

Dilluns, 31 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 13 de febrer de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2014-2017 (codi conveni núm. 08100652012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de desembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2014-2017 (codi conveni núm. 08100652012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE LA FUNDACIÓ TECNOCAMPUS MATARÓ-MARESME PER ALS ANYS 2014-2017.**Introducció**

La Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme és una organització que té com a missió la generació de riquesa, activitat econòmica, innovació, coneixement i progrés al territori de Mataró i el Maresme en primer nivell i al conjunt de la societat catalana de forma general. En aquest sentit la Fundació desenvolupa activitats diverses sota aquest mateix denominador i sota un únic marc laboral: activitat de formació superior oficial dins l'EEES (Espai europeu d'educació superior), serveis de Campus (biblioteca, centre de transferència tecnològica, formació continuada, serveis d'alumnes,...) i activitat de Parc Empresarial i d'Innovació (allotjament empreses, viver empreses, centre de congressos, activitat de foment del teixit productiu,...). Tot plegat partint de serveis comuns que dona la fundació (administració i finances, àrea de recursos humans, servei de marketing i comunicació, servei de manteniment i infraestructures,...) i serveis acadèmics de gestió (secretària acadèmica, secretaria d'escoles,...). L'activitat acadèmica s'estructura al voltant de la docència i la recerca en base a un centre universitari organitzat en tres escoles universitàries adscrites a Universitat Pública: Escola Universitària Politècnica de Mataró, Escola Universitària del Maresme i Escola Superior de Ciències de la Salut. A nivell acadèmic hi ha diferents àmbits de coneixement i diferents grups de recerca, alhora que grups de transferència tecnològica i de transferència de coneixement amb contacte amb empreses i institucions a les que presten diversos serveis.

La Fundació actualment desenvolupa la seva activitat en el centre de treball Tecnocampus de Mataró, situat a Av. Ernest Lluch 32, malgrat que es desenvolupa activitat docent de forma no presencial via xarxa Internet i serveis de transferència i de recerca en diverses localitzacions. El Parc Empresarial Tecnocampus on es desenvolupa l'activitat fundacional es propietat de l'Ajuntament de Mataró a partir de la societat Entitat Pública Empresarial Local Tecnocampus Mataró-Maresme. En aquest sentit la Fundació és arrendatària d'aquests espais estructurats en 3 edificis singulars (Tecnocampus1, Tecnocampus2 i Tecnocampus3) i espais de Pàrking, Centre de Congressos i dependències comuns varies. La Fundació Tecnocampus en el moment actual té encomanada part de la gestió de l'activitat pròpia del Parc titularitat de la EPEL Tecnocampus. Es persegueix d'aquesta forma una unitat de criteri a l'hora de complir amb la missió de Tecnocampus com a pol de generació d'activitat econòmica al Territori.

La Fundació Tecnocampus es una entitat de dret privat sotmesa a la norma catalana de Fundacions i amb personalitat jurídica pròpia classificada com entitat depenent de l'Ajuntament de Mataró. Això fa que malgrat la seva naturalesa jurídica el seu caràcter sigui preferentment públic. Aquesta tutela que exerceix l'Ajuntament fa que sigui preceptiva

Dilluns, 31 de març de 2014

aquella legislació d'àmbit públic que li sigui d'aplicació. Va ser promoguda per l'Ajuntament de Mataró com a promotor principal i per Consell Comarcal que hi va aportar l'activitat universitària de la que en va ser titular. En aquest sentit existeix un contracte programa amb Ajuntament i un altre amb Consell Comarcal que condiciona el dret a percebre determinades subvencions per Part de la Fundació al compliment d'un seguit d'objectius i al compliment d'un Pla Econòmic i Financer. El finançament de la Fundació per tant té una part privada principal (matrícules estudiants i serveis empresa) i una part pública menor (subvenció contracte programa Ajuntament i Consell Comarcal i subvencions competitives d'administracions públiques diverses). La Fundació presta serveis públics a partir d'una gestió privada en un mercat competitiu del qual ha de captar recursos econòmics. El govern de la Fundació descansa en el Patronat de la Fundació, màxim òrgan executiu. El Patronat està format en el moment actual per persones físiques en nom propi i en representació d'Ajuntament de Mataró, Consell Comarcal del Maresme, altres administracions públiques, Organitzacions Patronals, Sindicats, Empreses i Entitats vinculades al Territori, la Universitat o al desenvolupament econòmic i la Innovació. Els patrons tenen la responsabilitat de la protecció del Patrimoni Fundacional i la correcta gestió de la Fundació pel compliment dels seus objectius.

La Fundació ha crescut a partir de l'aportació d'activitat en altre moment vinculada a altres organitzacions, mitjançant processos de fusió o simple cessió de branca d'activitat, amb les corresponents subrogacions de treballadors. El Personal actual prové de diferents àmbits com ara l' antic Patronat de l'Escola Universitària Politècnica de Mataró, l'entitat Escola Universitària del Maresme del Consell Comarcal del Maresme, personal de l'IMPEM (Institut de Promoció Econòmica de Mataró-Ajuntament de Mataró) i el personal de la pròpia Fundació. En aquest sentit el present conveni cerca crear un marc únic en que s'estructurin de forma comú les relacions laborals en endavant, en el ben entès que les activitats de la Fundació són diverses i per tant en alguns casos es diferenciaran àmbits d'activitat: àmbit acadèmic, àmbit campus, àmbit Parc i àmbit corporatiu- Fundació. A banda l'existència de dos grans grups professionals: professors (PDI personal docent investigador) i Tècnics i Oficials (PAS personal administració i serveis).

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

Les disposicions d'aquest Conveni regulen les relacions laborals de tot el personal al servei de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme (en endavant Tecnocampus), el qual comprèn els següents àmbits:

- a) L'àmbit Acadèmic propi del Centre Universitari Tecnocampus amb l'Escola Universitària Politècnica de Mataró (EUPMT), Escola Universitària del Maresme (EUM), Escola Superior de Ciències de la Salut (ESCS) i altres escoles que en el futur puguin existir o altre organització acadèmica que pugui evolucionar en un futur.
- b) L'àmbit del Campus amb la biblioteca, l'àrea de transferència tecnològica, la gestió acadèmica, la unitat d'atenció a la comunitat universitària, la borsa de treball, l'àmbit de relacions internacionals, la unitat tecnodidàctica o digital factory, l'àrea de formació continua i altres àrees que es puguin crear en un futur.
- c) L'àmbit del Parc amb els serveis a empreses, serveis viver empreses, servei organització de congressos, serveis de teixit productiu i altres serveis que es puguin crear en el futur.
- d) L'àmbit dels Serveis Corporatius amb direcció general, secretaria general i projectes, recursos humans, finances i administració, manteniment i infraestructures, àrea de comunicació i màrqueting i altres àrees que es puguin crear en un futur.

Tanmateix s'hi inclouran el personal d'altres serveis que puguin ser creats a iniciativa del Tecnocampus, així com també el personal que hagi estat subrogat d'altres entitats.

Per altra banda, aquest conveni no és aplicable als professionals i docents exclosos de la relació laboral o al subjecte a relació laboral especial d'alta Direcció, d'acord amb les normes legals de caràcter general.

Així mateix i d'acord amb les normes legals de caràcter general vigents, se n'exclou de la seva aplicació al personal de Plans Ocupacionals i, de manera expressa per no ser laboral la seva activitat, als becaris i alumnes que participin en tasques dels diferents departaments o serveis per raó de la seva condició d'alumnes.

Aquest conveni col·lectiu substitueix en la seva totalitat qualsevol conveni anterior que regulés les relacions laborals del personal del Tecnocampus, el de l'EUPMT amb data 31/10/2008, el de l'EUM amb data 9/1/2008, el del Ajuntament de Mataró, que afecta al personal subrogat de l'IMPEM i el Recull de Normes d'Organització i Funcionament Laboral del Tecnocampus amb data 23/12/2008.

Dilluns, 31 de març de 2014

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni és d'aplicació a la totalitat dels llocs de treball, actuals o futurs, del Tecnocampus.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014 i restarà vigent 4 anys prorrogables tàcitament d'any en any, llevat de denúncia expressa.

Article 4. Denúncia

Ambdues parts podran efectuar denúncia expressa del conveni dins dels darrers 3 mesos de la seva vigència (inicial o prorrogada), iniciant-se la negociació en el termini màxim d'un mes a partir de la data de denúncia.

L'escrit de denúncia per a la revisió haurà d'expressar les matèries objecte de negociació.

La denúncia del conveni tindrà com a efecte la pèrdua de vigència de totes les clàusules obligacionals a la finalització del termini establert a l'article anterior i el manteniment de la vigència de les clàusules normatives fins a un màxim de dos anys.

Article 5. Compensació i absorció

El conjunt de pactes que conté aquest Conveni col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor; per la qual cosa, aquestes condicions i qualsevol altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Amb caràcter personal es respectaran les condicions econòmiques de les persones treballadores que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en aquest Conveni mitjançant un complement ad personam equivalent a la diferència, segons la descripció que es fa en l'articulat corresponent relatiu a "conceptes retributius".

Article 6. Vinculació

Aquest conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte d'interpretació i aplicació conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades en ell no pot ésser considerada aïlladament.

En cas que es declari nul·la alguna de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu, les parts poden assolir en el termini màxim d'un mes un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la.

Article 7. Comissió Paritària

S'estableix una Comissió Paritària d'interpretació i seguiment del conveni, que tindrà les funcions d'interpretació del mateix i la conciliació i la mediació en les controvèrsies individuals o col·lectives que puguin sorgir en l'aplicació de les disposicions del conveni.

Qualsevol treballador afectat per l'aplicació d'aquest conveni es pot dirigir a la comissió paritària be sigui per mitjà del Comitè d'empresa, pel departament de RRHH o fent us del registre general de la fundació, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

La comissió paritària coneixerà amb caràcter previ i preceptiu de qualsevol reclamació relativa a la interpretació i/o aplicació del conveni formulada per qualsevol treballador afectat.

La comissió paritària tindrà les següents competències:

1. Conèixer el procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni. En el cas que l'objecte sigui la inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu el termini per a arribar a un acord serà de 15 dies. Pel que fa a aquest particular, en cas de discrepàncies se sotmetrà a la mediació o l'arbitratge voluntari del Tribunal Laboral de Catalunya.

Dilluns, 31 de març de 2014

2. Dirimir les discrepàncies que sorgeixen entre l'empresa i el treballador en la classificació professional. En els casos que el treballador o treballadora ho sol·liciti, l'empresa lliurarà un informe detallat amb les tasques que desenvolupa i els motius de la classificació.
3. Dirimir les controvèrsies de determinació de les dates de gaudi de les vacances.
4. Dirimir les controvèrsies sobre aplicació dels protocols convinguts.
5. Dirimir les diferències que puguin sorgir sobre la definició i aplicació del Protocol de Desenvolupament Professional.
6. Qualsevol controvèrsia que les parts o els treballadors afectats vulguin sotmetre-li.

La Comissió Paritària estarà formada per 3 membres del Comitè i 3 membres en representació de l'Empresa i establirà la seva pròpia normativa de funcionament. Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres.

Les discrepàncies produïdes en el seu si es sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts en els acords interprofessionals previstos al article 83, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'ET redactat de conformitat amb l'article 144 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

La Comissió Paritària es reunirà quan així ho demani qualsevol de les parts. En tot cas la convocatòria es farà amb una antelació mínima de deu dies hàbils, amb expressió de l'ordre del dia. A l'inici de la cada reunió la Comissió paritària escollirà un President/a i un secretari/a.

Capítol 2. Classificació professional

El personal de la Fundació està format per dos gran Blocs: i) PDI (Personal Docent i Investigador) ii) Tècnics i Oficials o PAS (Personal Administració i Serveis). Tot seguit es detalla cada bloc.

Article 8. Classificació del PDI

Els professors són el conjunt de professionals de l'organització que es dediquen principalment a la tasca docent i investigadora (Personal Docent Investigador). Per tant les seves funcions són totes les relatives a l'activitat formativa, la recerca, la transferència de coneixement i la seva implicació en el desenvolupament econòmic i social del territori. En aquest sentit s'observa la definició que es fa d'aquest grup a la normativa vigent, en especial la pròpia de Catalunya i aquella que aplica en l'àmbit de l'Estat. Els professors participen també activament en el desenvolupament de l'escola/es i la Fundació i la promoció dels estudis i les tasques de difusió i divulgació.

Els nivells retributius del professor estan en funció de la seva carrera acadèmica (docència i recerca), la plaça que ocupen en cada cas en funció d'això i d'acord amb les places disponibles en cada nivell, el nivell de relació contractual (professor permanent o associat) i la seva dedicació (temps complet o temps parcial segons assignació de crèdits docents).

Segons el nivell de relació es distingeix entre Professor Permanent (s'implica totalment dins de l'organització tenint majoritàriament una vinculació fixa) i Professor Associat (s'implica en l'àmbit de la docència i puntualment en altres encàrrecs que es puguin retribuir complementàriament tenint majoritàriament una vinculació temporal que compagina amb activitat professional a la Indústria o docent a altres centres universitaris).

Si bé "un crèdit ECTS d'estudiant" es una mesura que equival a hores de treball de l'estudiant, a efectes d'aquest conveni s'interpretarà que "un ECTS de professor" (en endavant ens referirem únicament com "ECTS") implica 10 hores d'impartició de docència en classe presencial en les assignatures assignades.

Article 9. Classificació acadèmica del professor permanent

El professor Permanent estableix una relació d'implicació total i que estarà majoritàriament relacionada amb un contracte per temps indefinit. En aquest sentit es diferencia entre professor permanent a dedicació Completa (30 ECTS) i Professor Permanent a dedicació Plena (24 ECTS). Per tant aquest personal és sempre de l'àmbit acadèmic.

Per a aquest professor s'estableixen les següents categories acadèmiques que configuren la carrera professional acadèmica segons els nivells i mèrits acadèmics assolits.

Dilluns, 31 de març de 2014

S'establirà, prèvia informació al Comitè d'empresa, el document de normativa interna que defineixi el mapa de places i el procediment que reguli la convocatòria d'aquestes places acadèmiques en funció de l'evolució de l'àmbit Universitari.

Cada posició acadèmica està vinculada a un nivell retributiu dins del grup professional de Professor. Les posicions són les següents:

- P1. Professor/a catedràtic/a.
- P2. Professor/a titular.
- P3. Professor/a doctor acreditat.
- P4. Professor/a doctor.
- P5. Professor.

- P1: Professor/a catedràtic/ca, és el professor que, amb acreditació de recerca avançada o equivalent concedida per l'AQU/ANECA, accedeixi pel procés regulat en la normativa corresponent del Tecnocampus per cobrir la vacant. Només es podrà exercir en dedicació completa.

A més a més de les funcions docents pròpies de professor, lidera i promou activitats docents i de recerca, dirigeix tesis doctorals, desenvolupa els programes segons les directrius de l'escola/es en el qual realitza les seves funcions, en aquelles tasques que li assigni l'escola/es

- P2: Professor titular, és el professor que, amb acreditació de recerca o equivalent concedida per l'AQU/ANECA, accedeixi pel procés regulat en la normativa corresponent del Tecnocampus per cobrir la vacant. Només es podrà exercir en dedicació completa.

A més de les funcions docents pròpies de professor, lidera i promou activitats docents i de recerca, dirigeix tesis doctorals, desenvolupa els programes segons les directrius de l'escola/es en el qual realitza les seves funcions, en aquelles tasques que li assigni l'escola/es.

- P3: Professor doctor acreditat, es el professor amb títol de doctor i acreditació de lector o superior concedida per l'AQU/ANECA. S'assoleix automàticament des de categories inferiors de professor permanent i amb la presentació del certificat AQU/ANECA. Desenvolupa programes de docència i recerca segons les directrius de l'escola/es.

- P4: Professor doctor, és el professor amb títol de doctor. S'assoleix automàticament des de la categoria inferior de professor permanent i amb la presentació del títol de doctor. Desenvolupa programes de docència i recerca segons les directrius de l'escola/es.

- P5: Professor, és el professor amb títol de graduat, llicenciat, enginyer, arquitecte o Màster Universitari. Desenvolupa programes de docència segons les directrius de l'escola/es.

Els professors visitants a temps complert amb els que calgui establir relació laboral queden dins aquesta classificació podent establir un plus complementari segons règim econòmic temporal del visitant.

Article 10. Dedicació del professor permanent

El professorat permanent constitueix el pilar bàsic de l'estructura acadèmica de la institució. En aquest sentit tal dedicació es fonamenta en un desenvolupament estructurat en el compromís acadèmic el qual es la base del pla d'activitat personal anual, el qual està basat en un seguiment d'activitat que es d'obligada participació (omplir dades periòdicament), essent també la base dels triennis de desenvolupament. Forma part de tal compromís els àmbits com: I) docència, II) la recerca i la transferència tecnològica /de coneixement III) l'activitat d'extensió universitària / participació en activitat de promoció i/o IV) la participació en l'activitat de seguiment de graus i la participació en desenvolupament de nous graus o adaptació als existents.

Son funcions pròpies del professorat permanent: l'atenció a l'estudiant, participació activa en les comissions i grups de treball que estableixi l'escola, participació en organització de treballs final de grau, tutories d'estudi o de pràctiques en empreses, disseny i evolució d'assignatures, activitat de formació permanent, acció de promoció dels estudis, manteniment i millora de laboratoris, impuls de la internacionalització, creació de xarxes de relació amb l'empresa, tasques de divulgació i la resta de activitat necessàries per assolir un model educatiu de referència. Igualment pel que fa a la recerca i la transferència el professor permanent pot participar activament en els grups de recerca i segons la seva categoria acadèmica els liderarà. En general impulsa treballs de recerca i transferència en convocatòries nacionals i internacionals i forma part de grups de treball amb publicació efectiva de treballs en revistes de recerca o projectes conjunts amb empreses per la millora competitiva i la innovació industrial en productes, processos i serveis.

Dilluns, 31 de març de 2014

El professor permanent pot tenir dos tipus de dedicació en funció dels crèdits de docència a impartir: dedicació completa o dedicació plena.

Dedicació completa: La dedicació docent del professor permanent en règim de dedicació completa serà de: 30 ECTS anuals.

Implica una activitat de classe de 300 hores a l'any en les assignatures assignades (10 h/setmana de mitjana per 30 setmanes) així com una implicació al centre en activitats pròpies de la figura del professor permanent.

La impartició de docència universitària i activitats que es considerin directament competitives en altres centres educatius o centres de treball no estarà permesa en bases a les limitacions de l'Estatut del treballador pel que fa a activitat laboral de treballador a organitzacions de la competència.

Dedicació plena: La dedicació docent del professor permanent en règim de dedicació plena serà de: 24 ECTS anuals

Implica una activitat de classe de 240 hores a l'any en les assignatures assignades (8h/setmana de mitjana per 30 setmanes) així com una implicació al centre en activitats pròpies de la figura del professor permanent.

Article 11. Classificació i dedicació del Professor Associat

És aquell professor que té una implicació a temps parcial amb la docència i que està vinculat majoritàriament de forma temporal, podent desenvolupar una altre activitat professional al marge de la docent o fins i tot la docència en altres centres.

La jornada laboral del professor associat només està vinculada a l'activitat docent i amb una dedicació igual o inferior a 20 ECTS. Aquest líndar es podrà ampliar fins a un màxim de 24 ECTS en el cas de que un mateix professor imparteixi una mateixa assignatura en diferents grups dintre l'any acadèmic.

Està obligat a dur a terme les activitats inherents a la docència universitària i a participar en les reunions dels òrgans en el qual es contempli la presència d'aquest professor o en les reunions o entrevistes que li siguin requerides per la Direcció de l'escola, sempre que aquestes reunions es fixin en dia i hora compatibles amb la seva activitat laboral principal. No està obligat a participar en activitat de recerca o de transferència com tampoc en el desenvolupament de l'escola i de nous graus, o les activitats d'extensió universitària o de promoció. Per tal motiu en cas de fer-ho de forma puntual rebrà una compensació econòmica extra amb un encàrrec previ en que constarà dedicació en hores i compensació en diners.

El professor associat podrà ser diplomad/da, enginyer/a tècnic/a, enginyer/a, graduat/da, llicenciat/da, màster universitari o doctor en funció del procés de selecció establert per la Direcció de l'escola per cobrir l'assignatura i la normativa vigent a nivell universitari

La retribució que percep el professor associat està en funció dels ECTS contractats i del preu unitari fixat per a retribuir-los segons taules. El preu inclou tant l'activitat presencial amb els estudiants com la preparació, correcció i la participació en les activitats que li pertoqui. Tanmateix el preu unitari engloba els conceptes retributius que preveu aquest conveni.

També es contempla una figura diferent pel professional o professor associat que imparteixi pràctiques d'habilitats a grups reduïts o aquell que tutoritzi grups de pràctiques d'estudiants en institucions o empreses externes.

Pel personal que estigui o hagi estat contractat amb anterioritat a la signatura d'aquest conveni en règim de professor associat i que en l'actualitat o en el darrer curs escolar estigui per sobre el límit de crèdits establerts en l'article 11 del present conveni, s'acorda establir un període transitori de tres anys a partir de la signatura del conveni per permetre la regularització progressiva d'aquesta dedicació fins arribar a la seva normalització, sense que en cap cas, es pugui excedir la dedicació equivalent d'un professor permanent a temps complet.

Per facilitar aquesta normalització, l'empresa es compromet, dins aquests tres anys, a promoure places de professorat a temps complet d'acord amb les directrius de l'AQU/ANECA i en el marc de la LOU, en totes les titulacions que són deficitàries en professorat a temps complet en competències específiques de l'especialitat de la titulació.

Dilluns, 31 de març de 2014

Article 12. Classificació professional dels tècnics i oficials

Integra aquest grup el personal que no es dedica a l'activitat acadèmica de forma principal. El personal d'aquest grup pot estar vinculat als diferents àmbits (acadèmic, campus, parc o corporatiu-fundació).

La classificació professional es divideix en els següents grups: tècnics i oficials.

Els grups aglutinen llocs de treball similars en funció de:

1. formació acadèmica-titulació.
2. formació i experiència professional.
3. formació en habilitats.
4. habilitats socials.
5. nivell de responsabilitat en l'execució de les instruccions.
6. dificultats en la resolució dels problemes.
7. llibertat per a actuar i grau d'autonomia.
8. magnitud econòmica dels diners gestionats.
9. possible impacte dels errors comesos.

Dintre de cada grup existeixen 4 nivells retributius pels que el treballador va evolucionant en funció de la seva carrera professional, essent el nivell 4 el més baix i el nivell 1 el més alt.

Nivell Retributiu

Tècnics	T1
	T2
	T3A
	T3
	T4
Oficials	01
	02
	03
	04

L'evolució de la carrera professional i el salt entre els diferents grups retributius es farà segons una convocatòria oberta basada en les necessitats de l'organització, les definicions dels llocs de treball i mitjançant un informe elaborat pel director de escola/departament/unitat, amb el vistiplau de Direcció General, i informació prèvia als Comitè d'Empresa, que recollirà tres criteris:

- Major responsabilitat.
- Millora formativa.
- Nombre d'anys en el lloc de treball o experiència acumulada.

L'empresa desenvoluparà, amb la participació del Comitè, la normativa que ha de regir les convocatòries internes d'accés als diferents grups professionals.

La classificació prevista en aquest capítol és merament enunciativa, no existint cap obligació per al Tecnocampus d'ocupar tots els llocs de treball establerts i sense perjudici d'aquelles que es puguin crear en el futur a iniciativa del Tecnocampus, de les quals s'informarà als representants dels treballadors.

Com a criteri general prevaldrà la polivalència funcional dintre dels grups.

- Personal del Grup Tècnic T1-T2.

Professional amb una titulació universitària i/o amb experiència equivalent que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, conformen uns coneixements i unes habilitats contrastades d'alt nivell.

Desenvoluparà la seva activitat sota un alt grau de responsabilitat, tant en la gestió i resultats com en la interrelació amb persones a nivell intern i extern. Opera dins un marc de referència definit i aplica un pensament analític en la resolució

Dilluns, 31 de març de 2014

de problemes poc definits. Disposa d'autonomia en la presa de decisions, participa de la definició de les polítiques i definició de protocols i procediments de gestió, així com li serà exigint un nivell competencial avançat.

El nivell T1-T2 serà ocupat per Directors, Caps, Responsables i treballadors que sense ocupar un d'aquests llocs de treball assumeixin funcions de responsabilitat segons descripció d'aquest Grup.

- Personal del Grup Tècnic T3A- T3-T4.

Professional amb una titulació tècnica mínima de nivell de Cicle Formatiu de Grau Superiors i/o amb coneixements equivalents que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, conformen uns coneixements i unes habilitats contrastades de nivell mitjà.

Desenvoluparà la seva activitat sota un grau mitjà de responsabilitat tant en la gestió i resultats com en la interrelació amb persones a nivell intern i extern, amb un marc de referència definit, disposant de pautes i models per a la resolució de problemes complexos i definits. Disposa d'autonomia en les decisions, fa aportacions a la definició de les polítiques, en la definició de protocols i procediments de gestió, així com li serà exigint un nivell competencial mitjà.

Als 4 anys d'ocupar el nivell T4 es promocionarà automàticament el salt al nivell T3.

La promoció del nivell T3 a T3A s'instrumentarà mitjançant un procés semiautomàtic, en el que es donaran, com a mínim, les següents condicions:

- Haver transcorregut quatre anys en la posició T3.
- Haver obtingut en els darrers tres anys més d'un 70% de promig en els objectius assignats al treballador en el Protocol de Desenvolupament professional.

- Personal del Grup Oficials 01-02.

Professional amb una titulació mínima a nivell de batxillerat o Cicle Formatiu Grau Mitjà i/o amb coneixements equivalents que, per la seva formació específica i la seva experiència professional desenvolupa activitats de nivell bàsic, pot participar en la definició de processos i procediments, amb supervisió, amb un marc de referència basat en protocols i instruccions establertes. Li serà exigint un nivell competencial bàsic.

La promoció del nivell 02 a 01 s'instrumentarà mitjançant un procés semiautomàtic, en el que es donaran, com a mínim, les següents condicions:

- Haver transcorregut quatre anys en la posició 02.
- Haver obtingut en els darrers tres anys més d'un 70% de promig en els objectius assignats al treballador en el Protocol de desenvolupament professional.

- Personal del Grup Oficials 03-04.

Professional amb una titulació mínima a nivell de graduat escolar, que per la seva formació específica i la seva experiència professional desenvolupa activitats de suport amb autonomia limitada i un elevat grau de supervisió i supeditació a un marc de referència delimitat a l'execució d'instruccions detallades. Li serà exigint un nivell competencial bàsic inicial.

Als 2 anys d'ocupar el nivell 04 des de la vigència d'aquest conveni es promocionarà automàticament el salt al nivell 03.

La promoció del nivell 03 a 02 s'instrumentarà mitjançant un procés semiautomàtic, en el que es donaran, com a mínim, les següents condicions:

- Haver transcorregut quatre anys en la posició 03.
- Haver obtingut en els darrers tres anys més d'un 70% de promig en els objectius assignats al treballador en el Protocol de desenvolupament professional.

Article 13. Directors, Caps i Responsables.

Exerceixen tasques de planificació, organització, direcció, coordinació i control de les activitats pròpies de desenvolupament del Tecnocampus.

Dilluns, 31 de març de 2014

Gestionen equips o àmbits estratègics, conformats o no, per grups o serveis del Tecnocampus, i en tot cas, planifiquen, organitzen, asseguren resultats i l'acompliment de funcions, duent a terme alhora el rendiment de comptes dels equips dels que en són responsables.

Disposen d'autonomia en les decisions, en la definició de les polítiques de gestió i les línies estratègiques que corresponguin al seu àmbit de competències.

Provenen preferentment per promoció interna del personal del grup de Tècnics. La seva estructura salarial estarà formada inicialment pel sou base més el complement funcional.

Els llocs de treball de responsable, cap i director tenen assignat un complement funcional no consolidable que deixen de percebre automàticament quan ja no ocupin aquelles responsabilitats.

Capítol 3. Retribucions

Article 14. Conceptes retributius

L'estructura retributiva del personal a partir de l'entrada en vigor del nou conveni es compon de: salari base, complements funcionals, complement ex antiguitat, complement ad personam, complement de nocturnitat i complement per desenvolupament.

Es farà efectiva en 14 pagues anuals. Les retribucions mensuals i periòdiques es cobraran abans de finalitzar el mes.

Salari Base: retribució bàsica corresponent a cada grup professional. Els imports per cada grup es defineixen al annex 1.

Complements funcionals: són els que retribueixen tasques específiques de gestió o acadèmiques que de manera temporal s'encarreguen al personal. Els imports per a cada un dels complements són els que resulten del annex 2 per tècnics (aplicable a Campus, Parc i Serveis Corporatius) i l'annex 3 per càrrecs funcionals acadèmics. No tenen caràcter consolidable. Es deixen de cobrar el dia que ja no es presten les funcions encarregades.

- Complement per càrrec funcional dels Tècnics, són aquells que retribueixen les responsabilitats de direcció i coordinació pròpies dels Directors, Caps i Responsables. És potestat de la Direcció del Tecnocampus designar les persones que ocuparan aquest càrrecs.

- Complement per càrrec funcional acadèmic: són aquells que es retribueixen al professor quan ocupa càrrecs de responsabilitat acadèmica. Ocupar càrrecs de responsabilitat acadèmica implica una reducció de ECTS i la percepció d'un complement econòmic, tal com es recull a l'annex 3.

- Complement ex antiguitat: Aquest conveni no contempla complements per anys de servei. No obstant, sent un conveni de fusió d'altres regulacions anteriors, pels treballadors antics perceptors del complement d'antiguitat segons el seu conveni de procedència se'ls reconeix a títol personal l'import que acreditin una vegada s'hagi aplicat la nova estructura retributiva. Aquest import que s'anomenarà Complement ex antiguitat queda congelat i no es ni absorbible ni compensable.

- Complement personal: Qualsevol import consolidat que els treballadors tinguessin acreditat a l'entrada en vigor del conveni i que no hagi passat a formar part del nou salari base i del complement ex antiguitat passarà a formar part del complement personal. El complement personal de cada treballador, que es crea amb l'entrada en vigor d'aquest conveni, queda congelat i només podrà ser absorbit i compensat pels increments que es derivin de la promoció a categoria superior.

- Complement de desenvolupament: Cada tres anys es podrà sol·licitar i en el seu cas obtenir un complement de desenvolupament el qual serà consolidable. Aquest complement s'assignarà en funció de l'assoliment dels objectius marcats en el Protocol de Desenvolupament Professional sobre un màxim del 100% de mitjana dels 3 anys de valorització. Els treballadors que assoleixin més d'un 70% de promig dels tres anys en l'esmentat protocol tindran dret a un complement de desenvolupament del 2% del salari base. Els treballadors que assoleixin entre un 50% i un 70% de promig dels 3 anys en l'esmentat protocol tindran dret a un complement de desenvolupament del 1% del salari base. En cas que no s'assoleixi aquest mínim en promig dels tres anys es podrà optar a una nova valoració en còmput promig a l'any següent, prenent de referència els tres anys del període en els que s'hagi obtingut una major valoració.

Dilluns, 31 de març de 2014

En la resta de casos transcorreguts altres tres anys es farà una nova valorització i en el seu cas una nova aplicació de complement de desenvolupament i així de forma successiva.

- Complement de nocturnitat: els treballadors que prestin els seus serveis, en tot o en part, entre les 22.00 i les 6.00 hores, tindran dret a un complement retributiu del 25% del sou base, aplicat exclusivament a les hores de treball efectiu compreses en aquest segment horari.

Article 15. Trànsit de l'antic sistema retributiu al nou sistema pactat en aquest conveni

a) A l'entrada en vigor d'aquest conveni s'aplicarà la nova estructura retributiva:

Les quantitats consolidades totals de Salari Base + Antiguitat + Complementos absorbibles i complementos consolidats individuals + Complementos Específics de Lloc de Treball + Complement Funcional del PAS = Salari Base nou conveni + Complement Ex antiguitat + Complement personal + Complement Funcional del PAS. En concret:

1. Es prendrà com a referència la suma dels imports a l'entrada en vigor del conveni corresponent a salari base, més el complement d'antiguitat consolidat en l'entrada en vigor del nou conveni, més la part proporcional del trienni en curs de meritació, més els complementos anomenats absorbibles i complementos anomenats consolidats individuals. La suma bruta d'aquest imports es garanteix a títol individual al qual se li ha d'aplicar la deducció del Reial Decret Llei 8/2010 mentre sigui vigent. El complement funcional del PAS a l'entrada en vigor del conveni inclou també l'aplicació del Real decreto-ley 8/2010.

2. L'import brut resultant de la suma anterior es distribuirà amb efectes de l'entrada en vigor de la següent forma: salari base nou conveni més complement ex antiguitat més complement personal.

3. L'import resultant de l'apartat 2 ha de ser igual a l'import resultant de l'apartat 1.

4. Els increments del salari del 2013 es compensaran en primer lloc amb els anomenats complementos absorbibles i consolidats individuals i no sent aquest suficients amb el compliment d'antiguitat.

5. El complement ex antiguitat serà la resta que resulti d'haver compensat l'antic complement d'antiguitat amb els increments del salari base del nou conveni, si procedeix.

6. Els complementos funcionals del PDI queden sempre exclosos d'aquesta operació.

b) A efectes de classificació professional Tecnocampus es compromet, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor del conveni, a desenvolupar un estudi de valoració dels llocs de treball de l'organització.

Article 16. Increment anual del salari base

L'increment anual serà sobre el salari base i es farà prenent com a referència l'IPC Català publicat per l'Institut Nacional d'Estadística o altre índex públic que el substitueixi.

El 100% de tal IPC serà d'aplicació automàtica sobre els salaris base durant els quatre anys de vigència pactada. En cas de pròrroga del conveni, l'aplicació de l'IPC dependrà de que així ho acordi la Comissió Paritària.

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

Article 17. Prolongació o reduccions de jornada

Les prolongacions o ampliacions de jornada per necessitats de l'empresa es compensarà amb temps de descans en proporció d'una hora de descans per hora realitzada. En cas d'hores en dissabte, diumenges, festius oficials o bé nocturnes (entre les 22.00 i les 6.00 h.), es podrà, a criteri de l'afectat, compensar per temps de descans en la proporció d'una hora i mitja per una hora realitzada o bé retribuït econòmicament en la proporció d'una hora i mitja per una hora. El Comitè d'Empresa serà informat, cada mes, de les ampliacions o reduccions de jornada realitzades i de les causes per les quals ha estat necessària la seva realització.

Article 18. Dietes i quilometratge

Els desplaçaments per motiu de l'activitat laboral seran a càrrec del Tecnocampus, que abonarà l'import corresponent al cost del transport públic col·lectiu, prèvia aportació dels justificants de la despesa.

Dilluns, 31 de març de 2014

El Tecnocampus, a petició del treballador, ha d'avançar la totalitat de les dietes amb un mínim de 24 hores d'antelació a la realització de la despesa i de 48 hores si el desplaçament és internacional.

En cas de desplaçament amb vehicle propi es pagarà per aquest concepte l'import que determini el Ministeri d'Economia i Hisenda per al quilometratge fiscalment exempt de tributació. En aquest cas, si fos necessari, també es farà càrrec de les despeses de peatge d'autopistes i aparcaments vigilats, prèvia aportació dels justificants de la despesa.

Per pernocta fora de domicili, el Tecnocampus abonarà el que estableix el Ministeri d'Economia i Hisenda. En determinats casos s'abonarà el 100% de la despesa d'allotjament realitzada, malgrat superar les previsions legals, quan aquesta despesa hagi estat originada per allotjar-se en les instal·lacions recomanades pels organitzadors de jornades i/o hagi estat impossible per part de l'Administració del Tecnocampus trobar-ne d'altres més adequades a les previsions legals, sempre que es justifiqui en aquests casos l'oportunitat i la proporcionalitat de la despesa feta, que s'acreditarà mitjançant la factura corresponent.

Article 19. Complement econòmic en supòsits de baixes per incapacitat laboral

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral degudament autoritzada per la Seguretat Social o la mútua i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, es complementarà al treballador fins al 100% del Salari Base amb un límit de 18 mesos de complement per tota la vida del contracte a excepció de casos molt greus de malalties oncològiques, cardiovasculars o accidents.

Capítol 4. Jornada, horari, calendari i vacances

Distribució de la jornada ordinària del personal tècnic i oficials.

Article 20. Jornada de treball del personal tècnic i oficial

La jornada de treball del personal a temps complet és de 1.563 hores de treball efectiu en còmput anual.

Els horaris del personal tècnic i oficial s'establiran en cada àmbit (acadèmia, campus, parc i corporació) i en cada unitat per cada àmbit. Els àmbits són els que es defineixen a l'article primer i en cadascun d'ells es fa necessari uns horaris adequats. Alhora els serveis ininterromputs requereixen de torns i mecanismes d'atenció permanent pel que fa a les dedicacions del personal. Tota aquesta complexitat es reflectirà en el calendari laboral anual que Tecnocampus farà públic.

El personal podrà disposar com a mínim de dues tardes lliures excepte aquells que desenvolupen la jornada en treball per torns.

Els horaris s'establiran anualment en el calendari segons els diferents serveis. A títol orientatiu la jornada ordinària de presència, a nivell general, serà de dilluns a dijous de 8.30 a 14.00 i divendres de 8.30 a 15.00, més tres tardes en horari de 15.30 a 18.30h.

Les unitats vinculades als centres universitaris com són Gestió Acadèmica, UACU i secretaries de centres adequaran la jornada anual al calendari lectiu del curs escolar. A efectes de recuperar els dies de tancament dels centres universitaris s'establirà, abans d'iniciar l'any següent, un calendari de recuperació vinculat a les èpoques de més càrrega de treball. Els dies de lliure disposició del personal d'administració i serveis universitaris s'hauran de dedicar a compensar dies de tancament dels centres.

Article 21. Jornada d'estiu

S'establirà una jornada continuada, de 7 hores de duració preferentment en jornada intensiva, des del 24 de juny al 11 de setembre en tots aquells àmbits i unitats en que sigui possible per la seva estacionalitat i servei. Tal compromís quedarà establert en el calendari laboral i sempre partint de la jornada en còmput anual.

Article 22. Calendari laboral

Dins el darrer trimestre de cada any l'empresa proposarà i negociarà amb el Comitè d'empresa el calendari laboral per l'any següent. En cas de desacord l'empresa notificarà al Comitè la seva decisió abans de finalitzar l'any.

Dilluns, 31 de març de 2014

Inclourà la distribució dels dies festius, d'acord amb el calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, les festes locals, els descansos setmanals i el període vacacional.

Serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball i a la intranet del Tecnocampus, dins la carpeta de RRHH, abans del 21 de desembre de l'any precedent.

Article 23. Vacances dels Tècnics i Oficials

El personal gaudirà de 28 dies laborables de vacances. Mentre estiguin vigent les limitacions legals a la durada de les vacances el personal podrà incrementar la jornada diària a fi i efecte gaudir el dies estipulats.

Els 28 dies de vacances es gaudiran preferentment a l'agost, per Setmana Santa i per Nadal excepte necessitats de servei.

En cas de no gaudir dels dies de vacances en el transcurs de l'any, el treballador/a tindrà de termini fins al 15 de febrer de l'any següent per gaudir-ne.

Article 24. Distribució de la jornada dels tècnics i oficials

El personal tècnic i oficial gaudirà d'una hora de flexibilitat horària, tant a l'entrada com a la sortida.

Restarà exclòs d'aquesta flexibilitat el personal que, per raons de servei, sigui determinat per la Direcció de l'empresa prèvia comunicació al Comitè d'empresa.

La jornada laboral haurà de garantir en tot cas la cobertura del servei durant l'any en l'horari d'obertura del Tecnocampus, matí i tarda.

Les Direccions, amb el vistiplau del Departament de Recursos Humans, assignaran els horaris atenent a les necessitats de cada servei i als següents límits:

- a) La distribució horària d'una jornada no admetrà més d'una fracció.
- b) L'interval entre el final d'una jornada i l' inici de la següent no podrà ser inferior a 12 hores, llevat d'acceptació voluntària per part del treballador.
- c) L'interval entre l'inici i el final d'una mateixa jornada no podrà superar les 12 hores, llevat acceptació voluntària per part del treballador.

Els horaris seran susceptibles de modificació segons necessitats dels serveis.

En el ben entès que hi ha personal assignat a diferents àmbits, les vacances i l'estructura de la jornada es farà en base a les següents normes:

- a) Àmbit Acadèmic (personal d'assistència a direcció acadèmica i laboratoris): el personal tècnic i oficial d'aquest àmbit podrà adaptar la seva jornada presencial a la del professorat complementant-la fins arribar a les 1563 hores anuals de treball efectiu durant la resta de dies de l'any.
- b) Àmbit Campus (personal de gestió acadèmica, biblioteca, transferència tecnològica, UACU, UTD i formació continua): adaptarà la seva presència als horaris dels serveis complementant-la fins arribar a les 1.563 hores anuals de treball efectiu durant la resta de dies de l'any.
- c) Àmbit Parc (servei a empreses, manteniment i tecnologia): els serveis que presten de forma ininterrompuda organitzaran les vacances per torns de manera que els serveis estiguin suficientment atesos.
- d) Àmbit Serveis Corporatius (direcció general, secretaria general i projectes, recursos humans, finances i comunicació i màrqueting): adaptaran les seves vacances a les necessitats i calendari de tancament de la Fundació, atenent la dinàmica ininterrompuda de molts dels serveis que es presten.

Les vacances s'hauran de gaudir durant l'any natural en curs. En els casos que ho justifiqui les necessitats de l'escola/departament/unitat es podrà estendre al mes de gener de l'any següent.

Dilluns, 31 de març de 2014

El personal de nou ingrés o que hagi causat baixa durant l'any, tindrà dret, en funció del temps treballat aquell any, a la part proporcional que li correspongui.

Article 25. E-treball

L'E-treball és una forma innovadora d'organització del treball que consisteix en l'exercici de l'activitat professional sense la presència física del treballador en el centre de treball, durant una part de la seva jornada laboral, utilitzant les tecnologies de la informació i comunicació. L'Empresa i la Representació dels treballadors consideren adient establir un marc d'acord per a la realització d'aquesta forma de prestació del treball que permet una adaptació al canvi tecnològic com a mitjà per conciliar la vida professional amb la personal.

Dins d'aquest marc l'Empresa i el Comitè es comprometen a desenvolupar en un termini de 1 any després de la signatura d'aquest conveni, una normativa per tal de poder aplicar aquesta nova forma de treballar en el llocs que organitzativament sigui possible.

Distribució de la jornada ordinària PDI

Article 26. Distribució de la jornada i vacances del professorat

La distribució del temps de treball es farà seguint el calendari lectiu.

La jornada de treball del professor a temps complet (o dedicació completa), és de 1.563 hores anuals, d'aquestes un mínim de 30 hores setmanals es desenvolupen de forma presencial.

La jornada de treball del professor amb dedicació plena serà de 1.250 hores anuals, d'aquestes fins a un total de 24 hores per setmana, incloses les docents, seran de presència al centre.

El període no lectiu a efectes laborals de conveni compren el mes d'agost, la Setmana Santa i el 15 dies de Nadal i el dia de la Institució que es dedicarà a fer activitats.

Les vacances no podran coincidir en període lectiu.

No s'exigirà la presència del professorat en període no lectiu, podent aquesta organitzar el seu treball de la forma que estimi més convenient, utilitzant si cal sistemes d'E-treball.

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

- La planificació es farà amb caràcter anual acadèmic.
- L'interval entre l'inici i el final de les activitats lectives, en una mateixa jornada, no podrà superar les 10 hores, llevat d'acceptació voluntària per part del treballador.
- Entre la fi d'una jornada i el començament de la següent hi haurà un període mínim de 12 hores.
- L'interval entre l'inici i el final d'una jornada no podrà superar les 12 hores, llevat d'acceptació voluntària per part del treballador.
- No s'assignaran hores lectives en un mateix encàrrec docent divendres tarda i dilluns matí, llevat d'acceptació voluntària per part del treballador.
- L'assignació d'un determinat horari i assignatures no genera cap mena de dret. La planificació acadèmica podrà modificar, d'acord amb les necessitats de cada centre, els horaris assignats. En cas de discrepàncies resoldrà la direcció de l'escola.
- Les modificacions d'horaris per part de l'empresa seran notificades amb una antelació, com a mínim, de 10 dies excepte malalties o situacions anòmales.

Dilluns, 31 de març de 2014

Capítol 5. Permisos i excedències

Article 27. Permisos retribuïts

El personal podrà absentar-se prèvia justificació i amb dret a remuneració íntegra en els casos recollits per la regulació legal vigent i també en els següents casos, degudament justificats:

a) Matrimoni o formació de parella. El permís per matrimoni: 15 dies naturals consecutius. Es podrà gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o d'inici de convivència, prèvia petició a Recursos Humans i considerades les necessitats organitzatives del departament o servei.

Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant certificat de convivència i sota condicionaments similars a la institució del matrimoni, sent necessària la validació prèvia del requisits per part del departament de Recursos Humans.

b) Maternitat. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes. En casos de part, acolliment o adopció múltiple aquest període podrà ser ampliat en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

Únicament podrà gaudir d'aquest permís un dels membres de la parella, independentment de que treballi o no al Tecnocampus.

Per a l'adopció o l'acolliment d'un menor fins a 6 anys, tant preadoptiu com permanent, 16 setmanes a comptar des de la resolució judicial de l'adopció o resolució administrativa o judicial de l'acolliment.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més, en casos de més de dos fills, per a cada fill a partir del segon. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

La durada de la llicència per maternitat serà també de 16 setmanes en el supòsit d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys d'edat quan es tracti de discapacitats o d'aquells que per les seves circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el cas de que el nadó hagi d'estar hospitalitzat es tindrà dret a un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. S'iniciarà a partir de que s'acabi el permís de maternitat o de la 16ena setmana posterior al part.

c) Paternitat, adopció o acolliment. El progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat tindrà dret a un permís de 3 setmanes naturals consecutives a gaudir dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit, o bé un cop acabat el permís de maternitat de l'altre membre de la parella.

d) Lactància per fills menors de nou mesos. El permís serà d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís serà de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. Aquest permís es podrà substituir per una reducció de jornada de ½ hora amb la mateixa finalitat o acumular aquesta reducció de ½ hora en jornades complertes i es podrà gaudir a continuïtat del permís de maternitat o de paternitat.

f) Període de vacances. Si el permís de maternitat o el de paternitat, adopció o acolliment coincideix total o parcialment amb el període de vacances, no computaran com a dies de vacances. Es gaudirà de les vacances just abans o després d'aquest permís.

g) Permís prenatal. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari, prèvia justificació de la necessitat excepcional de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent a Catalunya, durant el temps necessari i degudament justificat de fer-ho necessàriament dins la jornada de treball.

h) Atenció de fills discapacitats. Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a assistir a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris, on rebin suport. Per aquest permís caldrà

Dilluns, 31 de març de 2014

justificació prèvia de que no es pot fer fora de l'horari laboral. A més, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària d'entrada i sortida.

i) Permís per mort, accident greu, hospitalització i malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Permís de 2 dies laborables. Ampliable a 4 dies en circumstàncies excepcionals autoritzades pel director general o, sense necessitat d'aquesta autorització, en el cas que la causa que origini el permís es produeixi a més de 60 km de la residència habitual del treballador. També es contempla la possibilitat de sol·licitar un permís sense retribució d'un mínim de 10 dies i un màxim de 3 mesos.

j) Situacions de violència. Les persones víctimes de situacions de violència que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

k) Trasllat de domicili. Per trasllat de domicili habitual es podrà gaudir de 2 dies de permís. Ampliable a 3 dies si es a mes de 100 km.

l) Deures públics. Per deures inexcusables de caràcter públic es disposarà del temps indispensable per complir-los, prèvia justificació.

m) Permís per realització d'exàmens oficials. Es podrà sol·licitar un dia de permís que coincidirà amb el de realització de la prova.

n) Permisos de flexibilitat horària recuperable. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents de primer grau de consanguinitat o afinitat, o de segon grau en cas d'estar al càrrec del treballador.

Caldrà justificar documentalment el temps d'absència, el qual caldrà recuperar durant la mateixa setmana en què es gaudeixi del permís, tenint en compte les necessitats del servei.

o) Dies de lliure disposició. De forma general s'estableixen tres dies de lliure disposició a l'any, sense justificació, previ avís de set dies, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

p) Dies d'absència per indisposició. De forma general, s'estableix un màxim de fins a tres dies d'absència continuus o discontinus a l'any per indisposició sense necessitat de justificació documental. En aquest supòsit i per ser un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi la indisposició es comunicarà el més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat per a què ho posi en coneixement del director de departament i de RRHH.

Article 28. Permisos no retribuïts (amb reserva del lloc de treball)

a) Assumptes propis: concessió condicionada a les necessitats del servei, prèvia petició a Recursos Humans. Durada màxima acumulada de 2 mesos cada 3 anys.

b) Atenció a familiars malalts: fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Durada mínima de 10 dies i màxima de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més.

Article 29. Reduccions de jornada amb reducció proporcional de sou

a) Els treballadors/es tindran dret a una reducció mínima d'1/8 i a un màxim d'1/2 de la jornada amb la reducció proporcional de sou en el següents supòsits: fills menors de 10 anys amb guàrdia legal; familiar de fins a 2on grau al seu càrrec amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no dugui a terme cap activitat retribuïda o si la fa percebi una retribució inferior al salari mínim interpersonal. Té el mateix dret qui s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o incapacitat no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

b) Els treballadors i treballadores del Tecnocampus tenen la possibilitat de demanar, de mutu acord amb l'empresa i per casos justificats, sense perdre cap dret laboral, un permís de reducció de la jornada, a la qual li correspondrà una reducció salarial proporcional a les hores reduïdes. El permís serà anual amb un mínim del 12,5% i un màxim del 50% de les hores anuals. Caldrà acordar els horaris amb RRHH i/o responsable de l'àrea.

Dilluns, 31 de març de 2014

Article 30. Excedències

Les condicions per a obtenir una excedència, sigui voluntària o forçosa, s'adequaran sempre a la normativa legal vigent.

a) Excedència forçosa: Per elecció per a càrrec públic incompatible amb l'assistència a la feina o per exercici de funcions sindicals d'àmbit local o superior. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec. L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

b) Excedència voluntària: Les persones de la plantilla amb contracte laboral indefinit que hagin complert 1 any d'antiguitat tindran dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 1 any i no superior a 5. Aquest dret només podrà ser exercit una vegada per la mateixa persona si han passat 4 anys des de la fi de l'anterior excedència. La persona en excedència conserva un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a l'empresa.

c) Cura de fill o familiar: El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, ja sigui per naturalesa o bé per adopció, o en el supòsit d'acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència, que posarà fi a la que estigui gaudint, si s'escau.

El personal també tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons de edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda. Quan una nova causa doni dret a un nou període d'excedència, el començament d'aquesta posarà fi a la que s'estigui gaudint, si s'escau.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual del personal laboral. No obstant això, si 2 o mes treballadors/es del mateix departament o àrea generen aquest dret pel mateix la direcció podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'organització.

El període durant el qual el personal laboral es trobi en aquesta situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, i durant aquest període tindrà dret a l'assistència a cursos de formació.

Durant el primer any d'excedència, la persona en gaudeixi tindrà dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupava. Un cop transcorregut aquest període, només es farà reserva d'una plaça i un lloc de nivell i retribució iguals.

Quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a quinze mesos, quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a divuit mesos, si es tracta de categoria especial.

d) Permís no retribuït per activitats relacionades amb la recerca i la formació

Es concedirà permís no retribuït amb reserva de lloc de treball per a la realització de cursos, projectes d'investigació, tesis doctorals, congressos, reunions científiques, reunions de transferència, etc. degudament justificat i per un temps mínim de 6 mesos i màxim de 12 mesos, ampliable de mutu acord per un període igual a 12 mesos. Aquests permisos es donaran prèvia comunicació al Tecnocampus amb un preavis mínim de 4 mesos. No es podrà gaudir de més d'un permís d'aquest tipus en el termini de 5 anys.

Article 31. Conciliació de la vida familiar, personal, professional i formativa

Es voluntat d'ambdues parts afavorir els acords als quals arribin la persona treballadora i el Tecnocampus per tal d'adaptar la durada i la distribució del temps de treball per fer efectiu el dret del treballador/a a la conciliació de la vida familiar, personal, professional i formativa.

Capítol 6. Contractació i vacants

Article 32. Ingress a la plantilla

L'ingrés de tot el personal del Tecnocampus es produirà mitjançant aplicació del protocol de Provisió de Llocs de Treball garantint els principis bàsics de publicitat, concurrència pública, transparència, mèrit i igualtat d'oportunitats.

Dilluns, 31 de març de 2014

Pel que fa a la contractació de PDI en règim de professorat permanent, a dedicació plena o completa, serà necessari un procés de concurs obert on es podran presentar candidats interns i externs els quals seran avaluats per un tribunal competent i en conformitat amb els convenis d'adscripció universitària que puguin existir.

El Protocol de Provisió de Llocs de Treball es farà de mutu acord amb el Comitè d'empresa.

Article 33. Provisió de vacants

De la creació de noves places i de l'existència de vacants se'n donarà trasllat al Comitè d'Empresa abans que s'iniciï el procés per cobrir la plaça i es farà la corresponent publicitat interna i externa.

De forma general i d'acord amb que estableixi la normativa laboral es prioritzarà l'entrada del personal en situació d'excedència. També es prioritzarà la promoció interna.

Article 34. Forma dels contractes

Els contractes es faran sempre per escrit, amb còpia per a cada una de les parts contractants, a més de les corresponents als organismes competents.

Article 35. Notificació dels contractes

Tots els contractes de treball i posterior modificacions seran notificats als representants dels treballadors lliurant copia bàsica amb l'expressió de modalitat contractual, durada, jornada, horari, grup i funcions assignades i si la contractació fos temporal, causa de la contractació.

Article 36. Període de prova

El personal de nou ingrés de caràcter indefinit haurà de superar un període de prova, que serà de 6 mesos.

Article 37. Contracte d'interinatge

Es considera contracte d'interinitat el celebrat per a substituir a una persona amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual. També es podrà utilitzar aquest tipus de contracte per a cobrir la docència, total o parcialment, del professor que hagi estat designat per a exercir un càrrec de govern a la Universitat, per a fer-se càrrec d'un projecte d'investigació, o qualsevol altre encàrrec que comporti reducció de la docència, amb dret a reserva del lloc de treball, en els terminis legalment previstos.

Article 38. Contractes d'obra o servei determinat i circumstàncies de la producció

Es podran celebrar contractes de duració determinada per a la realització de serveis, projectes o treballs de recerca i/o transferència propis o concertats amb altres institucions públiques o privades així com circumstàncies del mercat o acumulació de feines.

Els professors associats (a excepció dels contractes vigents actuals) estaran vinculats de forma temporal. El contracte s'haurà de fer efectiu com a mínim 10 dies abans de l'inici de la docència i cobreix el període d'exàmens.

El contracte haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment el servei, projecte o treball que constitueixi el seu objecte.

Article 39. Contracte de pràctiques i d'aprenentatge

Les retribucions corresponents a aquesta modalitat contractual s'adequaran a allò que estableixi la legislació vigent actual en cada moment.

Tecnocampus no contractarà personal docent en aquests règims.

Article 40. Treball a temps parcial

Es considera treball a temps parcial el que es realitza per a la prestació de serveis per una jornada de treball inferior a la d'una persona que treballa al Tecnocampus a temps complet comparable.

Dilluns, 31 de març de 2014

Les persones que treballen a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet, llevat dels aspectes econòmics, que es percebran de manera proporcional.

Article 41. Preavis d'extinció

Sempre que sigui possible i de forma motivada, d'acord amb la modalitat contractual i circumstàncies del cas concret, el Tecnocampus haurà d'avisar per escrit i amb 15 dies d'antelació, de l'extinció del contracte de treball al treballador contractat temporalment. S'exceptua el cas en que la interinitat sigui per cobrir substitucions temporals.

Article 42. Empreses de treball temporal

La contractació d'empreses de treball temporal restarà limitada als supòsits de difícil previsió.

Article 43. Preavis en cas de baixa a la plantilla per voluntat del treballador

El treballador que voluntàriament vulgui extingir el seu contracte de treball amb el Tecnocampus haurà de comunicar-ho per escrit amb un mínim de 15 dies d'antelació a la data d'efectivitat de la baixa. Per al personal directiu i càrrecs de responsabilitat, el preavis haurà de ser comunicat amb una antelació mínima de 30 dies.

Article 44. Suplència en cas de baixa

En casos de baixa laboral d'un treballador de més de 3 setmanes de durada, caldrà contractar una persona que el supleixi o assignar les seves funcions a una altra persona compensant-les econòmicament si implica més responsabilitat o hores de dedicació i aquestes no puguin ser compensades.

Capítol 7. Mobilitat i formació

Article 45. Mobilitat funcional

L'empresa podrà destinar un treballador a un altre lloc de treball pel temps imprescindible, respectant-ne els drets corresponents al seu grup professional.

Article 46. Formació

El Tecnocampus establirà el Protocol per a la concessió d'ajuts i descomptes per a la formació i recerca, de mutu acord amb el Comitè.

La formació estarà estructurada en base a 3 nivells:

- a) Formació específica, destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball ocupat pel treballador. Consistirà en cursos de reciclatge i capacitació professional.
- b) Formació per a la promoció, destinada a facilitar la promoció interna del personal, mitjançant cursos destinats a l'obtenció de títols professionals o al reconeixement necessari per ocupar determinants llocs de treball.
- c) Formació integral personal, destinada a millorar el nivell de coneixements sense que sigui necessari que tingui relació amb el lloc ocupat pel treballador.

El Pla de Formació serà confeccionat anualment de comú acord entre els representants dels treballadors i l'empresa a partir de les necessitats detectades pels diferents departaments.

La dotació econòmica dedicada a la formació per al personal serà de 20.000 EUR addicionals als fons de la Fundació Tripartita. Aquesta dotació addicional arribarà a l'1% del salari base total en l'escenari de 2.500 estudiants o superior.

Article 47. Protecció de la formació

Els treballadors afectats per aquest conveni tenen dret, en els termes que hi són establerts, a:

- a) Gaudir dels permisos necessaris per a la realització dels exàmens oficials.

Dilluns, 31 de març de 2014

b) Adaptació de la seva jornada de treball o obtenció dels permisos necessaris per a desenvolupar les activitats formatives i de perfeccionament professional que sigui d'interès pel Tecnocampus, sempre que siguin autoritzades per Direcció i no afectin a l'organització del departament ni a la productivitat del treballador.

c) El PDI que per millorar les seves competències lingüístiques o de recerca vulgui dedicar un període de recerca o docència en universitats estrangeres de prestigi podran sol·licitar al Tecnocampus la compactació de la jornada amb anterioritat per poder gaudir d'un període sense docència de com a màxim 12 mesos i sense pèrdua de vinculació laboral.

Capítol 8. Millores socials

Article 48. Ensenyament gratuït

En el Protocol per a la concessió d'ajuts i descomptes per a formació i recerca per al personal del Tecnocampus es recull un apartat dedicat a reflectir un conjunt de descomptes de formació interna Tecnocampus per al personal i fills del personal tant per ensenyament de grau, màsters universitaris o formació permanent.

Article 49. Bestretes

Es podrà concedir als treballadors en actiu amb antiguitat superior a dos anys una bestreta sense interès, a compte de les retribucions futures que ha de percebre, per import de fins a tres mensualitats de les retribucions ordinàries íntegres.

El seu reintegrament es farà mitjançant deducció de les retribucions mensuals de l'interessat al llarg de l'any següent a la concessió de la bestreta, repartides en el període que es pacti i com a màxim en les 14 pagues posteriors. En cas de finalització del contracte es liquidarà a la data de finalització.

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

Article 50. Premi per anys de servei

El personal en situació de servei actiu que compleixi una antiguitat de serveis efectius al Tecnocampus de 25 anys tindrà dret a 1 mes addicional de vacances, fora del període lectiu en cas del PDI, i mitja paga extra.

Aquests dies especials de vacances s'han de complir dins l'any natural o el següent en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei.

D'aquest premi en quedaran exclosos els treballadors que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els 5 anys immediatament anteriors a la data de compliment del dit aniversari.

Article 51. Revisió mèdica

1. Tindrà un freqüència mínima anual, ampliable en el cas de malalties professionals segons els diferents llocs de treball. El resultat es trametrà directament del centre mèdic al domicili del treballador o mitjançant comunicació electrònica personal.

2. El Comitè de Prevenció de Riscos Laborals coneixerà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral a fi d'adoptar mesures per solucionar les deficiències informades.

La revisió mèdica té caràcter voluntari, llevat el cas del personal que desenvolupa llocs de treball en contacte amb infants, aliments, vellesa i activitats perilloses, nocives o insalubres, en què serà obligatòria. També serà obligatòria pel personal de nou ingrés.

Article 52. Assistència jurídica i responsabilitat civil

El Tecnocampus garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest conveni que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la realització del seu servei. S'exceptua el cas que el conflicte sigui contra el propi Tecnocampus.

Es contractarà una pòlissa d'assegurances a càrrec del Tecnocampus, que garanteixi la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes

Dilluns, 31 de març de 2014

judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 53. Assegurança de vida i d'accidents

L'empresa contractarà per a tot el seu personal, una pòlissa d'assegurança per mort o incapacitat permanent absoluta, la qual haurà de preveure indemnitzacions de 35.000 EUR. Aquestes quantitats s'actualitzaran durant la vigència del Conveni segons l'augment de l'IPC de Catalunya. Els drets d'aquesta assegurança seran compatibles, en el termes previstos per la llei d'assegurances, amb qualsevol altre assegurança subscrita particularment pel treballador o treballadora.

Article 54. Privacitat laboral

L'empresa no intervindrà l'activitat del personal que es dugui a terme amb mitjans informàtics i/o telemàtics. En concret, no fiscalitzarà els comptes de correu electrònic del personal ni les consultes realitzades a Internet, com tampoc farà ús de programari de monitoratge del treball o d'altres aplicacions informàtiques anàlogues, a excepció feta d'una situació de sospita justificada que ho aconselli i prèvia consulta al Comitè d'Empresa.

Per la seva banda el personal del TCM es compromet a fer un ús adequat dels recursos informàtics i/o telemàtics per a la seva activitat contractual.

Article 55. Jubilació

Dins de la política de solidaritat en la promoció de l'ocupació es potenciarà la jubilació parcial, sempre i que la normativa laboral vigent ho permeti, formalitzant el corresponent contracte de relleu.

De comú acord entre el Tecnocampus i el treballador es podrà negociar la jubilació anticipada sempre i que la normativa laboral vigent ho permeti. Per cada any d'antelació a l'edat de jubilació mínima que correspongui per llei, es recompensarà amb una prima de 7 mensualitats si li resten 3 anys per l'edat obligatòria de jubilació, 6 mensualitats si li resten 2 anys i 5 si li resta 1 any. El dret a aquesta prima és incompatible amb les prestacions per atur.

Arribada l'edat legal que dona dret a la jubilació els treballadors que decideixin acollir-se en els 3 primers mesos tindran dret a un premi de jubilació de 4 mensualitats sempre que tinguin una antiguitat mínima de 10 anys.

Article 56. Jubilació parcial anticipada amb contracte de relleu

Els treballadors del Tecnocampus que reuneixin els requisits legals per acudir a la jubilació parcial anticipada podran proposar i acordar amb l'empresa la transformació del seu contracte a temps complert en contracte a temps parcial. Quan així ho acordin, Tecnocampus mantindrà un contracte de relleu fins que el jubilat parcial accedeixi a la jubilació ordinària.

Article 57. Fons de Benefici Social

Es constitueix un fons anual de benefici social de 15.000 EUR per a tot el personal que es repartirà segons la normativa estipulada per la comissió paritària.

Article 58. Prestació en cas de defunció.

La família del treballador o treballadora del Tecnocampus mort estant en servei actiu percebrà un subsidi, per una sola vegada i a tant alçat, consistent en quatre mensualitats de salari brut que venia cobrant el treballador. La tramitació de la quitança i la prestació del subsidi en cas de mort seran realitzades d'ofici pels serveis administratius del Tecnocampus i abonat al compte corrent on es tramitava el pagament de la nòmina.

Capítol 9. Faltes i sancions

Article 59. Tipus de faltes.

S'estableixen tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

a) Són faltes lleus:

Dilluns, 31 de març de 2014

En general:

1. Dues faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball en un període de 30 dies.
2. Una falta injustificada d'assistència al treball en un període de 30 dies.
3. En cas de baixa per Incapacitat Temporal, no cursar en tres dies la baixa corresponent, tret que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
4. La no actualització de les dades personals en els registres del Tecnocampus que provoquin un perjudici a la companyia (adreça i dades de caràcter fiscals imprescindibles per la gestió de la nòmina)
5. Les incorreccions lleus envers els estudiants, els clients, els companys de feina o els subordinats.

Àmbit universitari:

6. En el cas del professor, acabar la classe molt abans de la seva hora de finalització, sense causa justificada dues vegades en un període de 30 dies

b) Són faltes greus:

En general:

1. Entre tres i quatre faltes injustificades de puntualitat comeses en un període de 60 dies.
2. Entre dues i tres faltes injustificades d'assistència al treball en un període de 60 dies.
3. Comunicar dades errònies relatives a presència i absències.
4. Les incorreccions greus envers els estudiants, els clients, els companys de feina o els subordinats.
5. La reincidència en falta lleu en un període de 60 dies.
6. El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, de material o dels documents de l'empresa.
7. L'abús en l'autoritat en l'exercici de funcions.
8. La parcialitat, o la participació en casos de conflicte d'interès, en les contractacions de personal, adjudicacions de contractes de béns o serveis i adjudicació de beques.
9. Utilitzar indegudament els mitjans que l'empresa posi a disposició del personal incomplint la normativa que es publiqui que a l'efecte estableixi la companyia. L'empresa podrà comprovar el compliment d'aquestes obligacions en cas de sospita justificada d'incompliment prèvia consulta al comitè d'empresa.

Àmbit universitari:

10. Demostrar passivitat i desinterès amb els estudiants pel que fa a la informació de matèries o a la formació educativa, malgrat les observacions per escrit reiterades que se li hagin fet al treballador en aquest sentit.
11. L'incompliment de les mesures de la comissió de qualitat docent o òrgans similars per a modificar problemes de qualitat detectats en els processos d'avaluació de la qualitat.

c) Són faltes molt greus:

En general:

- 1- Més de 4 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 90 dies.
- 2- Més de 3 faltes injustificades d'assistència a la feina comeses en el termini de 90 dies.

Dilluns, 31 de març de 2014

3- L'abandonament injustificat del treball durant 5 dies consecutius.

4- Les faltes greus de respecte i maltractament i violència, de paraula o d'obra, a qualsevol treballador, alumne, client o membre de la comunitat del Parc Tecnocampus.

5- El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus en la conservació dels locals, de material o dels documents de l'empresa.

6- Afavorir de forma expressa el benefici personal en processos de contractació de bens o serveis, de personal o d'adjudicació de beques o premis i la manipulació il·lícita i intencionada de qualificacions a canvi de regals o diners.

7- Accions que limitin les llibertats públiques, els drets sindicals o la igualtat de gènere. Realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del drets de vaga o llibertat d'expressió.

8- La reincidència en falta greu dins dels 12 mesos anteriors.

9- Aquelles establertes en l'Estatut dels treballadors.

Pel professorat la puntualitat i l'assistència es mesura per cada hora programada de classe.

Article 60. Sancions

Les sancions seran:

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit.
- b) Per faltes greus: suspensió de feina i sou fins a 30 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou de 30 a 60 dies o acomiadament.

La Direcció General del Tecnocampus, tenint en compte les circumstàncies que concorren en el fet i la conducta anterior del treballador, podrà reduir les sancions establertes.

Article 61. Procediment de comunicació de sancions

Totes les faltes es comunicaran per escrit, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció.

Abans d'imposar les sancions greus i molt greus es rebrà prèviament al treballador, acompanyat si ho desitja per un representant legal o sindical, perquè pugui explicar, negar o justificar els fets, en cas de greus se li concediran 5 dies hàbils per a formular al·legacions per escrit i en cas de molt greus el termini serà de 10 dies.

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

No es podran imposar sancions de suspensió de feina i sou, ni aplicar al treballador un acomiadament disciplinari, sense seguir el procediment establert en aquest conveni.

Article 62. Prescripció

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

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

Capítol 10. Representació del personal i drets sindicals

Article 63. Norma general

En tot allò referent als drets sindicals dels treballadors i en matèria de representació, s'aplicaran en cada moment les disposicions legals que regulen aquestes matèries, sense perjudici dels acords que es preveuen en els articles següents, que puguin millorar aquestes disposicions legals.

Dilluns, 31 de març de 2014

Article 64. Assemblea de personal

El Tecnocampus facilitarà la celebració d'assemblea de treballadors, posant a la seva disposició els locals adequats quan així ho demanin, amb una anticipació mínima de 72 hores. Tecnocampus facilitarà la comunicació de la convocatòria d'assemblees mitjançant correu electrònic del departament de recursos humans.

No es suspendran classes per convocatòria d'assemblees.

Els treballadors tindran dret a assistir a tres assemblees a l'any dintre de l'horari laboral.

L'empresa autoritza l'assistència a l'assemblea als assessors sindicals que lliurement vulguin anar acompanyats per personal del Comitè d'Empresa.

Article 65. Competències del Comitè d'Empresa

Els membres del Comitè d'Empresa gaudeixen de les següents competències, drets, garanties i facultats:

- a) Rebre informació anual sobre els trets generals de la política de personal.
- b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en un termini de deu dies.
- c) Rebre informació i emetre informe previ sobre les següents matèries
 1. Reestructuracions de la plantilla de caràcter col·lectiu.
 2. Trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 3. Pla de formació del personal.
 4. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
 5. Establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
 6. Canvis a la jornada laboral i horaris de treball de caràcter col·lectiu.
 7. Règims de permisos, vacances i llicències.
 8. Conèixer l'aplicació de l'estructura salarial de la plantilla, complements i retribucions extraordinàries sempre respectant la privacitat de les dades i amb el corresponent sigil professional.
 9. Bases de selecció de les ofertes de llocs de treball.
- d) Rebre informació de l'obertura d'expedients disciplinaris i de les sancions que s'imposin, poder demanar en qualsevol moment informació sobre aquests, i poder ser present a les compareixences sempre que hi hagi consentiment de la persona interessada.
- e) Rebre informació trimestral sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
- f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
- g) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament del treball, mitjançant el Comitè de Riscos Laborals.
- h) Participar en la gestió del fons social i qualsevol altra obra social que es pugui establir.
- i) Orientar, assessorar i assistir el personal sobre qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral i als drets i deures que se'n derivin.
- j) Ser present en els processos de selecció amb veu i sense vot.

Dilluns, 31 de març de 2014

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

l) Qualsevol altra que pugui establir la normativa vigent.

Article 66. Condicions materials i espai a disposició del Comitè d'Empresa

El Tecnocampus posarà a disposició del Comitè d'Empresa un espai apropiat per realitzar la seva activitat. Igualment el Tecnocampus facilitarà al Comitè els materials i serveis necessaris per a desenvolupar la seva activitat, prèvia justificació per escrit al Departament de Recursos Humans.

La comunicació del Comitè amb els seus representats es farà mitjançant les cartelleres pertinents, un espai a la intranet de l'empresa, una adreça de correu electrònic pròpia per tal de comunicar-se amb els treballadors i despeses de desplaçaments necessaris per a realitzar la seva activitat.

Article 67. Crèdit horari del Comitè d'Empresa

Els membres del Comitè d'Empresa disposaran del crèdit horari determinat per la normativa vigent per al compliment de les seves tasques de representació. Podran redistribuir aquest crèdit entre ells de la manera que lliurement determinin. En el cas del professorat, tindran la reducció proporcional dels crèdits lectius en base a 150 hores mensuals. Podran utilitzar en qualsevol moment el seu crèdit horari, comunicant-ho si és necessari al seu cap immediat per tal de prevenir les necessitats del servei. En períodes de negociació col·lectiva, el crèdit horari es doblarà als membres de la mesa de negociació amb un màxim de 4 integrants.

Es podrà sol·licitar, previ acord, l'ampliació del crèdit horari per assistència a comissions de caràcter paritari. L'empresa es compromet a adoptar mesures organitzatives necessàries per garantir que els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals puguin realitzar les seves funcions de representació i de negociació.

Article 68. Seccions Sindicals

Tot el personal té dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. El personal afiliat a un mateix sindicat es podrà constituir en Secció Sindical, en els termes legalment establerts per a tal efecte, i segons els estatuts del sindicat al qual pertanyin.

Les Seccions Sindicals dels sindicats amb presència al Comitè d'Empresa podran anomenar delegats/des sindicals. Tindran dret a un crèdit addicional de 5 hores mensuals si són membres del Comitè d'Empresa.

Totes les comunicacions de l'empresa al Comitè es faran al seu President o Presidenta i a cadascuna de les Seccions Sindicals amb presència al Comitè d'Empresa.

ANNEX 1.

TAULES SALARIALS 2013.

GRUPS	Nivells retributius	Salari base jornada completa
Tècnics		
	T1	33.000
	T2	29.000
	T3A	26.500
	T3	24.000
	T4	22.000
Oficials		
	01	21.000
	02	19.000
	03	17.000
	04	15.000

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 de març de 2014

Nivells retributius dels professors	Salari base jornada completa (EUR)	Salari base jornada plena
Catedràtic	42.000	-
P2 Titular	39.500	-
P3 Dr acreditat	37.000	29.600
P4 Doctor	35.000	28.000
P5 Professor	32.000	25.600

- Associats: 728 EUR/crèdit.
- Associats pràctiques d'habilitats grups reduïts: 400 EUR/crèdit.

1. Els crèdits d'excés s'oferiran al personal que és competent en la matèria i que té menys dedicació docent, i en cas de no poder-se cobrir es podrà assumir voluntàriament per personal amb dedicació completa. En aquest supòsit, el nombre de crèdits no podrà excedir el 20% de la seva jornada habitual, els quals es compensaran entre trimestres/semestres al llarg de l'any. En casos excepcionals i justificats, l'equip directiu de l'escola pot determinar que es retribueixi al preu/crèdit corresponent de professor associat, sempre i quan sigui una dedicació de forma esporàdica i que el perceptor no ho hagi fet en el darrer any.

2. El preu hora d'activitats de formació permanent, seminaris, activitats d'extensió universitària, etc., serà de 40 a 70 EUR/h, en funció de l'economia del programa.

3. La participació en programa de màster oficial serà de 60 a 90 EUR/h, en funció de l'economia del programa. En casos excepcionals es podrà considerar una retribució diferent amb el coneixement del Comitè d'empresa. En ambdós casos, el preu final serà a criteri de la Direcció de l'escola amb el vistiplau de la Direcció General.

4. El Tutor de Pràctiques Externes curriculars es el professor/a o professional que fa el seguiment directe de les pràctiques a les empreses o institucions externes dels alumnes i si no forma part del sistema de punts per desenvolupament es retribuirà de la següent forma:

- Pràctiques en grups reduïts: 400 EUR per un grup.
- Pràctiques individuals en empreses: 100 EUR per alumne per pràctiques fins 15 ECTS i 150 EUR per pràctiques superiors a 15 ECTS.

5. La realització de plans de tutoria estaran incloses en el Protocol de Desenvolupament.

6. La dedicació per a la direcció d'un Treball Fi de Carrera o Grau podrà ser compensada bé per retribució o bé per compensació d'hores docents. De forma prioritària es procedirà a la compensació.

ECTS	Retribució (EUR)	Cr. ECTS
10	200	0,27
14	276	0,38
18	350	0,48
20	393	0,54
24	473	0,65

En relació a la taula de compensació per Treballs Final de Grau serà d'aplicació la reducció d'ECTS de professorat en el cas de que existeixi disponibilitat d'assignació docent. En cas contrari es procedirà directament a la retribució.

ANNEX 2.

CÀRRECS FUNCIONALS DE TÈCNICS (APLICABLE A CAMPUS, PARC I SERVEIS CORPORATIUS).

El present annex reflecteix l'import dels complements per càrrecs funcionals aplicats a l'àmbit no acadèmic del TCM. Aquests complements es poden aplicar tant a PAS amb responsabilitats específiques com a PDI en exercici però amb responsabilitats no acadèmiques. En aquest darrer cas el complement podrà venir acompanyat o no d'una reducció de la docència.

Nivell de responsabilitat 1	Director	Compl. anual de 7.000 EUR fixes més 2.500 EUR de variable no consolidable en funció d'assoliment d'objectius
Nivell de responsabilitat 2	Cap	Complement anual de 5.000 EUR fixes
Nivell de responsabilitat 3	Responsable	Complement anual de 2.500 EUR fixes

Dilluns, 31 de març de 2014

ANNEX 3.

CÀRRECS ACADÈMICS TEMPORALS.

El present annex reflecteix el procediment a seguir per determinar els complement retributius i les reduccions per ocupar càrrecs acadèmics temporals.

Complements retributius i reduccions de crèdits:

Responsabilitat	Complement Funcional	Reducció de Crèdits
Nivell 1 de responsabilitat: Director	Compl. anual de 9.500 EUR fixes més 2.500 EUR de variable no consolidable en funció d'assoliment d'objectius	20
Nivell 2 de responsabilitat: Cap d'Estudis	Complement anual de 6.500 EUR fixes	12-14
Nivell 3 de responsabilitat: Coordinadors	Complement anual de 4.000 EUR fixes	8-10
Nivell 4 de responsabilitat: Responsable	Complement anual de 2.500 EUR fixes	-

Cada curs acadèmic es determinarà de forma conjunta entre els Directors de les escoles i la Direcció General el total de crèdits de reducció per escola.

Aquesta reducció es farà en base a l'estructura de càrrecs per escola que es d'un Director, un Cap d'estudis i un Coordinador per Grau. Els responsables no gaudeixen de reducció de crèdits.

A més de l'estructura base cada escola disposa d'una bossa de crèdits per donar suport a projectes concrets (com per exemple: tutories i seguiment; suport a carrera professional i borsa de treball; tallers i seminaris fora de programació, activitats de suport a direcció i organització del centre, suport a captació d'estudiants, tallers divulgatius, comunicació i informació; desenvolupament de relacions internacionals; projectes de recerca i de transferència; gestió de laboratoris, etc).

La gestió i aplicació anual de la bossa d'hores es farà a criteri de la direcció del centre i amb el vistiplau de la Direcció General. Es partirà sempre d'un projecte d'actuació que segueixi les directrius globals de la institució i les prioritats acadèmiques de cada centre acordades amb la Direcció General.

Aquesta bossa es nodreix en funció del nombre de titulacions i alumnes de l'escola, en concret:

- a) cada 100 alumnes dóna dret a 1,5 crèdit.
- b) cada grau dóna dret a 1,5 crèdit (no s'inclouen dobles titulacions).

El resultat es minorarà segons la franja de reducció de crèdits escollida en el nivell 2 i 3 i s'hi descompten altres crèdits que el centre pugui tenir. El nombre resultant del càlcul s'entendrà com el nombre màxim a utilitzar pels projectes propis del centre i s'aplicarà per curs acadèmic (de setembre a juliol) sempre que es justifiqui amb projectes concrets del centre validats per la Direcció General.

En activitats acadèmiques (recerca, transferència o formació permanent) en que es produeix un ingrés econòmic extra com a contrapartida no es procedirà a utilitzar la bossa de crèdits del centre i tals temes es tractaran partint de les taules de remuneracions extres o en descompte de crèdits equivalents, segons el cas. Tampoc s'inclou en aquest còmput el descompte de crèdits no acadèmics, és a dir PDI del centre que desenvolupi via un descompte temporal de dedicació una tasca no acadèmica (serveis del campus, serveis de Fundació, Comitè d'Empresa,...), ni els que es derivin dels ajuts per la tesi doctoral definits en l'article 2.4 del Protocol de Formació del Personal del TCM.

ANNEX 4.

RELACIÓ D'AFECTACIONS DE L'ARTICULAT DEL PRESENT CONVENI.

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

2.- En el moment de la signatura d'aquest conveni, estan afectats per disposicions legals externes a la voluntat de les parts, els articles del conveni inclosos a la taula següent:

Dilluns, 31 de març de 2014

Art. 16. Increment anual del salari base.

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de l'art. 2 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público i normativa concordant que estableix "En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011"

Art. 19. Complement econòmic en supòsits de baixes per incapacitat laboral

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de l'art. 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad i normativa concordant que estableix "Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad"

Art. 20. Jornada de treball del personal tècnic i oficial

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de la clàusula Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 i normativa concordant que estableix "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"

Art. 23. Vacances

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de l'art. 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad i normativa concordant que estableix "Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza"

Art. 26. Distribució de la jornada i vacances del professorat

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de la clàusula Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 i normativa concordant que estableix "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"

Art. 27. Permisos retribuïts

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de l'art. 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad i normativa concordant que estableix

Art. 48. Ensenyament gratuït

Queda suspès parcialment aquest article per aplicació de l'art. 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad i normativa concordant que estableix "...se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a los dispuesto en el presente título..."

Dilluns, 31 de març de 2014

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓ TECNO CAMPUS MATARÓ-MARESME PARA LOS AÑOS 2014-2017.

Introducción

La Fundación Tecnocampus Mataró-Maresme es una organización que tiene como misión la generación de riqueza, actividad económica, innovación, conocimiento y progreso en el territorio de Mataró y el Maresme en primer nivel y el conjunto de la sociedad catalana de forma general. En este sentido la Fundación desarrolla actividades diversas bajo este mismo denominador y bajo un único marco laboral: actividad de formación superior oficial en el EEES (espacio europeo de educación superior), servicios de Campus (biblioteca, centro de transferencia tecnológica, formación continuada, servicios de alumnos,...) y actividad de Parque Empresarial y de Innovación (alojamiento empresas, vivero empresas, centro de congresos, actividad de fomento del tejido productivo,...). Todo ello partiendo de servicios comunes que da la fundación (administración y finanzas, área de recursos humanos, servicio de marketing y comunicación, servicio de mantenimiento e infraestructuras,...) y servicios académicos de gestión (secretaría académica, secretaría de escuelas,...). La actividad académica se estructura alrededor de la docencia y la investigación en base a un centro universitario organizado en tres escuelas universitarias adscritas a Universidad Pública: Escuela Universitaria Politécnica de Mataró, Escuela Universitaria del Maresme y Escuela Superior de Ciencias de la Salud. A nivel académico hay diferentes ámbitos de conocimiento y diferentes grupos de investigación, al tiempo que grupos de transferencia tecnológica y de transferencia de conocimiento en contacto con empresas e instituciones a las que prestan diversos servicios.

La Fundación actualmente desarrolla su actividad en el centro de trabajo Tecnocampus de Mataró, ubicado en Av. Ernest Lluch 32, a pesar de que se desarrolla actividad docente de forma no presencial vía Internet, y servicios de transferencia y de investigación en diversas localizaciones. El Parque Empresarial Tecnocampus donde se desarrolla la actividad fundacional es propiedad del Ayuntamiento de Mataró a partir de la sociedad Entidad Pública Empresarial Local Tecnocampus Mataró-Maresme. En este sentido la Fundación es arrendataria de estos espacios estructurados en 3 edificios singulares (Tecnocampus1, Tecnocampus2 y Tecnocampus3) y espacios de Parking, Centro de Congresos y dependencias comunes varias. La Fundación Tecnocampus en el momento actual tiene encomendada parte de la gestión de la actividad propia del Parque titularidad de la EPEL Tecnocampus. Se persigue de esta forma una unidad de criterio a la hora de cumplir con la misión de Tecnocampus como polo de generación de actividad económica en el Territorio.

La Fundación Tecnocampus es una entidad de derecho privado sometida a la norma catalana de Fundaciones y con personalidad jurídica propia clasificada como entidad dependiente del Ayuntamiento de Mataró. Esto hace que a pesar de su naturaleza jurídica su carácter sea preferentemente público. Esta tutela que ejerce el Ayuntamiento hace que sea preceptiva aquella legislación de ámbito público que le sea de aplicación. Fue promovida por el Ayuntamiento de Mataró como promotor principal y por el Consejo Comarcal que aportó la actividad universitaria de la que fue titular. En este sentido existe un contrato programa con Ayuntamiento y otro con el Consejo Comarcal que condiciona el derecho a percibir determinadas subvenciones por Parte de la Fundación al cumplimiento de una serie de objetivos y el cumplimiento de un Plan Económico y Financiero. La financiación de la Fundación por lo tanto tiene una parte privada principal (matrículas estudiantes y servicios empresa) y una parte pública menor (subvención contrato programa Ayuntamiento y Consejo Comarcal y subvenciones competitivas de administraciones públicas distintas). La Fundación presta servicios públicos a partir de una gestión privada en un mercado competitivo del que debe captar recursos económicos. El gobierno de la Fundación descansa en el Patronato de la Fundación, máximo órgano ejecutivo. El Patronato está formado en el momento actual por personas físicas en nombre propio y en representación de Ayuntamiento de Mataró, Consejo Comarcal del Maresme, otras administraciones públicas, Organizaciones Patronales, Sindicatos, Empresas y Entidades vinculadas al Territorio, la Universidad o el desarrollo económico y la Innovación. Los patrones tienen la responsabilidad de la protección del Patrimonio Fundacional y la correcta gestión de la Fundación para el cumplimiento de sus objetivos.

La Fundación ha crecido a partir de la aportación de actividad en otro momento vinculada a otras organizaciones, mediante procesos de fusión o simple cesión de rama de actividad, con las correspondientes subrogaciones de trabajadores. El Personal actual proviene de diferentes ámbitos como el antiguo Patronato de la Escuela Universitaria Politécnica de Mataró, la entidad Escuela Universitaria del Maresme del Consejo Comarcal del Maresme, personal del IMPEM (Instituto de Promoción Económica de Mataró -Ayuntamiento de Mataró) y el personal de la propia Fundación. En este sentido el presente convenio busca crear un marco único en que se estructuren de forma común las relaciones laborales en adelante, en el bien entendido de que las actividades de la Fundación son diversas y por lo tanto en

Dilluns, 31 de març de 2014

algunos casos se diferenciarán ámbitos de actividad: ámbito académico, ámbito campus, ámbito Parque y ámbito corporativo - Fundación. Además la existencia de dos grandes grupos profesionales: profesores (PDI -personal docente investigador-) y Técnicos y Oficiales (PAS - Personal Administración y Servicios -).

Capítulo 1. disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Las disposiciones de este Convenio regulan las relaciones laborales de todo el personal al servicio de la Fundación Tecnocampus Mataró-Maresme (en adelante Tecnocampus), el cual comprende los siguientes ámbitos:

a) El ámbito Académico propio del Centro Universitario Tecnocampus con la Escuela Universitaria Politécnica de Mataró (EUPMT), Escuela Universitaria del Maresme (EUM), Escuela Superior de Ciencias de la Salud (ESCS) y otras escuelas que en el futuro puedan existir u otro organización académica que pueda evolucionar en un futuro.

b) El ámbito del Campus con la biblioteca, el área de transferencia tecnológica, la gestión académica, la unidad de atención a la comunidad universitaria, la bolsa de trabajo, el ámbito de relaciones internacionales, la unidad tecnodidáctica o digital factory, el área de formación continua y otras áreas que se puedan crear en un futuro.

c) El ámbito del Parque con los servicios a empresas, servicios vivero empresas, servicio organización de congresos, servicios de tejido productivo y otros servicios que se puedan crear en el futuro.

d) El ámbito de los Servicios Corporativos con dirección general, secretaría general y proyectos, recursos humanos, finanzas y administración, mantenimiento e infraestructuras, área de comunicación y marketing y otras áreas que se puedan crear en un futuro.

Sin embargo se incluirán el personal de otros servicios que puedan ser creados a iniciativa del Tecnocampus, así como también el personal que haya sido subrogado de otras entidades.

Por otra parte, este convenio no es aplicable a los profesionales y docentes excluidos de la relación laboral o al sujeto a relación laboral especial de alta dirección, de acuerdo con las normas legales de carácter general.

Asimismo y de acuerdo con las normas legales de carácter general vigentes, se excluye de su aplicación al personal de Planes Ocupacionales y, de manera expresa por no ser laboral su actividad, los becarios y alumnos que participen en tareas de los diferentes departamentos o servicios por razón de su condición de alumnos.

Este convenio colectivo sustituye en su totalidad cualquier convenio anterior que regulara las relaciones laborales del personal del Tecnocampus, el de la EUPMT con fecha 31.10.2008, el de la EUM con fecha 9/1/2008, el del Ayuntamiento de Mataró, que afecta al personal subrogado del IMPEM y la Recopilación de Normas de Organización y Funcionamiento Laboral del Tecnocampus con fecha 23.12.2008.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio es de aplicación a la totalidad de los puestos de trabajo, actuales o futuros, del Tecnocampus.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y estará vigente 4 años prorrogables tácitamente de año en año, salvo denuncia expresa.

Artículo 4. Denuncia

Ambas partes podrán efectuar denuncia expresa del convenio dentro de los últimos 3 meses de su vigencia (inicial o prorrogada), iniciándose la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de denuncia. El escrito de denuncia para la revisión deberá expresar las materias objeto de negociación.

La denuncia del convenio tendrá como efecto la pérdida de vigencia de todas las cláusulas obligacionales a la finalización del plazo establecido en el artículo anterior y el mantenimiento de la vigencia de las cláusulas normativas hasta un máximo de dos años.

Dilluns, 31 de març de 2014

Artículo 5. Compensación y absorción

El conjunto de pactos que contiene este Convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en su entrada en vigor, por lo que, estas condiciones y cualquier otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Con carácter personal se respetarán las condiciones económicas de las personas trabajadoras que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en este Convenio mediante un complemento ad personam equivalente a la diferencia, según la descripción que se hace en el articulado correspondiente relativo a " conceptos retributivos".

Artículo 6. Vinculación

Este convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, debe ser objeto de interpretación y aplicación conjunta. En consecuencia, ninguna de las obligaciones y contraprestaciones pactadas en él no puede ser considerada aisladamente.

En caso de que se declare nula alguna de las cláusulas de este Convenio colectivo, las partes pueden lograr en el plazo máximo de un mes un acuerdo que sustituya la cláusula declarada nula.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del convenio, que tendrá las funciones de interpretación del mismo y la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que puedan surgir en la aplicación de las disposiciones del convenio.

Cualquier trabajador afectado por la aplicación de este convenio se puede dirigir a la comisión paritaria bien sea por medio del Comité de empresa, por el departamento de RRHH o haciendo uso del registro general de la fundación, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

La comisión paritaria conocerá con carácter previo y preceptivo a cualquier reclamación relativa a la interpretación y / o aplicación del convenio formulada por cualquier trabajador afectado.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

1. Conocer el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio. En el caso de que el objeto sea la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo el plazo para llegar a un acuerdo será de 15 días. En cuanto a este particular, en caso de discrepancias se someterá a la mediación o el arbitraje voluntario del Tribunal Laboral de Cataluña.
2. Dirimir las discrepancias que surgen entre la empresa y el trabajador en la clasificación profesional. En los casos en que el trabajador lo solicite, la empresa entregará un informe detallado con las tareas que desarrolla y los motivos de la clasificación.
3. Dirimir las controversias de determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones.
4. Dirimir las controversias sobre aplicación de los protocolos convenidos.
5. Dirimir las diferencias que puedan surgir sobre la definición y aplicación del Protocolo de Desarrollo Profesional.
6. Cualquier controversia que las partes o los trabajadores afectados quieran someterle.

La Comisión Paritaria estará formada por 3 miembros del Comité y 3 miembros en representación de la Empresa y establecerá su propia normativa de funcionamiento. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Las discrepancias producidas en su sí se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83, de acuerdo con el artículo 85.3.e) del ET redactado de

Dilluns, 31 de març de 2014

conformidad con el artículo 144 de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite cualquiera de las partes. En todo caso la convocatoria se hará con una antelación mínima de diez días hábiles, con expresión del orden del día. Al inicio de la cada reunión la Comisión paritaria escogerá un Presidente / a y un secretario/a.

Capítulo 2. Clasificación profesional

El personal de la Fundación está formado por dos grandes Bloques: i) PDI (Personal Docente e Investigador) ii) Técnicos y Oficiales o PAS (Personal Administración y Servicios). A continuación se detalla cada bloque.

Artículo 8. Clasificación del PDI

Los profesores son el conjunto de profesionales de la organización que se dedican principalmente a la labor docente e investigadora (Personal Docente Investigador). Por lo tanto sus funciones son todas las relativas a la actividad formativa, la investigación, la transferencia de conocimiento y su implicación en el desarrollo económico y social del territorio. En este sentido se observa la definición que se hace de este grupo a la normativa vigente, en especial la propia de Cataluña y aquella que aplica en el ámbito del Estado. Los profesores participan también activamente en el desarrollo de la escuela / as y la Fundación y la promoción de los estudios y las tareas de difusión y divulgación.

Los niveles retributivos del profesor están en función de su carrera académica (docencia e investigación), la plaza que ocupan en cada caso en función de ello y de acuerdo con las plazas disponibles en cada nivel, el nivel de relación contractual (profesor permanente o asociado) y su dedicación (tiempo completo o tiempo parcial según asignación de créditos docentes).

Según el nivel de relación se distingue entre Profesor Permanente (implica totalmente dentro de la organización teniendo mayoritariamente una vinculación fija) y Profesor Asociado (se implica en el ámbito de la docencia y puntualmente en otros encargos que se puedan retribuir complementariamente teniendo mayoritariamente una vinculación temporal que compagina con actividad profesional en la Industria o docente a otros centros universitarios).

Si bien " un crédito ECTS de estudiante " es una medida que equivale a horas de trabajo del estudiante, a efectos de este convenio se interpretará que " un ECTS de profesor" (en adelante nos referiremos únicamente como " ECTS ") implica 10 horas de impartición de docencia en clase presencial en las asignaturas asignadas.

Artículo 9. Clasificación académica del profesor permanente

El profesor Permanente establece una relación de implicación total y que estará mayoritariamente relacionada con un contrato por tiempo indefinido. En este sentido se diferencia entre profesor permanente a dedicación completa (30 ECTS) y Profesor Permanente a dedicación Plena (24 ECTS). Por lo tanto este personal es siempre del ámbito académico.

Para este profesor se establecen las siguientes categorías académicas que configuran la carrera profesional académica según los niveles y méritos académicos alcanzados.

Se establecerá, previa información al Comité de empresa, el documento de normativa interna que defina el mapa de plazas y el procedimiento que regule la convocatoria de estas plazas académicas en función de la evolución del ámbito universitario.

Cada posición académica está vinculada a un nivel retributivo dentro del grupo profesional de Profesor. Las posiciones son las siguientes:

- P1. Profesor/a catedrático/a.
- P2. Profesor/a titular.
- P3. Profesor/a doctor acreditado.
- P4. Profesor/a doctor.
- P5. Profesor.

P1: Profesor/a catedrático/ca es el profesor que, con acreditación de investigación o equivalente concedida por la AQU/ANECA, acceda por el proceso regulado en la normativa correspondiente del Tecnocampus para cubrir la vacante. Sólo se podrá ejercicio en dedicación completa.

Dilluns, 31 de març de 2014

Además de las funciones docentes propias de profesor, lidera y promueve actividades docentes y de investigación, dirige tesis doctorales, desarrolla los programas según las directrices de la escuela/as en el que realiza sus funciones, en aquellas tareas que le asigne la escuela/as.

P2: Profesor titular, es el profesor que, con acreditación de investigación o equivalente concedida por la AQU/ANECA, acceda por el proceso regulado en la normativa correspondiente del Tecnocampus para cubrir la vacante. Sólo se podrá ejercer en dedicación completa.

Además de las funciones docentes propias de profesor, lidera y promueve actividades docentes y de investigación, dirige tesis doctorales, desarrolla los programas según las directrices de la escuela / as en el que realiza sus funciones, en aquellas tareas que le asigne el escuela/as.

P3: Profesor doctor acreditado, se el profesor con título de doctor y acreditación de lector o superior concedida por la AQU/ANECA. Se logra automáticamente desde categorías inferiores de profesor permanente y con la presentación del certificado AQU/ANECA. Desarrolla programas de docencia e investigación según las directrices de la escuela/as.

P4: Profesor doctor, es el profesor con título de doctor. Se logra automáticamente desde la categoría inferior de profesor permanente y con la presentación del título de doctor. Desarrolla programas de docencia e investigación según las directrices de la escuela/as.

P5: Profesor, es el profesor con título de graduado, licenciado, ingeniero, arquitecto o Máster Universitario. Desarrolla programas de docencia según las directrices de la escuela/as.

Los profesores visitantes a tiempo completo con los que haya que establecer relación laboral quedan dentro de esta clasificación pudiendo establecer un plus complementario según régimen económico temporal del visitante.

Artículo 10. Dedicación del profesor permanente

El profesorado permanente constituye el pilar básico de la estructura académica de la institución. En este sentido tal dedicación se fundamenta en un desarrollo estructurado en el compromiso académico el cual es la base del plan de actividad personal anual, el cual está basado en un seguimiento de actividad que es de obligada participación (rellenar datos periódicamente), siendo también la base de los trienios de desarrollo. Forma parte de tal compromiso los ámbitos como: I) docencia, II) la investigación y la transferencia tecnológica/de conocimiento III) la actividad de extensión universitaria/participación en actividad de promoción y/o IV) la participación en la actividad de seguimiento de grados y la participación en el desarrollo de nuevos grados o adaptación a los existentes.

Son funciones propias del profesorado permanente: la atención al estudiante, participación activa en las comisiones y grupos de trabajo que establezca la escuela, participación en organización de trabajos fin de grado, tutorías de estudio o de prácticas en empresas, diseño y evolución de asignaturas, actividad de formación permanente, acción de promoción de los estudios, mantenimiento y mejora de laboratorios, impulso de la internacionalización, creación de redes de relación con la empresa, tareas de divulgación y demás actividad necesarias para alcanzar un modelo educativo de referencia. Igualmente en cuanto a la investigación y la transferencia el profesor permanente puede participar activamente en los grupos de investigación y según su categoría académica los liderará. En general impulsa trabajos de investigación y transferencia en convocatorias nacionales e internacionales y forma parte de grupos de trabajo con publicación efectiva de trabajos en revistas de investigación o proyectos conjuntos con empresas para la mejora competitiva y la innovación industrial en productos, procesos y servicios.

El profesor permanente puede tener dos tipos de dedicación en función de los créditos de docencia a impartir: dedicación completa o dedicación plena.

Dedicación completa: La dedicación docente del profesor permanente en régimen de dedicación completa será de: 30 ECTS anuales.

Implica una actividad de clase de 300 horas al año en las asignaturas asignadas (10 h/semana de media por 30 semanas) así como una implicación en el centro en actividades propias de la figura del profesor permanente.

La impartición de docencia universitaria y actividades que se consideren directamente competitivas en otros centros educativos o centros de trabajo no estará permitida en bases a las limitaciones del Estatuto del Trabajador en cuanto a actividad laboral de trabajador a organizaciones de la competencia.

Dilluns, 31 de març de 2014

Dedicación plena: La dedicación docente del profesor permanente en régimen de plena dedicación será de: 24 ECTS anuales.

Implica una actividad de clase de 240 horas al año en las asignaturas asignadas (8h/semana de media por 30 semanas) así como una implicación en el centro en actividades propias de la figura del profesor permanente.

Artículo 11. Clasificación y dedicación del Profesor Asociado

Es aquel profesor que tiene una implicación a tiempo parcial con la docencia y que está vinculado mayoritariamente de forma temporal, pudiendo desarrollar otra actividad profesional al margen de la docente o incluso la docencia en otros centros.

La jornada laboral del profesor asociado sólo está vinculada a la actividad docente y con una dedicación igual o inferior a 20 ECTS. Este umbral se podrá ampliar hasta un máximo de 24 ECTS en el caso de que un mismo profesor imparta una misma asignatura en diferentes grupos dentro del año académico.

Está obligado a llevar a cabo las actividades inherentes a la docencia universitaria ya participar en las reuniones de los órganos en el que se contemple la presencia de este profesor o en las reuniones o entrevistas que le sean requeridas por la Dirección de la escuela, siempre que estas reuniones se fijen en día y hora compatibles con su actividad laboral principal. No está obligado a participar en actividad de investigación o de transferencia como tampoco en el desarrollo de la escuela y de nuevos grados, o las actividades de extensión universitaria o de promoción. Por tal motivo en caso de hacerlo de forma puntual recibirá una compensación económica extra con un encargo previo en que constará dedicación en horas y compensación en dinero.

El profesor asociado podrá ser diplomado/a, ingeniero/a técnico/a, ingeniero/a, graduado/a, licenciado/a, máster universitario o doctor en función del proceso de selección establecido por la Dirección de la escuela para cubrir la asignatura y la normativa vigente a nivel universitario

La retribución que percibe el profesor asociado está en función de los ECTS contratados y del precio unitario fijado para retribuirles según tablas. El precio incluye tanto la actividad presencial con los estudiantes como la preparación, corrección y la participación en las actividades que le corresponda. Sin embargo el precio unitario engloba los conceptos retributivos previstos en este convenio.

También se contempla una figura diferente por el profesional o profesor asociado que imparta prácticas de habilidades en grupos reducidos o aquel que tutorice grupos de prácticas de estudiantes en instituciones o empresas externas.

Para el personal que esté o haya estado contratado con anterioridad a la firma de este convenio en régimen de profesor asociado y que en la actualidad o en el último curso escolar esté por encima del límite de créditos establecidos en el artículo 11 del presente convenio, se acuerda establecer un periodo transitorio de tres años a partir de la firma del convenio para permitir la regularización progresiva de esta dedicación hasta llegar a su normalización, sin que en ningún caso, pueda exceder de la dedicación equivalente de un profesor permanente a tiempo completo.

Para facilitar esta normalización, la empresa se compromete, dentro de estos tres años, a promover plazas de profesorado a tiempo completo de acuerdo con las directrices de la AQU/ANECA y en el marco de la LOU, en todas las titulaciones que son deficitarias en profesorado a tiempo completo en competencias específicas de la especialidad de la titulación.

Artículo 12. Clasificación profesional de los técnicos y oficiales

Integra este grupo el personal que no se dedica a la actividad académica de forma principal. El personal de este grupo puede estar vinculado a los diferentes ámbitos (académico, campus, parque o corporativo-fundación).

La clasificación profesional se divide en los siguientes grupos: técnicos y oficiales.

Los grupos aglutinan empleos similares en función de:

1. formación académica – titulación.
2. formación y experiencia profesional.
3. formación en habilidades.
4. habilidades sociales.
5. nivel de responsabilidad en la ejecución de las instrucciones.

Dilluns, 31 de març de 2014

6. dificultades en la resolución de los problemas.
7. libertad para actuar y grado de autonomía.
8. magnitud económica del dinero gestionado.
9. posible impacto de los errores cometidos.

Dentro de cada grupo existen 4 niveles retributivos por que el trabajador va evolucionando en función de su carrera profesional, siendo el nivel 4 el más bajo y el nivel 1 el más alto.

Nivel Retributivo

Técnicos	T1
	T2
	T3A
	T3
	T4
Oficiales	01
	02
	03
	04

La evolución de la carrera profesional y el salto entre los diferentes grupos retributivos se hará según una convocatoria abierta basada en las necesidades de la organización, las definiciones de los puestos de trabajo y mediante un informe elaborado por el director de escuela/departamento/unidad, con el visto bueno de Dirección General, e información previa a los Comité de Empresa, que recogerá tres criterios:

- Mayor responsabilidad.
- Mejora formativa.
- Número de años en el lugar de trabajo o experiencia acumulada.

La empresa desarrollará, con la participación del Comité, la normativa que debe regir las convocatorias internas de acceso a los diferentes grupos profesionales.

La clasificación prevista en este capítulo es meramente enunciativa, no existiendo ninguna obligación para el Tecnocampus de ocupar todos los puestos de trabajo establecidos y sin perjuicio de aquellas que se puedan crear en el futuro a iniciativa del Tecnocampus, de las que se informará los representantes de los trabajadores.

Como criterio general prevalecerá la polivalencia funcional dentro de los grupos.

- Personal del Grupo Técnico T1 -T2.

Profesional con una titulación universitaria y / o con experiencia equivalente que, por su formación específica y su experiencia profesional, conforman unos conocimientos y unas habilidades contrastadas de alto nivel.

Desarrollará su actividad bajo un alto grado de responsabilidad, tanto en la gestión y resultados como en la interrelación con personas a nivel interno y externo. Opera dentro de un marco de referencia definido y aplica un pensamiento analítico en la resolución de problemas poco definidos. Dispone de autonomía en la toma de decisiones, participa de la definición de las políticas y definición de protocolos y procedimientos de gestión, así como le será exigido un nivel competencial avanzado.

El nivel T1 -T2 será ocupado por Directores, Jefes, Responsables y trabajadores que sin ocupar uno de estos puestos de trabajo asuman funciones de responsabilidad según descripción de este Grupo.

- Personal del Grupo Técnico T3A -T3 -T4.

Profesional con una titulación técnica mínima de nivel de Ciclo Formativo de Grado Superiores y / o con conocimientos equivalentes que, por su formación específica y su experiencia profesional, conforman unos conocimientos y unas habilidades contrastadas de nivel medio.

Desarrollará su actividad bajo un grado medio de responsabilidad tanto en la gestión y resultados como en la interrelación con personas a nivel interno y externo, con un marco de referencia definido, disponiendo de pautas y

Dilluns, 31 de març de 2014

modelos para la resolución de problemas complejos y definidos. Dispone de autonomía en las decisiones, hace aportaciones a la definición de las políticas, en la definición de protocolos y procedimientos de gestión, así como le será exigido un nivel competencial medio.

A los 4 años de ocupar el nivel T4 se promocionará automáticamente el salto al nivel T3.

La promoción del nivel T3 a T3A se instrumentará mediante un proceso semiautomático, en el que se darán, como mínimo, las siguientes condiciones:

a. Haber transcurrido cuatro años en la posición T3.

b. Haber obtenido en los últimos tres años más de un 70% de promedio en los objetivos asignados al trabajador en el Protocolo de Desarrollo profesional.

- Personal del Grupo Oficiales 01-02.

Profesional con una titulación mínima a nivel de bachillerato o Ciclo Formativo Grado Medio y/o con conocimientos equivalentes que, por su formación específica y su experiencia profesional desarrolla actividades de nivel básico, puede participar en la definición de procesos y procedimientos, con supervisión, con un marco de referencia basado en protocolos e instrucciones establecidas. Le será exigido un nivel competencial básico.

La promoción del nivel 02 a 01 instrumentará mediante un proceso semiautomático, en el que se darán, como mínimo, las siguientes condiciones:

a. Haber transcurrido cuatro años en la posición 02.

b. Haber obtenido en los últimos tres años más de un 70 % de promedio en los objetivos asignados al trabajador en el Protocolo de desarrollo profesional.

- Personal del Grupo Oficiales 03-04.

Profesional con una titulación mínima a nivel de graduado escolar, que por su formación específica y su experiencia profesional desarrolla actividades de apoyo con autonomía limitada y un elevado grado de supervisión y supeditación a un marco de referencia delimitado a la ejecución de instrucciones detalladas. Le será exigido un nivel competencial básico inicial.

A los 2 años de ocupar el nivel 04 desde la vigencia de este convenio se promocionará automáticamente el salto al nivel 03.

La promoción del nivel 03 en 02 se instrumentará mediante un proceso semiautomático, en el que se darán, como mínimo, las siguientes condiciones:

a. Haber transcurrido cuatro años en la posición 03.

b. Haber obtenido en los últimos tres años más de un 70 % de promedio en los objetivos asignados al trabajador en el Protocolo de desarrollo profesional.

Artículo 13. Directores, Jefes y Responsables

Ejercen tareas de planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias de desarrollo del Tecnocampus.

Gestionan equipos o ámbitos estratégicos, conformados o no, por grupos o servicios del Tecnocampus, y en todo caso, planifican, organizan, aseguran resultados y el desempeño de funciones, llevando a cabo al mismo tiempo el rendimiento de cuentas de los equipos de los que son responsables.

Disponen de autonomía en las decisiones, en la definición de las políticas de gestión y las líneas estratégicas que correspondan a su ámbito de competencias.

Proviene preferentemente por promoción interna del personal del grupo de Técnicos. Su estructura salarial estará formada inicialmente por el sueldo base más el complemento funcional.

Dilluns, 31 de març de 2014

Los puestos de trabajo de responsable, jefe y director tienen asignado un complemento funcional no consolidable que dejan de percibir automáticamente cuando ya no ocupen aquellas responsabilidades.

Capítulo 3. Retribuciones

Artículo 14. Conceptos retributivos

La estructura retributiva del personal a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio se compone de: salario base, complementos funcionales, complemento ex antigüedad, complemento ad personam, complemento de nocturnidad y complemento para desarrollo.

Se hará efectiva en 14 pagas anuales. Las retribuciones mensuales y periódicas se cobrarán antes de finalizar el mes.

Salario Base: retribución básica correspondiente a cada grupo profesional. Los importes por cada grupo se definen en el anexo 1.

Complementos funcionales: son los que retribuyen tareas específicas de gestión o académicas que de manera temporal se encargan al personal. Los importes para cada uno de los complementos son los que resultan del anexo 2 para técnicos (aplicable a Campus, Parque y Servicios Corporativos) y el anexo 3 para cargos funcionales académicos. No tienen carácter consolidable. Se dejan de cobrar el día que ya no se prestan las funciones encomendadas.

- Complementos cargo funcional de los Técnicos, son aquellos que retribuyen las responsabilidades de dirección y coordinación propias de los Directores, Jefes y Responsables. Es potestad de la Dirección del Tecnocampus designar las personas que ocuparán estos cargos.

- Complementos cargo funcional académico: son aquellos que se retribuyen al profesor cuando ocupa cargos de responsabilidad académica. Ocupar cargos de responsabilidad académica implica una reducción de ECTS y la percepción de un complemento económico, tal como se recoge en el anexo 3.

Complemento ex antigüedad: Este convenio no contempla complementos por años de servicio. Sin embargo, siendo un convenio de fusión de otras regulaciones anteriores, los trabajadores antiguos perceptores del complemento de antigüedad según su convenio de procedencia se les reconoce a título personal el importe que acrediten una vez se haya aplicado la nueva estructura retributiva. Este importe que se denominará Complemento ex antigüedad queda congelado y no es ni absorbible ni compensable.

Complemento personal: Cualquier importe consolidado que los trabajadores tuvieran acreditado a la entrada en vigor del convenio y que no haya pasado a formar parte del nuevo salario base y del complemento ex antigüedad pasará a formar parte del complemento personal. El complemento personal de cada trabajador, que se crea con la entrada en vigor de este convenio, queda congelado y sólo podrá ser absorbido y compensado por los incrementos que se deriven de la promoción a categoría superior.

Complemento de desarrollo: Cada tres años se podrá solicitar y en su caso obtener un complemento de desarrollo el cual será consolidable. Este complemento se asignará en función de la consecución de los objetivos marcados en el Protocolo de Desarrollo Profesional sobre un máximo del 100% de media de los 3 años de valoración. Los trabajadores que alcancen más de un 70 % de promedio de los tres años en dicho protocolo tendrán derecho a un complemento de desarrollo del 2% del salario base. Los trabajadores que alcancen entre un 50% y un 70 % de promedio de los 3 años en dicho protocolo tendrán derecho a un complemento de desarrollo del 1% del salario base. En caso de que no se alcance este mínimo en promedio de los tres años se podrá optar a una nueva valoración en cómputo promedio al año siguiente, tomando como referencia los tres años del periodo en los que se haya obtenido una mayor valoración.

En el resto de casos transcurridos otros tres años se hará una nueva valoración y en su caso una nueva aplicación de complemento de desarrollo y así de forma sucesiva.

Complemento de nocturnidad: los trabajadores que presten sus servicios, en todo o en parte, entre las 22.00 y las 06.00 horas, tendrán derecho a un complemento retributivo del 25% del sueldo base, aplicado exclusivamente a las horas de trabajo efectivo comprendidas en este segmento horario.

Artículo 15. Tránsito del antiguo sistema retributivo al nuevo sistema pactado en este convenio

a) A la entrada en vigor de este convenio se aplicará la nueva estructura retributiva:

Dilluns, 31 de març de 2014

Las cantidades consolidadas totales de Salario Base+Antigüedad+Complementos absorbibles y complementos consolidados individuales+Complementos Específicos de Puesto de Trabajo+Complemento Funcional del PAS=Salario Base nuevo convenio+Complemento Ex antigüedad+Complemento personal+Complemento Funcional del PAS. En concreto:

1. Se tomará como referencia la suma de los importes a la entrada en vigor del convenio correspondiente a salario base, más el complemento de antigüedad consolidada en la entrada en vigor del nuevo convenio, más la parte proporcional del trienio en curso de devengo, más los complementos denominados absorbibles y complementos llamados consolidados individuales. La suma bruta de este importes se garantiza a título individual al que se le ha de aplicar la deducción del Real Decreto Ley 8/2010 mientras esté vigente. El complemento funcional del PAS a la entrada en vigor del convenio incluye también la aplicación del Real Decreto- Ley 8/2010.
 2. El importe bruto resultante de la suma anterior se distribuirá con efectos de la entrada en vigor de la siguiente forma: salario base nuevo convenio más complemento ex antigüedad más complemento personal.
 3. El importe resultante del apartado 2 debe ser igual al importe resultante del apartado 1.
 4. Los incrementos del salario del 2013 se compensarán en primer lugar con los llamados complementos absorbibles y consolidados individuales y no siendo éste suficientes con el cumplimiento de antigüedad.
 5. El complemento ex antigüedad será el resto que resulte de haber compensado el antiguo complemento de antigüedad con los incrementos del salario base del nuevo convenio, si procede.
 6. Los complementos funcionales del PDI quedan siempre excluidos de esta operación.
- b) A efectos de clasificación profesional Tecnocampus se compromete, en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio, a desarrollar un estudio de valoración de los puestos de trabajo de la organización.

Artículo 16. Incremento anual del salario base

El incremento anual será sobre el salario base y se hará tomando como referencia el IPC Catalán publicado por el Instituto Nacional de Estadística u otro índice público que lo sustituya.

El 100% de dicho IPC será de aplicación automática sobre los salarios base durante los cuatro años de vigencia pactada. En caso de prórroga del convenio, la aplicación del IPC dependerá de que así lo acuerde la Comisión Paritaria.

El incremento anual mencionado es consolidable para todos los trabajadores mediante la actualización de las tablas salariales.

Artículo 17. Prolongación o reducciones de jornada

Las prolongaciones o ampliaciones de jornada por necesidades de la empresa se compensarán con tiempo de descanso en proporción de una hora de descanso por hora realizada. En caso de horas en sábado, domingo, festivos oficiales o bien nocturnas (entre las 22.00 y las 06.00 h.), Se podrá, a criterio del afectado, compensar por tiempo de descanso en la proporción de una hora y media por una hora realizada o bien retribuido económicamente en la proporción de una hora y media por una hora. El Comité de Empresa será informado, cada mes, de las ampliaciones o reducciones de jornada realizadas y de las causas por las que ha sido necesaria su realización.

Artículo 18. Dietas y kilometraje

Los desplazamientos por motivo de la actividad laboral serán a cargo del Tecnocampus, que abonará el importe correspondiente al coste del transporte público colectivo, previa aportación de los justificantes de gasto.

El Tecnocampus, a petición del trabajador, debe avanzar la totalidad de las dietas con un mínimo de 24 horas de antelación a la realización del gasto y de 48 horas si el desplazamiento es internacional.

En caso de desplazamiento con vehículo propio se pagará por este concepto el importe que determine el Ministerio de Economía y Hacienda para el kilometraje fiscalmente exento de tributación. En este caso, si fuera necesario, también se hará cargo de los gastos de peaje de autopistas y aparcamientos vigilados, previa aportación de los justificantes de gasto.

Dilluns, 31 de març de 2014

Por pernocta fuera de domicilio, el Tecnocampus abonará el que establece el Ministerio de Economía y Hacienda. En determinados casos se abonará el 100 % del gasto de alojamiento realizada, a pesar de superar las previsiones legales, cuando este gasto haya sido originada por alojarse en las instalaciones recomendadas por los organizadores de jornadas y/o haya sido imposible por parte de la Administración del Tecnocampus encontrar otras más adecuadas a las previsiones legales, siempre que se justifique en estos casos la oportunidad y la proporcionalidad del gasto realizado, que se acreditará mediante la factura correspondiente.

Artículo 19. Complemento económico en supuestos de bajas por incapacidad laboral

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente autorizada por la Seguridad Social o la mutua y acreditada con la presentación de los comunicados oficiales de baja o confirmación, se complementará al trabajador hasta el 100% del salario base con un límite de 18 meses de complemento para toda la vida del contrato a excepción de casos muy graves de enfermedades oncológicas, cardiovasculares o accidentes.

Capítulo 4. Jornada, horario, calendario y vacaciones

Distribución de la jornada ordinaria del personal técnico y oficiales

Artículo 20. Jornada de trabajo del personal técnico y oficial

La jornada de trabajo del personal a tiempo completo es de 1563 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Los horarios del personal técnico y oficial se establecerán en cada ámbito (academia, campus, parque y corporación) y en cada unidad para cada ámbito. Los ámbitos son los que se definen en el artículo primero y en cada uno de ellos se hace necesario unos horarios adecuados. Asimismo los servicios ininterrumpidos requieren de turnos y mecanismos de atención permanente en cuanto a las dedicaciones del personal. Toda esta complejidad se reflejará en el calendario laboral anual que Tecnocampus hará público.

El personal podrá disponer como mínimo de dos tardes libres excepto aquellos que desarrollan la jornada en trabajo por turnos.

Los horarios se establecerán anualmente en el calendario según los diferentes servicios. A título orientativo la jornada ordinaria de presencia, a nivel general, será de lunes a jueves de 8.30 a 14.00 y viernes de 8.30 a 15.00, más tres tardes en horario de 15.30 a 18.30h.

Las unidades vinculadas a los centros universitarios como son Gestión Académica, UACU y secretarías de centros adecuarán la jornada anual al calendario lectivo del curso escolar. A efectos de recuperar los días de cierre de los centros universitarios se establecerá, antes de iniciar el año siguiente, un calendario de recuperación vinculado a las épocas de más carga de trabajo. Los días de libre disposición del personal de administración y servicios universitarios deberán dedicarse a compensar días de cierre de los centros.

Artículo 21. Jornada de verano

Se establecerá una jornada continuada de 7 horas de duración preferentemente en jornada intensiva, desde el 24 de junio al 11 de septiembre en todos aquellos ámbitos y unidades en que sea posible por su estacionalidad y servicio. Tal compromiso quedará establecido en el calendario laboral y siempre partiendo de la jornada en cómputo anual.

Artículo 22. Calendario laboral

En el último trimestre de cada año la empresa propondrá y negociará con el Comité de empresa el calendario laboral para el año siguiente. En caso de desacuerdo la empresa notificará al Comité su decisión antes de finalizar el año.

Incluirá la distribución de los días festivos, de acuerdo con el calendario oficial de fiestas de la Generalidad de Cataluña, las fiestas locales, los descansos semanales y el periodo vacacional.

Será expuesto en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo y en la intranet del Tecnocampus, dentro de la carpeta de RRHH, antes del 21 de diciembre del año precedente.

Dilluns, 31 de març de 2014

Artículo 23. Vacaciones de los Técnicos y Oficiales

El personal disfrutará de 28 días laborables de vacaciones. Mientras estén vigentes las limitaciones legales a la duración de las vacaciones el personal podrá incrementar la jornada diaria a fin de disfrutar los días estipulados.

Los 28 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente en agosto, Semana Santa y Navidad excepto necesidades de servicio.

En caso de no disfrutar de los días de vacaciones en el transcurso del año, el trabajador/a tendrá de plazo hasta el 15 de febrero del año siguiente para disfrutarlos.

Artículo 24. Distribución de la jornada de los técnicos y oficiales

El personal técnico y oficial disfrutará de una hora de flexibilidad horaria, tanto a la entrada como a la salida.

Quedará excluido de esta flexibilidad el personal que, por razones de servicio, sea determinado por la Dirección de la empresa previa comunicación al Comité de empresa.

La jornada laboral deberá garantizar en todo caso la cobertura del servicio durante el año en el horario de apertura del Tecnocampus, mañana y tarde.

Las Direcciones, con el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos, asignarán los horarios atendiendo a las necesidades de cada servicio y los siguientes límites:

- a) La distribución horaria de una jornada no admitirá más de una fracción.
- b) El intervalo entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente no podrá ser inferior a 12 horas, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador.
- c) El intervalo entre el inicio y el final de una misma jornada no podrá superar las 12 horas, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Los horarios serán susceptibles de modificación según necesidades del servicio.

Dado que hay personal asignado a diferentes ámbitos, las vacaciones y la estructura de la jornada se hará en base a las siguientes normas:

- a) **Ámbito Académico** (personal de asistencia a dirección académica y laboratorios): el personal técnico y oficial de este ámbito podrá adaptar su jornada presencial a la del profesorado complementándola hasta llegar a las 1.563 horas anuales de trabajo efectivo durante la resto de días del año.
- b) **Ámbito Campus** (personal de gestión académica, biblioteca, transferencia tecnológica, UACU, UTD y formación continua): adaptará su presencia en los horarios de los servicios complementándola hasta llegar a las 1.563 horas anuales de trabajo efectivo durante el resto de días de al año.
- c) **Ámbito Parque** (servicio a empresas, mantenimiento y tecnología): los servicios que prestan de forma ininterrumpida organizarán las vacaciones por turnos de manera que los servicios estén suficientemente atendidos.
- d) **Ámbito Servicios Corporativos** (dirección general, secretaría general y proyectos, recursos humanos, finanzas y comunicación y marketing): adaptarán sus vacaciones a las necesidades y calendario de cierre de la Fundación, atendiendo a la dinámica ininterrumpida de muchos de los servicios que se prestan. Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural en curso. En los casos que lo justifique las necesidades de la escuela/departamento/unidad se podrá extender al mes de enero del año siguiente.

El personal de nuevo ingreso o que haya causado baja durante el año, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado ese año, en la parte proporcional que le corresponda.

Dilluns, 31 de març de 2014

Artículo 25. E- trabajo

El E- trabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el ejercicio de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La Empresa y la Representación de los trabajadores consideran adecuado establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal.

Dentro de este marco la Empresa y el Comité se comprometen a desarrollar en un plazo de 1 año después de la firma de este convenio, una normativa para poder aplicar esta nueva forma de trabajar en lugares que organizativamente sea posible.

Distribución de la jornada ordinaria PDI

Artículo 26. Distribución de la jornada y vacaciones del profesorado

La distribución del tiempo de trabajo se hará siguiendo el calendario lectivo.

La jornada de trabajo del profesor a tiempo completo (o dedicación completa), es de 1.563 horas anuales, de éstas un mínimo de 30 horas semanales se desarrollan de forma presencial.

La jornada de trabajo del profesor con dedicación plena será de 1.250 horas anuales, de éstas hasta un total de 24 horas por semana, incluidas las docentes, serán de presencia en el centro.

El periodo no lectivo a efectos laborales de convenio comprende el mes de agosto, la Semana Santa y el 15 días de Navidad y el día de la Institución que se dedicará a realizar actividades.

Las vacaciones no podrán coincidir en periodo lectivo.

No se exigirá la presencia del profesorado en periodo no lectivo, pudiendo esta organizar su trabajo de la forma que estime más conveniente, utilizando si es necesario sistemas de E- trabajo.

La planificación de las actividades lectivas, docentes y académicas obedecerá a los siguientes principios:

- La planificación se hará con carácter anual académico.
- El intervalo entre el inicio y el final de las actividades lectivas, en una misma jornada, no podrá superar las 10 horas, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador.
- Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá un periodo mínimo de 12 horas.
- El intervalo entre el inicio y el final de una jornada no podrá superar las 12 horas, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador.
- No se asignarán horas lectivas en un mismo encargo docente viernes tarde y el lunes por la mañana, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador.
- La asignación de un determinado horario y asignaturas no genera ningún tipo de derecho. La planificación académica podrá modificar, de acuerdo con las necesidades de cada centro, los horarios asignados. En caso de discrepancias resolverá la dirección de la escuela.
- Las modificaciones de horarios por parte de la empresa serán notificadas con una antelación, como mínimo, de 10 días salvo enfermedades o situaciones anómalas.

Capítulo 5. Permisos y excedencias

Artículo 27. Permisos retribuidos

El personal podrá ausentarse previa justificación y con derecho a remuneración íntegra en los casos recogidos por la regulación legal vigente y también en los siguientes casos, debidamente justificados:

Dilluns, 31 de març de 2014

a) Matrimonio o formación de pareja. El permiso por matrimonio: 15 días naturales consecutivos. Se podrá disfrutar dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o de inicio de convivencia, previa petición a Recursos Humanos y consideradas las necesidades organizativas del departamento o servicio.

Las referencias hechas a la institución del matrimonio se entienden que también afectan las uniones de hecho. En este supuesto deberán justificar el permiso mediante certificado de convivencia y bajo condicionamientos similares a la institución del matrimonio, siendo necesaria la validación previa de los requisitos por parte del departamento de Recursos Humanos.

b) Maternidad. El permiso por maternidad tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas. En casos de parto, acogimiento o adopción múltiple este período podrá ser ampliado en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Únicamente podrá disfrutar de este permiso uno de los miembros de la pareja, independientemente de que trabaje o no en el Tecnocampus.

Para la adopción o el acogimiento de un menor de hasta 6 años, tanto preadoptivo como permanente, 16 semanas a contar desde la resolución judicial de la adopción o resolución administrativa o judicial del acogimiento.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más, en casos de más de dos hijos, por cada hijo a partir del segundo. Si se trata de una adopción internacional, el permiso puede empezar hasta 6 semanas antes.

La duración de la licencia por maternidad será también de 16 semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de discapacitados o de aquellos que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que el bebé tenga que estar hospitalizado se tendrá derecho a un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de 12 semanas. Se iniciará a partir de que acabe el permiso de maternidad o de la 16ª semana posterior al parto.

c) Paternidad, adopción o acogimiento. El progenitor/a que no disfrute del permiso de maternidad tendrá derecho a un permiso de 3 semanas naturales consecutivas a disfrutar dentro de los 10 días siguientes a la fecha de nacimiento, o a la llegada del menor adoptado o acogido, o bien una vez terminado el permiso de maternidad del otro miembro de la pareja.

d) Lactancia por hijos menores de nueve meses. El permiso será de 1 hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en 2 fracciones de 30 minutos. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple el permiso será de 2 horas diarias, las cuales se pueden dividir en 2 fracciones de 1 hora. Este permiso se podrá sustituir por una reducción de jornada de ½ hora con la misma finalidad o acumularlo esta reducción de ½ hora en jornadas completas y se podrá disfrutar continuidad del permiso de maternidad o de paternidad.

f) Periodo de vacaciones. Si el permiso de maternidad o el de paternidad, adopción o acogimiento coincide total o parcialmente con el período de vacaciones, no computarán como días de vacaciones. Se disfrutará de las vacaciones justo antes o después de este permiso.

g) Permiso prenatal. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a exámenes prenatales ya técnicas de preparación para el parto, durante el tiempo necesario, previa justificación de la necesidad excepcional de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la Administración competente en Cataluña, durante el tiempo necesario y debidamente justificado de hacerlo necesariamente dentro de la jornada de trabajo.

h) Atención de hijos discapacitados. Los progenitores tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para asistir a reuniones o visitas en los centros educativos, especiales o sanitarios, donde reciban apoyo. Por este permiso será necesario justificación de que no se puede hacer fuera del horario laboral. Además, tienen derecho a 2 horas de flexibilidad horaria diaria de entrada y salida.

Dilluns, 31 de març de 2014

i) Permiso por muerte, accidente grave, hospitalización y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Permiso de 2 días laborables. Ampliable a 4 días en circunstancias excepcionales autorizadas por el director general o, sin necesidad de esta autorización, en el caso de que la causa que origine el permiso se produzca a más de 60 km. de la residencia habitual del trabajador. También se contempla la posibilidad de solicitar un permiso sin retribución de un mínimo de 10 días y un máximo de 3 meses.

j) Situaciones de violencia. Las personas víctimas de situaciones de violencia que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud. Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

k) Traslado de domicilio. Por traslado de domicilio habitual se podrá disfrutar de 2 días de permiso. Ampliable a 3 días si es mas de 100 km.

l) Deberes públicos. Por deberes inexcusables de carácter público se dispondrá del tiempo indispensable para cumplirlos, previa justificación.

m) Permiso para realización de exámenes oficiales. Se podrá solicitar un día de permiso que coincidirá con el de realización de la prueba.

n) Permisos de flexibilidad horaria recuperable. Se pueden autorizar permisos de ausencia del puesto de trabajo para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o de segundo grado en caso de estar a cargo del trabajador.

Habrà que justificar documentalmente el tiempo de ausencia, el cual tendrà que recuperar durante la misma semana en que se disfrute del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

o) Días de libre disposición. De forma general se establecen tres días de libre disposición al año, sin justificación, previo aviso de siete días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

p) Días de ausencia por indisposición. De forma general, se establece un máximo de hasta tres días de ausencia continuos o discontinuos al año por indisposición sin necesidad de justificación documental. En este supuesto y por ser un hecho imprevisible, en el momento en que se produzca la indisposición se comunicará lo antes posible a la persona con cargo superior inmediato para que lo ponga en conocimiento del director de departamento y de RRHH.

Artículo 28. Permisos no retribuidos (con reserva del puesto de trabajo)

a) Asuntos propios: concesión condicionada a las necesidades del servicio, previa petición a Recursos Humanos. Duración máxima acumulada de 2 meses cada 3 años.

b) Atención a familiares enfermos: hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Duración mínima de 10 días y máxima de 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta 3 meses más.

Artículo 29. Reducciones de jornada con reducción proporcional de sueldo

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción mínima de 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada con la reducción proporcional de sueldo en los siguientes supuestos: hijos menores de 10 años con guardia legal; familiar de hasta 2º grado a su cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o si la hace perciba una retribución inferior al salario mínimo interpersonal. Tiene el mismo derecho quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Los trabajadores del Tecnocampus tienen la posibilidad de solicitar, de mutuo acuerdo con la empresa y para casos justificados, sin perder ningún derecho laboral, un permiso de reducción de la jornada, a la que le corresponderá una reducción salarial proporcional a las horas reducidas. El permiso será anual con un mínimo del 12,5% y un máximo del 50% de las horas anuales. Habrà que acordar los horarios con RRHH y/o responsable del àrea.

Artículo 30. Excedencias

Las condiciones para obtener una excedencia, sea voluntaria o forzosa, se adecuarán siempre a la normativa legal vigente.

Dilluns, 31 de març de 2014

a) Excedencia forzosa: Por elección para cargo público incompatible con la asistencia al trabajo o por ejercicio de funciones sindicales de ámbito local o superior. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

b) Excedencia voluntaria: Las personas de la plantilla con contrato laboral indefinido que hayan cumplido 1 año de antigüedad tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año y no superior a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercido una vez por la misma personal si han pasado 4 años desde el final de la anterior excedencia. La persona en excedencia conserva un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la empresa.

c) Cuidado de hijo o familiar: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar de cada hijo, ya sea por naturaleza o bien por adopción, o en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin a la que esté disfrutando, en su caso.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por él mismo y no desempeñe actividad retribuida. Cuando una nueva causa dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pondrá fin a la que se esté disfrutando, si fuera el caso.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal laboral. No obstante, si 2 o más trabajadores/as del mismo departamento o área generasen este derecho por el mismo la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

El período durante el cual el personal laboral se encuentre en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia, la persona disfrute tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Una vez transcurrido este período, sólo se hará reserva de una plaza y un puesto de igual nivel y retribución.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses, si se trata de categoría especial.

d) Permiso no retribuido para actividades relacionadas con la investigación y la formación

Se concederá permiso no retribuido con reserva de puesto de trabajo para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, reuniones de transferencia, etc. debidamente justificado y por un tiempo mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses, ampliable de mutuo acuerdo por un período igual a 12 meses. Estos permisos se darán previa comunicación al Tecnocampus con un preaviso mínimo de 4 meses. No se podrá disfrutar de más de un permiso de este tipo en el plazo de 5 años.

Artículo 31. Conciliación de la vida familiar, personal, profesional y formativa

Es voluntad de ambas partes favorecer los acuerdos a los que lleguen la persona trabajadora y el Tecnocampus para adaptar la duración y distribución del tiempo de trabajo para hacer efectivo el derecho del trabajador/a en la conciliación de la vida familiar, personal, profesional y formativa.

Capítulo 6. Contratación y vacantes

Artículo 32. Ingreso a la plantilla

El ingreso de todo el personal del Tecnocampus se producirá mediante aplicación del protocolo de Provisión de Puestos de Trabajo garantizando los principios básicos de publicidad, concurrencia, transparencia, mérito e igualdad de oportunidades.

En cuanto a la contratación de PDI en régimen de profesorado permanente, con dedicación plena o completa, será necesario un proceso de concurso abierto donde se podrán presentar candidatos internos y externos los cuales serán

Dilluns, 31 de març de 2014

evaluados por un tribunal competente y de conformidad con los convenios de adscripción universitaria que puedan existir.

El Protocolo de Provisión de Puestos de Trabajo se hará de mutuo acuerdo con el Comité de empresa.

Artículo 33. Provisión de vacantes

De la creación de nuevas plazas y de la existencia de vacantes se dará traslado al Comité de Empresa antes de que se inicie el proceso para cubrir la plaza y se hará la correspondiente publicidad interna y externa.

De forma general y de acuerdo con lo que establezca la normativa laboral se priorizará la entrada del personal en situación de excedencia. También se priorizará la promoción interna.

Artículo 34. Forma de los contratos

Los contratos se harán siempre por escrito, con copia para cada una de las partes contratantes, además de las correspondientes a los organismos competentes.

Artículo 35. Notificación de los contratos

Todos los contratos de trabajo y posterior modificaciones serán notificados a los representantes de los trabajadores entregando copia básica con la expresión de modalidad contractual, duración, jornada, horario, grupo y funciones asignadas y si la contratación fuera temporal, causa de contratación.

Artículo 36. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso de carácter indefinido deberá superar un período de prueba, que será de 6 meses.

Artículo 37. Contrato de interinidad

Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. También se podrá utilizar este tipo de contrato para cubrir la docencia, total o parcialmente, del profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en la Universidad, para hacerse cargo de un proyecto de investigación, o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los plazos legalmente previstos.

Artículo 38. Contratos de obra o servicio determinado y circunstancias de la producción

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para la realización de servicios, proyectos o trabajos de investigación y/o transferencia propios o concertados con otras instituciones públicas o privadas así como circunstancias del mercado o acumulación de tareas.

Los profesores asociados (a excepción de los contratos vigentes actuales) estarán vinculados de forma temporal. El contrato se hará efectivo al menos 10 días antes del inicio de la docencia y cubre el período de exámenes.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el servicio, proyecto o trabajo que constituya su objeto.

Artículo 39. Contrato de prácticas y de aprendizaje

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual se adecuarán a lo que establezca la legislación vigente actual en cada momento.

Tecnocampus no contratará personal docente en estos regímenes.

Artículo 40. Trabajo a tiempo parcial

Se considera trabajo a tiempo parcial el que se realiza para la prestación de servicios en una jornada de trabajo inferior a la de una persona que trabaja en el Tecnocampus a tiempo completo comparable.

Dilluns, 31 de març de 2014

Las personas que trabajan a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo los aspectos económicos, que se percibirán de forma proporcional.

Artículo 41. Preaviso de extinción

Siempre que sea posible y de forma motivada, de acuerdo con la modalidad contractual y circunstancias del caso concreto, el Tecnocampus deberá preavisar por escrito y con 15 días de antelación, de la extinción del contrato de trabajo al trabajador contratado temporalmente. Se exceptúa el caso en que la interinidad sea para cubrir sustituciones temporales.

Artículo 42. Empresas de trabajo temporal

La contratación de empresas de trabajo temporal quedará limitada a los supuestos de difícil previsión.

Artículo 43. Preaviso en caso de baja en la plantilla por voluntad del trabajador

El trabajador que voluntariamente quiera extinguir su contrato de trabajo con el Tecnocampus deberá comunicarlo por escrito con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la baja. Para el personal directivo y cargos de responsabilidad, el preaviso deberá ser comunicado con una antelación mínima de 30 días.

Artículo 44. Suplencia en caso de baja

En casos de baja laboral de un trabajador de más de 3 semanas de duración, será necesario contratar a una persona que lo supla o asignar sus funciones a otra persona compensando económicamente si implica más responsabilidad o horas de dedicación y éstas no puedan ser compensadas.

Capítulo 7. Movilidad y formación

Artículo 45. Movilidad funcional

La empresa podrá destinar a un trabajador a otro puesto de trabajo por el tiempo imprescindible, respetando los derechos correspondientes a su grupo profesional.

Artículo 46. Formación

El Tecnocampus establecerá el Protocolo para la concesión de ayudas y descuentos para la formación e investigación, de mutuo acuerdo con el Comité.

La formación estará estructurada en base a 3 niveles:

- a) Formación específica, destinada a mejorar el nivel de conocimientos específicos del puesto de trabajo ocupado por el trabajador. Consistirá en cursos de reciclaje y capacitación profesional.
- b) Formación para la promoción, destinada a facilitar la promoción interna del personal, mediante cursos destinados a la obtención de títulos profesionales o el reconocimiento necesario para ocupar determinantes puestos de trabajo.
- c) Formación integral personal, destinada a mejorar el nivel de conocimientos sin que sea necesario que tenga relación con el lugar ocupado por el trabajador.

El Plan de Formación será confeccionado anualmente de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa a partir de las necesidades detectadas por los diferentes departamentos.

La dotación económica dedicada a la formación para el personal será de 20.000 EUR adicionales a los fondos de la Fundación Tripartita. Esta dotación adicional llegará al 1% del salario base total en el escenario de 2.500 estudiantes o superior.

Artículo 47. Protección de la formación

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho, en los términos que están establecidos, a:

- a) Disfrutar de los permisos necesarios para la realización de los exámenes oficiales.

Dilluns, 31 de març de 2014

b) Adaptación de su jornada de trabajo u obtención de los permisos necesarios para desarrollar las actividades formativas y de perfeccionamiento profesional que sea de interés para el Tecnocampus, siempre que sean autorizadas por Dirección y no afecten a la organización del departamento ni a la productividad del trabajador.

c) El PDI que, para mejorar sus competencias lingüísticas o de investigación, quiera dedicar un periodo de investigación o docencia en universidades extranjeras de prestigio podrán solicitar al Tecnocampus la compactación de la jornada con anterioridad para poder disfrutar de un periodo sin docencia de como máximo 12 meses y sin pérdida de vinculación laboral.

Capítulo 8. Mejoras sociales

Artículo 48. Enseñanza gratuita

En el Protocolo para la concesión de ayudas y descuentos para formación e investigación para el personal del Tecnocampus se recoge un apartado dedicado a reflejar un conjunto de descuentos de formación interna Tecnocampus para el personal y los hijos del personal tanto para enseñanza de grado, másters universitarios o formación permanente.

Artículo 49. Anticipos

Se podrá conceder a los trabajadores en activo con antigüedad superior a dos años un anticipo sin interés, a cuenta de las retribuciones futuras a percibir, por importe de hasta tres mensualidades de las retribuciones ordinarias íntegras.

El reintegro se hará mediante deducción de las retribuciones mensuales del interesado a lo largo del año siguiente a la concesión del anticipo, repartidas en el período que se pacte y como máximo en las 14 pagas posteriores. En caso de finalización del contrato se liquidará a la fecha de finalización.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que no esté liquidado el anterior.

Artículo 50. Premio por años de servicio

El personal en situación de servicio activo que cumpