, a tots els efectes, l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.
2. Les persones treballadores amb un mínim d'un any de servei a la FDSLl podran gaudir d'una excedència per a la realització d'estudis vinculats amb la seva activitat a l'empresa. L'esmentada excedència tindrà una duració mínima de 3 mesos i es podrà sol·licitar fins un màxim de 3 anys. Si es sol·licita per un període inferior als 3 anys, únicament es podrà renovar una sola vegada. L'excedència caldrà sol·licitar-la amb una antelació de 2 mesos. En el cas del personal docent el període de la excedència haurà de coincidir amb l'inici de qualsevol dels dos semestres acadèmics.

Després de gaudir d'una excedència d'aquest tipus, el dret a una altra excedència d'aquesta naturalesa només podrà ser exercit un altre cop, una vegada hagin transcorregut 3 anys des de la finalització de l'anterior excedència. Finalitzada l'excedència la persona treballadora es podrà incorporar al seu lloc de treball habitual, sense que el temps de l'excedència computi als efectes d'antiguitat ni d'anys de prestació de serveis.

3. Les persones treballadores amb la condició de personal del PDI, previ acord amb la Direcció de la FDSLl, tenen dret a situar-se en excedència voluntària per estada post doctoral per un període mínim d'un any, sempre que sigui per aquesta causa i a més hi hagi una relació laboral amb la Universitat on realitzi aquesta estada. Durant el 1er any d'aquesta estada, la persona interessada té dret a la reserva del seu lloc de treball. Posteriorment i fins que finalitzi aquesta estada post doctoral, la persona interessada té un dret preferent al reingrés en els llocs de treball vacants produïts a la FDSLl d'igual o similar categoria a la seva.

El reingrés a la FDSLl s'haurà de demanar dins del període màxim d'un mes posterior a la finalització de l'estada post doctoral. La manca d'aquesta comunicació s'entendrà com una baixa voluntària i per tant, l'extinció de la relació laboral amb la FDSLl.

#### Article 20. *Baixa voluntària*

1. El personal que desitgi cessar voluntàriament a l'empresa haurà de comunicar-ho amb un termini de preavís de 2 mesos pel personal dels grups professionals A, B (nivell I i II) i C i de 15 dies pel personal del grup professional B (nivell III, IV i V).

2. L'incompliment per part de la persona treballadora del termini de preavís donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia per cadascun dels dies de retard del preavís.

### Títol 3 **Del temps de treball**

#### Capítol 1 **Jornada, horari i treball a distància**

#### Article 21. *Jornada i distribució del temps de treball*

La jornada i distribució del temps de treball queda fixada segons el grup professional en els següents termes:

##### Grup professional A:

La jornada laboral serà de 1.650 hores anuals distribuïdes en 42 setmanes i computables per any natural (de gener a desembre).

L'activitat lectiva es realitzarà de 8 h a 21 h de dilluns a divendres, en funció de cada titulació. La franja horària de 17 h a 21 h es reservarà per a la docència presencial i altres activitats docents en les titulacions que mantinguin l'horari de tarda.

El PDI podrà organitzar la seva activitat docent i no docent (de gestió, de recerca i altres), amb plena flexibilitat respectant la presència obligatòria en les classes presencials, tutories i seguiment necessari per l'estudiant, reunions del professorat, organitzatives i altres activitats institucionals derivades de l'activitat acadèmica (lliurament de diplomes, etc.)

Preferiblement durant el mes de maig, la direcció, conjuntament amb cada professor/a, establirà l'activitat docent i no docent que aquest realitzarà en el curs següent.

##### Grup professional B i C:

La jornada laboral serà de 1.675 hores anuals computables per any natural (de gener a desembre).

La distribució del temps de treball inclourà el matí i la tarda, llevat de 8 setmanes l'any que seran de jornada continuada. Les setmanes concretes que es podrà gaudir de jornada continuada es pactarà anualment entre la direcció i cada persona treballadora individualment en funció de

l'activitat de cada àrea de responsabilitat. En cas de desacord, decidirà la direcció de l'empresa de forma motivada en funció de les necessitats organitzatives.

Cada persona treballadora disposarà d'un horari assignat en calendari laboral que s'establirà de l'1 de setembre al 31 d'agost, respectant en tot cas el regulat en aquest article respecte al còmput anual de la jornada. El calendari es lliurarà durant el mes de juliol.

#### Article 22. *Distribució irregular de la jornada*

1. Al personal del PAS, l'empresa podrà distribuir-li de forma irregular al llarg de l'any un màxim d'un 10% de la jornada anual. Aquesta distribució haurà de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei, així com els terminis de preavis previstos en l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors.

2. Es procurarà, sempre i quan no quedi alterat el correcte funcionament habitual de la unitat al que està adscrit la persona treballadora, que les hores treballades de més s'acumuli en dies complets de festa.

3. Les activitats institucionals en dissabte, diumenge i/o festiu, com poden ser fires, actes d'entregues de diplomes, etc... no es retribueixen mitjançant Hores Extraordinàries i el sistema està regulat a l'article 44 del present Conveni.

4. L'excés de la jornada diària per motius de servei, seran autogestionats per la pròpia persona treballadora mitjançant el seu calendari laboral i amb coneixement del seu Cap directe. Aquests excessos seran compensats amb descansos en temps equivalent.

#### Article 23. *Dedicació docent del PDI segons nivell professional*

La dedicació del personal del PDI es regula segons el document de "Model de dedicació acadèmica de l'EUIT" aprovat pel Patronat de la FDSLl.

#### Article 24. *Hores extraordinàries del personal del PAS*

1. Tota activitat identificada per la Direcció, que s'hagi de realitzar fora de la jornada laboral ordinària, serà autoritzada per la Direcció i el seu temps tindrà la consideració d'hores extraordinàries.

No tenen la consideració d'hores extraordinàries la cobertura de les accions divulgatives/institucionals en cap de setmana/festius.

2. El pagament dinerari tindrà un valor del 150% respecte a una hora ordinària. En canvi, la compensació mitjançant descans tindrà una relació d'una hora extraordinària treballada per tres de descans.

3. Es comunicarà a la representació legal dels treballadors el còmput d'hores extraordinàries semestral realitzades.

#### Article 25. *Hores extraordinàries del personal del PDI*

1. El personal del PDI no inclòs dins de l'àmbit d'aplicació de l'article 44 que regula la compensació per a la cobertura de les accions divulgatives/institucionals en cap de setmana/festius, que hagi de participar en aquestes accions per requeriment exprés de la Direcció de la Institució serà retribuït mitjançant hores extraordinàries.

2. S'exclou el pagament dinerari per aquestes dedicacions i només serà possible la compensació mitjançant descans, que tindrà una relació d'una hora extraordinària treballada per tres de descans.

3. Es comunicarà a la representació legal dels treballadors el còmput d'hores extraordinàries semestral realitzades.

#### Article 26. *Redistribució de la jornada pel personal del PDI*

1. Es poden acollir a una reducció d'hores lectives les persones treballadores del PDI a partir dels 60 anys d'edat.
2. De forma simultània es poden acollir un màxim de quatre persones treballadores.
3. Els requisits d'accés a la reducció són:
  - a) Tenir una edat mínima de 60 anys,
  - b) Tenir una antiguitat mínima de 6 anys a la FDSLl,
  - c) Aquesta situació és incompatible amb la prestació de jubilació parcial o altra prestació similar de l'INSS,
  - d) Tenir un contracte laboral al 100% de la jornada anual,
4. Les condicions de gaudiment de la reducció són les següents:
  - a) Aquesta reducció no comportarà una disminució del temps de treball, sinó la seva redistribució.
  - b) Es podran alliberar hores de qualsevol de les franges de dedicació i traspasar-les a qualsevol de les altres franges per Acord Empresa/Persona treballadora.
  - c) Podran col·laborar en el Pla d'acollida dels nous docents i en els plans de formació específics al professorat de nova incorporació.
  - d) Podran col·laborar en projectes específics de l'organització.
  - e) No hi haurà una dispersió de més de 6 hores entre classe i classe a partir del curs acadèmic 2020-21.
  - f) No es programaran més de 2 sessions diàries de 1,5 hores.
  - g) S'evitarà la dispersió geogràfica en el seguiment de pràctiques, concentrant el mateix en un sol centre o bé l'equivalent a 6 estudiants per curs.
  - h) La reducció no comportarà cap minva en el salari ni en els drets laborals adquirits.

#### Article 27. *Reducció de la presència física al centre de treball pel personal del PAS*

1. Les persones treballadores a partir dels 60 anys d'edat i una antiguitat mínima de 6 anys a la FDSLl poden gaudir d'una reducció de la presència física al centre de treball.
2. Aquesta reducció pot afectar a un màxim de dues persones per àrea, previ pacte amb la Direcció del sistema de reducció d'aquesta presència física per tal d'assegurar que l'horari d'atenció estigui degudament cobert. Aquest pacte quedarà recollit en el calendari laboral.
3. Aquesta reducció és incompatible amb la prestació de jubilació parcial o altre prestació similar a l'àmbit laboral de l'INSS.
4. Els requisits d'accés, a banda dels regulats als punts anteriors del present article, són:
  - a) Tenir una jornada laboral mínima del 50% respecte a la jornada completa de referència a la FDSLl.
  - b) La sol·licitud ha de ser per escrit i dirigida al Cap d'Administració.
5. Les normes de la reducció són:
  - a) La sol·licitud es farà per una anualitat, abans del mes de juny de cada any i es donarà resposta abans de finalitzar el mes de juliol, entrant en vigor a partir de l'1 de setembre.
  - b) La reducció no suposarà una disminució del temps de treball sinó la seva redistribució.
  - c) La reducció pot incorporar flexibilitzar l'horari d'entrada i sortida presencial per acord empresa/persona treballadora.
  - d) Es podrà acumular durant un mes hores presencials per reduir/alliberar una jornada laboral mensual amb l'objectiu d'aconseguir 4 dies de treball una setmana al mes. El dia alliberat tindrà la condició de festiu i la persona treballadora no haurà d'estar localitzable.
  - e) Es podrà disposar d'un dia de treball a distància setmanal per acord entre Empresa/Persona treballadora.

- f) Es permetrà la participació en reunions per connexió telemàtica en cas de que aquesta es realitzi fora de l'horari presencial recollit en el calendari laboral de la persona treballadora, i només en els dies que la persona treballadora realitza el treball a distància.
- g) Qualsevol flexibilització de la jornada laboral es farà previ pacte de la Direcció amb el responsable de l'àrea i la persona treballadora sol·licitant i es recollirà en el calendari laboral abans de l'inici de curs.
- h) En el cas dels serveis d'atenció directe a l'estudiant o de suport al professorat, aquests sempre han de quedar coberts. La situació de no cobertura del servei d'atenció directe només es considerarà de forma excepcional per pacte amb la Direcció i es recollirà en el calendari laboral abans de l'inici del curs.
- i) La persona treballadora participarà i podrà liderar projectes, sempre que aquests siguin com a mínim d'un curs acadèmic. Quedarà alliberada de liderar projectes estratègics a llarg termini tot i que si podrà participar-hi activament.
- j) La persona treballadora podrà accedir a categories superiors sense perjudici en l'acolliment a les disposicions del present article.
- k) Aquesta reducció no comporta cap reducció salarial, ni perjudici en els drets laborals adquirits.

6. Aquesta reducció no qüestiona les capacitats, aptituds i actituds de la persona treballadora per qüestió d'edat. Pretén facilitar l'activitat professional en benefici de la salut de la persona treballadora i en conseqüència en benefici també de la FDSLl.

#### Article 28. *Control horari*

S'estableix un sistema de control horari segons el regulat al RDL 8/2019, de 8 de març, que estableix les normes que ha de complir l'esmentat control horari i que està regulat al vigent article 34.9 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de control s'anirà adaptant als possibles canvis que reguli la normativa a tal efecte.

#### Article 29. *Sistema de Teletreball*

1. Amb caràcter general, la prestació de serveis és de naturalesa presencial. No obstant, la normativa laboral vigent inclou la prestació de serveis mitjançant el sistema de Teletreball que es regirà principalment pels principis de voluntarietat i reversibilitat, fora de les situacions previstes per una institució governamental superior.
2. D'aquest sistema de Teletreball s'exclou de forma expressa la reducció de la presència física al centre de treball pel personal del PAS regulat a l'article 27 i al personal del PDI que fa treball flexible de forma recurrent i habitual per la naturalesa de la seva feina.
3. Per la resta de situacions, és Teletreball aquell que es realitza fora del centre de treball amb un percentatge mínim del 30%, és a dir, 2 dies en jornades setmanals de 5 dies, i en un període de referència de tres mesos, tal i com ho regula la normativa laboral a tal efecte.
4. Les condicions i termes de l'exercici del Teletreball seran acordades de forma escrita entre la Direcció i la persona treballadora, incloent en tot cas, les compensacions adients per les despeses que aquest sistema pugui ocasionar en la persona treballadora, en els termes regulats per la normativa laboral.
5. Pel que no s'hagi regulat de forma expressa en aquest article, serà d'aplicació la normativa laboral que regula el Teletreball.

### Capítol 2 **Vacances i festius**

#### Article 30. *Vacances*

1. Les persones treballadores tindran dret als següents dies de vacances segons el seu grup professional:

Grup professional A:

El període de vacances anual serà de 31 dies naturals continuats (de l'1 al 31 d'agost). No obstant, es podran iniciar a partir del 16 de juliol, un cop planificada l'activitat acadèmica del curs següent. També es consideraran vacances la setmana de Setmana Santa i el període de les festes de Nadal, igual que els estudiants, fins el dia 7 de gener inclòs.

Grup professional B i C:

El període de vacances anual serà de 31 dies naturals continuats (de l'1 al 31 d'agost). També es consideraran vacances la setmana de Setmana Santa i el període de les festes de Nadal, igual que els estudiants, fins el dia 7 de gener inclòs.

En tot cas, i per raons de servei degudament justificades i comunicades a la RLT amb suficient antelació, determinades persones treballadores hauran de gaudir del seu període de vacances fora del mes natural d'agost. Aquestes situacions seran comunicades amb tres mesos d'antelació a la persona interessada. Els dies laborals de vacances seran equivalents als que haguessin pogut gaudir durant l'esmentat mes d'agost. El període de gaudiment que es podrà fraccionar si així ho desitja la persona treballadora serà pactat entre les parts amb una antelació mínima de tres mesos a l'inici efectiu de les esmentades vacances.

Les vacances gaudides fora del mes d'agost, es faran en un termini màxim de 6 mesos abans o després de l'esmentat mes d'agost.

La situació de força major que comporti un dany greu a la FDSIL podrà comportar la modificació del període vacances i serà comunicada a la RLT.

2. El personal de nou ingrés o que causi baixa tindrà dret, en funció del temps treballat a la part proporcional corresponent.

3. El còmput de les vacances es farà per curs acadèmic, de l'1 de setembre a 31 d'agost de l'any natural següent.

4. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per naixement, adopció o acolliment o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, la persona treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió encara que hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

5. En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti a la persona treballadora el seu gaudiment, total o parcialment, durant l'any natural a que correspongui, la persona treballadora ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

#### Article 31. *Festius*

A banda dels dies festius oficials anuals que es determini per les autoritats competents en la matèria, es gaudiran dels dies de pont que hi hagi cada any, exceptuant el pont de Sant Joan (23 ó 25 de juny).

Aquests dies tindran la mateixa consideració, als efectes de jornada, que tenen els dies de vacances, és a dir, no es considera, en cap cas, jornada efectivament treballada.

### Capítol 3 Llicències i permisos

#### Article 32. *Permisos remunerats*

1. Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) 15 dies naturals per raó de matrimoni o constitució i registre de parella de fet. El posterior matrimoni d'una mateixa parella de fet constituïda prèviament que ja hagi gaudit dels 15 dies no atorga el dret a un nou permís. Aquest dies es podran acumular al període de vacances previ acord amb la Direcció de la FDSL i sempre que la persona treballadora ho demani amb 2 mesos d'antelació com a mínim.

b) De 3 a 6 dies naturals en els supòsits de mort o malaltia greu o accident greu de parents fins al 2on grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Serà de 3 dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes. Serà de 6 dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

c) 2 dies naturals per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), cirurgia major ambulatoria de parents fins al 2on grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui la persona treballadora formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de 4 dies naturals. S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís les estades a urgències de familiars de 1er grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment pre adoptiu o permanent, que siguin superiors a 24h. El permís serà pel temps coincident i tindrà una durada màxima de 2 dies.

d) De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un metge/infermer/a especialista o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental. En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixen d'una preparació o convallescència importants la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies.

De forma expressa s'exclou d'aquest permís les visites al metge/infermer/a especialista en medicina familiar i comunitària i el metge/infermer/a especialista en pediatria.

e) 1 dia per trasllat de domicili habitual i 2 dies quan el trasllat sigui a una localitat diferent.

f) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, en la forma que legalment vingui establerta.

g) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials, havent de justificar prèviament la formalització de la matrícula i posterior assistència a l'examen. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la junta permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística.

i) El permís de reducció d'una hora diària de treball per alletament fins que el nadó faci els 9 mesos que regula l'ET, es podrà compactar, previ acord amb la Direcció de la EUIT, en jornades senceres i amb independència de la data d'incorporació de la treballadora. La compactació equivaldrà a 15 dies naturals.

2. Tots els dies de permís equivalen a dies naturals i es computen a partir del primer dia de l'inici del fet causant, sigui aquest un dia natural o hàbil, llevat del cas dels dies de permís per matrimoni, que si el fet causant es produeix un dia no laboral per la persona treballadora, es començarà a comptar a partir del primer dia laborable de la persona treballadora. Els permisos retribuïts dels apartats b) i c) es podran gaudir durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.

Es considera parella estable aquell en la què es dona algunes de les circumstàncies següents:

- Estar inscrita com a parella de fet en el registre oficial existent o escriptura pública.
- Els seus integrants poden acreditar 2 anys mínim de convivència continuada immediatament anteriors a la sol·licitud del permís.

### Article 33. La Parella Estable

1. Segons el Codi Civil Català dos persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial es considera Parella Estable en qualsevol dels presents supòsits:

- Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs,

- Si durant la convivència, tenen un fill en comú,
- Si formalitzen la relació en escriptura pública,

2. La justificació d'aquesta situació, s'ha de fer per qualsevol dels mitjans documentals acceptats en dret.

3. Pel que fa al règim de llicències i permisos regulats en el present conveni, la Parella Estable s'equipara en drets al matrimoni.

#### Article 34 Permís remunerat per estades de recerca

Les persones treballadores del PDI amb possessió del títol de Doctor i amb una antiguitat mínima d'1 any a la FDSLl tenen dret a un permís retribuït per estada de recerca. En tot cas, s'ha de formar part d'un Grup de Recerca de la EUIT.

Segons el tipus de recerca, el permís remunerat serà mínim d'1 mes fins a un màxim de 6 mesos. En tot cas, a la Universitat de destí no s'ha de generar una relació laboral producte d'aquesta investigació. És a dir, és incompatible aquest permís remunerat amb l'excedència voluntària per estada post doctoral regulada en el present Conveni col·lectiu.

Per períodes superiors a 6 mesos i un dia i inferiors a 1 any, la persona interessada haurà de demanar una excedència voluntària.

Cada any el Comitè de Recerca convocarà una plaça i farà la selecció de les candidatures i en l'avaluació es tindrà en compte ser doctor/a, la rellevància i idoneïtat del candidat/a, els objectius de l'estada, el centre receptor i el benefici que la seva estada pot comportar al grup de recerca. Aquest permís i les seves condicions s'haurà de pactar entre la persona treballadora i la Direcció de la FDSLl.

Amb caràcter general, s'ha de tendir a la paritat en l'accés a aquest permís remunerat entre els docents de l'àrea de coneixement de infermeria i de teràpia ocupacional, de forma que sigui equitatiu.

Si la persona treballadora demana la baixa voluntària a la FDSLl abans de transcórrer un any des de la finalització de l'estada, aquesta ha de retornar la meitat del salari meritat durant aquest permís en concepte d'indemnització. Si la baixa es produeix entre el primer i el segon any posterior a la finalització de l'estada, aquesta ha de retornar un terç del salari meritat durant aquest permís en concepte d'indemnització.

#### Article 35. *Conciliació de vida familiar i laboral*

Pel que fa a la concessions d'excedències, permisos, reduccions de jornada derivades de causes vinculades al naixement d'un fill/a, adopció, lactància i guarda legal, s'estarà al que disposa sobre aquesta matèria amb caràcter general la legislació vigent. Les sol·licituds s'hauran de presentar amb una antelació mínima de 15 dies.

#### Article 36. *Persones víctimes de la violència de gènere*

Les persones que tinguin la consideració legal de víctimes de violència de gènere tindran dret a acollir-se a una disminució del temps de treball amb disminució proporcional de la retribució o bé a una reordenació del temps de treball de mutu acord amb la direcció de l'empresa. Les possibles absències del lloc de treball o manca de puntualitat no es consideraran com a faltes sempre que la situació estigui acreditada pels serveis socials o bé a través d'una ordre judicial de protecció. També tindran dret a realitzar el seu treball total o parcialment a distància o deixar de fer-ho, sempre que la prestació de serveis a distància sigui compatible amb el lloc de treball i funcions desenvolupades per la persona treballadora víctima de la violència de gènere.

Si la treballadora es veu obligada a abandonar temporalment el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el contracte de treball quedarà en suspens segons el regulat a l'article 45.1n) de l'Estatut dels treballadors. Si definitivament es veu obligada

a abandonar-lo, es produirà una extinció del mateix segons el regulat a l'article 49.1m) de l'Estatut dels treballadors.

*Article 37. Permís no remunerat per mort, intervenció quirúrgica i/o malaltia greu del gos i/o el gat*

La persona treballadora tindrà dret a un permís no remunerat equivalent a 3 dies a l'any per mort, intervenció quirúrgica i malaltia greu del gos i/o el gat que estigui a nom de la persona treballadora. El retorn d'aquests dies, que es podrà realitzar per hores, es pactarà entre les parts.

**Títol 4  
De la retribució**

**Capítol 1  
Retribucions econòmiques**

*Article 38. Condicions econòmiques i estructura retributiva general*

1. Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estaran constituïdes pels conceptes salarials següents:

Salari base: S'abonaran per aquest concepte els imports mensuals estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1) segons el nivell professional a la qual s'estigui adscrit.

Antiguitat: S'abonaran per triennis vençuts els imports mensuals estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1) segons el nivell professional a la qual s'estigui adscrit. Els increments derivats de cada trienni es faran efectius a partir del primer dia de la nòmina del mes del seu venciment.

2. Totes les retribucions fixades en les taules salarials corresponen a una jornada completa, percebent el personal contractat a temps parcial, la retribució proporcional a la jornada realitzada.

*Article 39. Condicions econòmiques específiques del PDI (Grup professional A)*

1. Complement de lloc de treball: El personal docent (PDI) percebrà per aquest concepte els imports estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1).

2. Plusos de responsabilitat/disponibilitat: La relació de plusos de responsabilitat/disponibilitat del PDI es percebran per aquest concepte segons els imports estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1) i són els següents:

1. Plus de coordinació titulació (1 o 2 torns)
2. Plus de coordinació curs (1 o 2 torns)
3. Plus de coordinació pràctiques (1 o 2 torns)
4. Plus coordinació d'intercanvis
5. Plus secretària estudis
6. Plus coordinació de postgraus i màsters
7. Plus de direcció docent postgrau/màster
8. Plus coordinació de formació continua
9. Plus de coordinació de recerca
10. Plus Cap d'Estudis

Aquests imports no tenen en cap cas caràcter consolidable, abonant-se exclusivament mentre es realitzen les activitats associades a les esmentades funcions i deixant-se d'abonar en el moment de cessament en les funcions o responsabilitats que origina aquesta retribució, ja sigui per voluntat pròpia de la persona treballadora o de l'empresa.

El Plus de coordinació de pràctiques (1 o 2 torns) i el Plus de gestió de places de pràctiques són incompatibles, és a dir, no es poden meritjar i retribuir a la vegada.

Si hi ha 2 docents amb el Plus de direcció docent postgrau/màster, aquest serà distribuït al 50% entre els dos docents.

Aquests plusos s'abonaran al 100% del import fixat en la taula salarial quan, tot i que la persona estigui contractada parcialment, assumeixi les funcions a les que respon l'esmentat plus de forma completa.

#### Article 40. *Condicions econòmiques específiques del PAS (Grup professional B)*

##### 1. Plusos de responsabilitat/disponibilitat:

La relació de plusos de responsabilitat/disponibilitat del PAS es percebran per aquest concepte segons els imports estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1) i són els següents:

1. Plus responsable biblioteca
2. Plus d'expertesa tècnica específica
3. Plus de gestió acadèmica
4. Plus de disponibilitat
5. Plus coordinació de formació continua
6. Plus de Coordinació

Aquests imports no tenen en cap cas caràcter consolidable, abonant-se exclusivament mentre es realitzen les activitats associades a les esmentades funcions i deixant-se d'abonar en el moment de cessament en les funcions o responsabilitats que origina aquesta retribució, ja sigui per voluntat pròpia de la persona treballadora o de l'empresa. En tot cas, quan una persona treballadora assoleixi el grup professional que porti implícit les mateixes funcions o responsabilitats per les quals meriten el plus, aquest també es deixarà d'abonar.

2. Tots aquests plusos fixats en les taules salarials corresponen a una jornada completa, percebent el personal contractat a temps parcial, la retribució proporcional a la jornada realitzada.

3. El plus de disponibilitat és la quantitat econòmica pactada amb la persona treballadora per què aquesta estigui localitzable i disponible fora del seu horari laboral habitual.

En cas de que sigui necessària la seva presència fora del seu horari laboral habitual serà comunicada a la persona treballadora amb la màxima anticipació que la planificació organitzativa ho permeti, a excepció d'emergències o causes excepcionals sobrevingudes. Les hores treballades durant aquestes situacions seran considerades com extraordinàries i seran compensades com indica l'article 24.

El plus de disponibilitat no serà d'aplicació durant els dies festius oficials del calendari laboral ni durant els períodes de vacances del calendari laboral de la persona treballadora a excepció d'emergències o causes excepcionals sobrevingudes.

#### Article 41. *Condicions econòmiques del personal amb responsabilitats directives (grup professional C)*

El personal adscrit al grup professional C percebrà les retribucions segons la taules salarials del present conveni (Annex 1) d'acord amb el nivell professional que li correspongui en funció de la seva titulació i/o funcions. A l'esmentada retribució s'afegiran els plusos de direcció i/o responsabilitat que per contracte individual s'acordin.

#### Article 42. *Pagues extraordinàries*

1. Tot el personal percebrà tres pagues extraordinàries; una amb ocasió de les festes de Nadal, una altra al finalitzar el mes de Juny i una tercera paga al finalitzar el mes de setembre de cada any. Cada paga extraordinària estarà integrada per un import corresponent a la suma de tots els conceptes retributius recollits a l'article 38. També s'inclouran els complements retributius recollits a la disposició transitòria primera del I Conveni col·lectiu de l'Escola Universitària

d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa, per al període 01.06.2014 al 31.12.2016 (Codi de conveni núm. 08100471012014). L'esmentada disposició transitòria primera fa referència al complement retributiu de *garantia ad personam* i *antiguitat consolidada*.

2. En cas de nova incorporació, reingrés, cessament o canvi de condicions laborals que afectin a les retribucions, les pagues extraordinàries s'abonaran proporcionalment al temps treballat i en relació a les condicions laborals dels 12 mesos anteriors.

#### Article 43. *Actualització de les taules retributives*

1. Les taules retributives de l'annex 1 són vigents amb efectes 1 de gener de 2021. Incorporen un increment del 0,9% respecte a les vigents a 31 de desembre de 2020, segons el regulat a la Llei General de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2021 com a indicador referent per a l'increment de les retribucions dels empleats/des públics.

2. A partir d'1 de gener de 2022, les taules retributives s'actualitzaran d'acord amb l'IPC interanual de Catalunya corresponent a l'any anterior, situat en el 6,1%.

3. A partir d'1 de gener de 2023, les taules retributives s'actualitzaran fins a un màxim del 2%. Si l'IPC interanual de Catalunya fos inferior al 2%, aquest marcaria l'increment, amb el topall de l'increment negatiu que seria 0 (congelació salarial).

4. A partir d'1 de gener de 2024, les taules retributives s'actualitzaran segons el regulat a la Llei General de Pressupostos de l'Estat pel que fa als increments retributius dels empleats/des públics.

5. L'actualització de les taules retributives per a l'any 2025 s'haurà de negociar dins de la mesa de seguiment del present Conveni col·lectiu.

6. En darrer terme, s'ha de preveure aquesta negociació per anys posteriors, mentre el conveni mantinguin la seva vigència i en darrer terme, quan el mateix entri en ultraactivitat.

7. Els complements retributius recollits a la disposició transitòria primera del I Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Docència Sant Llàtzer, i que són el complement retributiu de *garantia ad personam* i *antiguitat consolidada*, s'incrementaran d'acord amb el regulat en el present article 30.

8. El concepte retributiu antiguitat s'actualitzarà segons el recollit a l'Annex I (Taules retributives) del present Conveni col·lectiu.

#### Article 44. *Reconeixement al personal PAS/PDI d'una compensació per a la cobertura de les accions divulgatives/institucionals en cap de setmana/festius*

1. El personal de l'àrea de promoció, divulgació i comunicació (APC) i de l'àrea de gestió acadèmica (AGA) i les persones del PDI designades a tal efecte tenen una dedicació laboral en caps de setmana i/o festius dedicada a activitats de promoció dels estudis o comunicació ja sigui en fires (APC), jornades científiques (APC) o jornades de portes obertes (APC i AGA).

2. Aquesta dedicació a partir del curs vinent estarà contemplada en el seu calendari laboral i es compensarà tenint en compte una de les dues formes següents:

a) A raó de 3 dies de festa per jornada treballada.

b) A raó d'una compensació de dedicació de 124,60 EUR quan es treballa una jornada de matí i/o tarda i una compensació de 1 dia de festa per jornada de matí i/o tarda.

3. La jornada treballada es recuperarà pactant amb la persona responsable d'àrea, preferiblement dintre de la mateixa setmana o de la següent.

4. Es consideraran blocs de 6 hores per torn (matí i tarda), incloent el cas que aquesta presència sigui virtual i en cas que la dedicació sigui igual o inferior a 3 hores, s'abonarà la part proporcional.

Es a dir, a partir de 3 hores s'abonarà el Plus Complet.

5. Igualment, tant en la situació a) com b) amb la justificació corresponent, s'abonaran les despeses de quilometratge i pàrquing, així com una dieta per manutenció (fins a 15 EUR/dia).

6. En cas que, un altre membre del personal del PAS designat a tal efecte faci la cobertura d'aquest tipus d'activitat en cap de setmana o festiu es contemplarà de la mateixa forma.

#### *Article 45. Drets de propietat intel·lectual i industrial*

Tot el personal que elabori material docent i no docent per compte de la FDSL i/o per raó de l'activitat desenvolupada a la pròpia FDSL, tindrà una clàusula en el contracte laboral que reguli els drets de propietat intel·lectual i industrial de dit material.

En aquest sentit, el clausulat que regula la matèria ha de ser aprovat pel Patronat de la FDSL com a òrgan competent.

Aquest article afectarà tant al personal de nou ingrés, com el personal amb relació laboral prèvia a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

### **Capítol 2 Compensacions despeses**

#### *Article 46. Despeses desplaçaments i dietes*

Les persones treballadores que per necessitat del servei hagin de desplaçar-se del seu centre de treball amb ocasió de les seves tasques habituals percebrà les següents compensacions de despeses:

En concepte de desplaçaments el import justificat en el cas de l'ús de transport públic, i l'equivalent a 0,30 euros per kilòmetre recorregut en el cas d'ús de vehicle propi. En aquest import estan incloses totes les despeses de desplaçament (benzina, amortització del vehicle, etc), i únicament es podran afegir les despeses d'aparcament i peatges justificades.

En concepte de dietes, s'abonarà a raó de la quantia que es justifiqui amb el màxim de l'import que es consideri despesa exempta de cotització i tributació per la normativa de seguretat social i fiscal vigent en cada moment.

#### *Article 47. Menjador*

Les persones treballadores que vulguin fer ús del servei de menjador pel personal i alumnat ubicat al costat de l'EUIT tindran dret a la consumició del menú diari del migdia abonant un import de 2,6 EUR per menú i dia.

### **Títol 5 De l'acció social, formació, drets sindicals, seguretat i salut i igualtat de gènere**

#### *Article 48. Complements de les prestacions per incapacitat temporal i per naixement de fill/a*

1. Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, malaltia professional i accident laboral rebran, durant els tres primers mesos de cada procés, el complement necessari fins a assolir el 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria, d'haver desenvolupat les seves activitats laborals habituals.

2. Les persones treballadores en situació de permís per naixement rebran, durant tot el període de duració del permís, el complement necessari fins a assolir el 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria, d'haver desenvolupat les seves activitats laborals habituals.

#### *Article 49. Formació*

1. Es facilitarà a tot el personal afectat per aquest conveni la realització d'estudis per a l'obtenció de la formació necessària i per al perfeccionament professional en els termes següents:

a) Formació obligatòria

És la formació destinada a prevenir els riscos laborals derivats del lloc de treball, i del pla d'emergència de la FDSL. Aquesta formació es desenvoluparà dins de l'horari de treball sempre que sigui possible. En cas contrari, s'establirà la corresponent compensació horària i anirà a càrrec de l'empresa.

b) Formació bàsica

És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements i la capacitat professional de la persona treballadora en el seu lloc de treball (programes informàtics, atenció a l'estudiant, etc...). Aquesta formació es desenvoluparà dins de l'horari de treball sempre que sigui possible. En cas contrari, s'establirà la corresponent compensació horària i anirà a càrrec de l'empresa.

c) Formació complementària

És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements del professional en l'exercici de les seves competències i àrea de coneixement i també per assolir els objectius marcats per l'empresa. Aquesta formació inclou l'assistència a cursos, seminaris, jornades, up-dates, workshops, congressos, etc. Les persones treballadores tindran dret al següent número d'hores de formació:

En el cas del PDI, les hores invertides es computaran en el percentatge anual destinat a formació. En el cas del PAS, tindrà dret a 20 hores de formació complementària, a banda de la formació obligatòria i bàsica.

Tant en el cas del PDI com del PAS aquestes hores són les mateixes que reconeix l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors, per tant, no és un permís addicional al que ja preveu la normativa laboral general i es regiran d'acord amb els criteris previstos en la normativa esmentada.

Les persones treballadores podran sol·licitar ajuts en concepte d'aquest tipus de formació consistents en:

- Matricula de l'activitat
- Despeses d'allotjament i desplaçaments en territori nacional a excepció de Barcelona i província (no dietes).
- Despeses d'allotjament i desplaçament en territori internacional a valorar (no dietes).

Els criteris a tenir en compte per atorgar la compensació i ajuts d'aquesta formació són:

- Interès de la persona treballadora pel seu desenvolupament professional
- Interès de l'organització
- Alineada amb l'àrea de coneixement, activitat de recerca o activitat habitual
- Ser la 1era. o 2ona. activitat nacional a la que vol assistir del curs acadèmic vigent
- Presentació de ponència, comunicació, pòster com a 1er. signant
- Formar part d'un Comitè Organitzador o Científic

Davant la sol·licitud de varis professionals a la mateixa formació i amb igualtat de condicions, la direcció es reserva el dret a determinar el nombre d'assistents en funció de:

- La garantia del manteniment de l'activitat docent a la institució.
- La formació facilitada / subvencionada en els últims 2 anys.
- La borsa econòmica disponible en el pressupost.

Article 50. *Drets de representació unitària i sindical*

1. S'aplicarà a tots els efectes el previst en la legislació i normativa general d'aplicació vigent en cada moment.
2. Les hores sindicals dels delegats/des electes membres del Comitè d'Empresa es podran gaudir mitjançant un sistema de *borsa* entre aquests delegats que ho siguin alhora de la mateixa secció sindical. En tot cas, la comunicació del gaudiment de les hores sindicals per cada delegat/da s'haurà d'informar amb la deguda antelació a la Direcció, per evitar que l'ús d'aquest dret afecti el menys possible al normal funcionament de la FDSLl.
3. En cap cas, es modifica el volum anual d'hores sindicals que té el conjunt de delegats/des electes membres del Comitè d'Empresa, segons la normativa vigent."

#### Article 51. *Seguretat i salut laboral*

Els centres i el personal acollit a aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut contingudes en l'Estatut dels treballadors, Llei de prevenció de riscos laborals i altres disposicions legals.

#### Article 52. *Pla d'Igualtat i polítiques educatives amb perspectiva de gènere*

1. Durant la vigència d'aquest Conveni i segons la normativa vigent a tal efecte, ambdós parts acorden elaborar el Pla d'Igualtat de la Institució.
2. El procediment d'elaboració, continguts i aprovació del mateix es realitzarà segons l'establert a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que va ser modificada per el RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. El termini màxim per aprovar el Pla d'Igualtat s'haurà d'ajustar a aquesta modificació, que es concreta per el cas de la EUIT en el mes de març de 2022.
3. La finalitat del Pla més enllà del regulat en la normativa vigent, és crear una cultura entre les persones treballadores i els/les estudiants en general on la perspectiva de gènere estigui inclosa en tots els processos de treball, especialment en els educatius de la FDSLl.
4. Per tal d'elaborar el Pla d'Igualtat es crea una Comissió paritària amb representació del Comitè d'Empresa i la Direcció de la Institució.

### Títol 6 Del règim disciplinari

#### Article 53. *Responsabilitats*

Les persones treballadores podran ser sancionats per la direcció de la empresa de conformitat amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

#### Article 54. *Tipus i classificació de faltes*

Les faltes comeses pel personal afectat per aquest conveni podran ser tipificades com a lleus, greus i molt greus.

##### 1. Són faltes lleus:

- a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball de fins a 3 faltes en un període de 30 dies, sempre que el retard sigui inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada. En el cas del PDI únicament es considerarà falta de puntualitat la que es produeixi respecte l'horari presencial a l'aula.
- b) Una falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de 30 dies.
- c) No cursar en el temps establert el comunicat de baixa, confirmació o alta, emès pels òrgans competents en la matèria, en els casos de situació d'incapacitat temporal, tret que es provi de manera fefaent la impossibilitat de fer-ho.
- d) No comunicar els canvis de domicili o residència en el termini d'1 mes.
- e) La manca de respecte lleu amb les persones amb qui es relacioni en l'exercici de les seves funcions.

- f) El retard injustificat i la negligència lleu en el compliment de les tasques encomanades.
- g) El descuit en la conservació dels locals, els materials i els documents.
- h) El incompliment dels deures i obligacions quan aquest incompliment no es consideri una falta greu o molt greu.
- i) El incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut del conjunt de les persones que conformen la comunitat educativa.
- j) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors i siguin qualificades com a lleus.

## 2. Són faltes greus:

- a) Més de 3 i menys de 10 faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en un termini de 30 dies, sempre que el retard sigui inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada, o fins a 3 faltes de puntualitat en un període de 30 dies si el retard és superior a 30 minuts. En el cas del PDI únicament es considerarà falta de puntualitat la que es produeixi respecte l'horari presencial.
- b) El incompliment injustificat de la jornada de treball, que, acumulat, suposi un mínim de deu hores en el període d'un mes.
- c) Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència a la feina en el termini de 30 dies.
- d) No ajustar-se a les programacions anuals acordades i/o demostrar reiteradament passivitat i desinterès amb els/les alumnes en referència a la informació de les matèries o en la formació educativa, malgrat les observacions que, per escrit, se li haguessin fet a l'efecte.
- e) El greu incompliment de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.
- f) Negligència o desídia en el treball. La manca de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis quan no sigui constitutiva de falta molt greu.
- g) La manca de respecte o desconsideració greu amb les persones amb les que es relacioni en l'exercici de les seves funcions. S'entendrà com a tal el tracte vexatori o humiliant o aquell del que es desprengui un menyspreu cap a la imatge de les persones implicades.
- h) El incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut del conjunt de les persones que conformen la comunitat educativa.
- i) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball es espais, zones o dependències en què estigui prohibit fumar.
- j) El fet d'haver estat sancionats per la comissió de tres faltes lleus en el període de 60 dies. La tercera falta lleu en el període esmentat, ja es considera greu.
- k) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors i siguin qualificades com a greus.

## 3. Són faltes molt greus:

- a) Més de 10 faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en un termini de 30 dies, sempre que el retard sigui inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada, o més de 3 faltes de puntualitat en un període de 30 dies si el retard es superior a 30 minuts.
- b) El incompliment injustificat de la jornada de treball, que, acumulat, suposi més de deu hores en el període d'un mes.
- c) Més 3 faltes injustificades d'assistència a la feina en el termini de 30 dies.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) En els casos que tinguin a veure amb la violència masclista, assetjament sexual o qualsevol discriminació relativa a la identitat sexual o expressió de gènere serà d'aplicació *el protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la fdsll*. Aprovat en Comitè Estratègic el 26 de juny de 2020. Ratificat pel Consell Acadèmic el 4 de febrer de 2021. Per allò que fa referència les conductes i àmbits recollits als apartats 2 i 3 d'aquest protocol.
- f) En els casos que tinguin a veure amb l'assetjament psicològic o moral, serà d'aplicació el document *política per a la dignitat de les persones* Instruments per garantir un entorn lliure d'assetjament, Document elaborat pel Comitè de Seguretat i Salut de la FDSLL.
- g) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, opció sexual, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- h) El incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que tingui transcendència molt greu o greu

i imminent per a la integritat física o la salut del conjunt de les persones que conformen la comunitat educativa.

i) El fet d'haver estat sancionats per la comissió de dues faltes greus en el període d'un any.

j) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors i siguin qualificades com a molt greus.

#### Article 55. Sancions

Per les faltes assenyalades en l'article anterior es podran imposar les següents sancions:

a) Per faltes lleus:

Amonestació.

Suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de fins a 1 mes.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de fins a dos mesos.

Acomiadament.

#### Article 56. Prescripció de les faltes i sancions

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus al cap de seixanta dies a partir de que la direcció de l'empresa en té coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 57. Procediments sancionadors

Les sancions lleus i greus es comunicaran a la persona interessada per escrit fent-hi constar la data i el fets que les hagin motivat.

Les sancions molt greus es tramitaran a través de l'obertura d'un expedient disciplinari. L'expedient s'iniciarà trametent a la persona treballadora un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'empresa o delegats de personal que, com la persona treballadora afectada, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que la persona treballadora afectada o els/les representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar a la persona treballadora la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present conveni. La sanció es comunicarà per escrit a la persona treballadora i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa o als/les delegats/des de personal.

Previ al inici de qualsevol procediment sancionador, l'empresa podrà decidir l'obertura d'expedients informatius per tal de recavar tota la informació necessària en cas de fets susceptibles de ser sancionats d'acord amb el present règim disciplinari, però dels quals existeix una manca d'informació fonamental per a la resolució disciplinària corresponent. En aquests casos, el període d'instrucció del referit expedient suspendrà els terminis de prescripció, de forma que en la data d'inici del referit expedient aquest quedarà suspès, tornant-se a reprendre el còmput del termini de prescripció una vegada s'hagi donat per finalitzat l'expedient informatiu.

La instrucció de l'expedient informatiu podrà durar com a màxim 15 dies naturals.

#### Article 58. Cancel·lació de les faltes

No cometre faltes lleus durant 9 mesos, així com tampoc greus durant 18 mesos determinarà la cancel·lació de les anàlogues que poguessin constar en l'expedient personal.

Disposició addicional primera. Condicions laborals específiques del personal adscrit als Cicles Formatius

1. Els professors/es seran contractats amb la categoria professional de *Professor/a titular de Grau Superior*.

2. La titulació requerida d'aquesta categoria professional és la de *Màster oficial de professorat en Formació Professional o equivalent*.

3. L'estructura retributiva està regulada a l'article 38 del present conveni i la retribució anual està recollida a l'annex 1. En tot cas, la retribució anual incorpora, dins dels conceptes retributius, l'actual plus transport recollit en el conveni de referència del sector a la data de signatura del present conveni, consolidant-se el mateix en l'estructura retributiva de l'esmentat article 38.

4. Com a complement de lloc de treball, tenint naturalesa de plus de responsabilitat estan els següents:

- a) Plus de Cap d'Estudis,
- b) Plus de Coordinació de Cicles,

El valor d'aquests plusos està recollit a l'annex 1.

5. La jornada laboral anual és de 1200 hores més 150 hores addicionals establertes en el Conveni del sector, que són d'obligat compliment pels professors/es dels Cicles Formatius.

6. Durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, les parts s'emplanten a elaborar un document que reguli les dedicacions lectives dels professors/es de Cicles Formatius, en línia amb el que es va regular amb el personal del PDI.

7. Per la resta de matèries no regulades en la present DA1ª, a aquest personal li és d'aplicació el regulat al present Conveni col·lectiu.

Disposició transitòria primera

Les persones treballadores que en el moment de l'aprovació d'aquest conveni tenen assignat un complement de responsabilitat/disponibilitat, el import dels quals sigui superior al recollit a l'annex 1, mantindran aquesta quantitat fins que finalitzi la causa per la qual cobren aquest complement.

Els complements de responsabilitat/disponibilitat que decauen amb el nou conveni deixaran de ser percebuts des de la data de signatura d'aquest conveni.

Disposició transitòria segona

Queda derogat de forma expressa el regulat a l'article 34.2 del II Conveni Col·lectiu de la EUIT. Només desplegarà efectes en les condicions allí regulades per a totes les persones treballadores que a l'actualitat gaudeixen d'aquests drets i fins a un màxim de 9 anys posteriors a l'inici del Doctorat.

Disposició final primera

La Direcció de la FDSL i la representació legal dels treballadors acorden que durant la vigència del present conveni es procedirà a la definició dels llocs de treball de personal del PAS.

Disposició derogatòria primera

Queda derogat de forma expressa el II Conveni Col·lectiu de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional.

# ANNEX 1 TAULES RETRIBUTIVES

## TAULES SALARIALS 2021 FUNDACIÓ PER A LA DOCÈNCIA SANT LLÀTZER

| Taula salari base i antiguitat del personal administratiu i de serveis (PAS) EUR |             |                 |                                 |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| Nivell professional                                                              | Salari base |                 | Antiguitat (import per trienni) |                 |
|                                                                                  | Mes         | Any (15 pagues) | Mes                             | Any (15 pagues) |
| Tècnic/a de gestió 1 (Nivell 1)                                                  | 2.226,70    | 33.400,52       | 35,74                           | 536,11          |
| Tècnic/a de gestió 2 (Nivell 2)                                                  | 1.889,06    | 28.335,91       | 35,74                           | 536,11          |
| Tècnic/a especialista (Nivell 3)                                                 | 1.550,63    | 23.259,49       | 25,54                           | 383,14          |
| Tècnic/a auxiliar (Nivell 4)                                                     | 1.398,95    | 20.984,27       | 25,54                           | 383,14          |
| Auxiliar (Nivell 5)                                                              | 1.205,47    | 18.082,02       | 25,54                           | 383,14          |

| Taula plusos del personal administratiu i de servei (PAS) EUR |        |                 |
|---------------------------------------------------------------|--------|-----------------|
| Plus                                                          | Mes    | Any (12 pagues) |
| Plus gestió biblioteca                                        | 132,16 | 1.585,89        |
| Plus d'expertesa tècnica específica                           | 148,02 | 1.776,19        |
| Plus gestió acadèmica                                         | 178,57 | 2.142,88        |
| Plus disponibilitat                                           | 113,89 | 1.366,69        |
| Plus coordinació                                              | 142,53 | 1.710,38        |

| Taula salari base, complement lloc de treball i antiguitat del personal docent investigador (PDI) EUR |             |                 |        |                            |                                 |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|--------|----------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Nivell professional                                                                                   | Salari base |                 |        | Complement lloc de treball | Antiguitat (import per trienni) |                 |
|                                                                                                       | Mes         | Any (15 pagues) | Mes    | Any (12 pagues)            | Mes                             | Any (15 pagues) |
| Professor/a catedràtic/ca (Nivell 1)                                                                  | 3.098,95    | 46.484,27       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |
| Professor/a doctor/a acreditat/da (Nivell 2)                                                          | 2.885,83    | 43.287,42       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |
| Professor/a doctor/a acreditat/da (Nivell 3)                                                          | 2.725,99    | 40.889,78       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |
| Professor/a doctor/a (Nivell 4)                                                                       | 2.566,14    | 38.492,15       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |
| Professor/a investigador/a adjunt/a (Nivell 5)                                                        | 2.246,46    | 33.696,87       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |
| Professor/a vinculat/da a la pràctica (Nivell 6)                                                      | 2.246,46    | 33.696,87       | 510,56 | 6.126,70                   | 51,05                           | 765,80          |

| Taula plusos del personal docent investigador (PDI) EUR |        |                 |
|---------------------------------------------------------|--------|-----------------|
| Plusos                                                  | Mes    | Any (12 pagues) |
| Plus doctorant                                          | 133,20 | 1.598,42        |
| Plus coordinadora intercanvis                           | 208,94 | 2.507,33        |
| Plus coordinació recerca                                | 208,94 | 2.507,33        |
| Plus secret. Estudis                                    | 213,12 | 2.557,48        |
| Plus Cap d'estudis (TO)                                 | 417,89 | 5.014,68        |
| Plus coordinació de curs                                |        |                 |
| - 1 torn                                                | 208,94 | 2.507,33        |
| - 2 torns                                               | 313,42 | 3.761,00        |
| Plus coordinació de pràctiques                          |        |                 |
| - 1 torn                                                | 208,94 | 2.507,33        |
| - 2 torns                                               | 313,42 | 3.761,00        |
| Plus coordinació titulació                              |        |                 |
| - 1 torn                                                | 522,36 | 6.268,33        |
| - 2 torns                                               | 626,83 | 7.522,00        |
| Plus coordinadora de postgraus i màsters                | 156,71 | 1.880,50        |
| Plus de direcció docent postgrau/màster                 | 156,71 | 1.880,50        |
| Plus formació continuada                                | 159,84 | 1.918,11        |

| Cicles formatius de formació professional .                                                    |                 |                 |                                     |                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| Taula salari base, plus de responsabilitat i antiguitat del personal docent investigador (PDI) |                 |                 |                                     |                 |
| Nivell professional                                                                            | Salari base EUR |                 | Antiguitat (import per trienni) EUR |                 |
|                                                                                                | Mes             | Any (15 pagues) | Mes                                 | Any (15 pagues) |
| Professor/a titular                                                                            | 1.984,54        | 29.768,10       | 43,07                               | 646,05          |

|                                           |         |                    |
|-------------------------------------------|---------|--------------------|
| Cicles formatius de formació professional | Mes-EUR | Any (12 pagues)EUR |
| Plus de cap d'estudis                     | 227,50  | 2.730,00           |
| Plus de coordinació de cicles             | 116,67  | 1.400,04           |

#### TAULES SALARIALS 2022 FUNDACIÓ PER A LA DOCÈNCIA SANT LLÀTZER

| Taula salari base i antiguitat del personal administratiu i de serveis (PAS) EUR |             |                 |                                 |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| Nivell professional                                                              | Salari base |                 | Antiguitat (import per trienni) |                 |
|                                                                                  | Mes         | Any (15 pagues) | Mes                             | Any (15 pagues) |
| Tècnic/a de gestió 1 (Nivell 1)                                                  | 2.362,53    | 35.437,96       | 37,92                           | 568,81          |
| Tècnic/a de gestió 2 (Nivell 2)                                                  | 2.004,29    | 30.064,40       | 37,92                           | 568,81          |
| Tècnic/a especialista (Nivell 3)                                                 | 1.645,22    | 24.678,32       | 27,10                           | 406,51          |
| Tècnic/a auxiliar (Nivell 4)                                                     | 1.484,29    | 22.264,31       | 27,10                           | 406,51          |
| Auxiliar (Nivell 5)                                                              | 1.279,00    | 19.185,02       | 27,10                           | 406,51          |

| Taula plusos del personal administratiu i de servei (PAS) EUR |        |                 |
|---------------------------------------------------------------|--------|-----------------|
| Plus                                                          | Mes    | Any (12 pagues) |
| Plus gestió biblioteca                                        | 140,22 | 1.682,63        |
| Plus d'expertesa tècnica específica                           | 157,05 | 1.884,54        |
| Plus gestió acadèmica                                         | 189,47 | 2.273,59        |
| Plus disponibilitat                                           | 120,84 | 1.450,05        |
| Plus coordinació                                              | 151,23 | 1.814,71        |

| Taula salari base, complement lloc de treball i antiguitat del personal docent investigador (PDI) EUR |             |                 |                            |                 |                                 |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| Nivell professional                                                                                   | Salari base |                 | Complement lloc de treball |                 | Antiguitat (import per trienni) |                 |
|                                                                                                       | Mes         | Any (15 pagues) | Mes                        | Any (12 pagues) | Mes                             | Any (15 pagues) |
| Professor/a catedràtic/ca (Nivell 1)                                                                  | 3.287,99    | 49.319,79       | 541,70                     | 6.500,43        | 54,17                           | 812,52          |

|                                                  |          |           |        |          |       |        |
|--------------------------------------------------|----------|-----------|--------|----------|-------|--------|
| Professor/a doctor/a acreditat/da (Nivell 2)     | 3.061,86 | 45.927,95 | 541,70 | 6.500,43 | 54,17 | 812,52 |
| Professor/a doctor/a acreditat/da (Nivell 3)     | 2.892,27 | 43.384,06 | 541,70 | 6.500,43 | 54,17 | 812,52 |
| Professor/a doctor/a (Nivell 4)                  | 2.722,68 | 40.840,17 | 541,70 | 6.500,43 | 54,17 | 812,52 |
| Professor/a investigador/a adjunt/a (Nivell 5)   | 2.383,49 | 35.752,41 | 541,70 | 6.500,43 | 54,17 | 812,52 |
| Professor/a vinculat/da a la pràctica (Nivell 6) | 2.383,49 | 35.752,41 | 541,70 | 6.500,43 | 54,17 | 812,52 |

| Taula plusos del personal docent investigador (PDI) EUR |        |                 |
|---------------------------------------------------------|--------|-----------------|
| Plusos                                                  | Mes    | Any (12 pagues) |
| Plus doctorant                                          | 141,33 | 1.695,93        |
| Plus coordinadora intercanvis                           | 221,69 | 2.660,28        |
| Plus coordinació recerca                                | 221,69 | 2.660,28        |
| Plus secret. Estudis                                    | 226,12 | 2.713,49        |
| Plus Cap d'estudis (TO)                                 | 443,38 | 5.320,58        |
| Plus coordinació de curs                                |        |                 |
| - 1 torn                                                | 221,69 | 2.660,28        |
| - 2 torns                                               | 332,54 | 3.990,42        |
| Plus coordinació de pràctiques                          |        |                 |
| - 1 torn                                                | 221,69 | 2.660,28        |
| - 2 torns                                               | 332,54 | 3.990,42        |
| Plus coordinació titulació                              |        |                 |
| - 1 torn                                                | 554,23 | 6.650,70        |
| - 2 torns                                               | 665,07 | 7.980,84        |
| Plus coordinadora de postgraus i màsters                | 166,27 | 1.995,21        |
| Plus de direcció docent postgrau/màster                 | 166,27 | 1.995,21        |
| Plus formació continuada                                | 169,59 | 2.035,11        |

| Increment antiguitat PAS- EUR |      |       |       |
|-------------------------------|------|-------|-------|
|                               |      | A     | B     |
| Any                           | 2021 | 25,54 | 35,74 |
| Any                           | 2022 | 27,10 | 37,92 |
| Any                           | 2023 | 31,16 | 40,20 |
| Any                           | 2024 | 35,84 | 42,61 |

A: PAS(N3,N4,N5)

B: PAS (N1,N2)

| Cicles formatius de formació professional<br>Taula salari base, plus de responsabilitat i antiguitat del personal docent investigador (PDI) EUR |             |                 |                                 |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| Nivell professional                                                                                                                             | Salari base |                 | Antiguitat (import per trienni) |                 |
|                                                                                                                                                 | Mes         | Any (15 pagues) | Mes                             | Any (15 pagues) |
| Professor/a titular                                                                                                                             | 2.105,60    | 31.584,00       | 45,70                           | 685,50          |

| Cicles formatius de formació professional | Mes EUR | Any (12 pagues) EUR |
|-------------------------------------------|---------|---------------------|
| Plus de Cap d'Estudis                     | 241,38  | 2.896,56            |
| Plus de Coordinació de Cicles             | 123,79  | 1.485,48            |

Barcelona, 29 de setembre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada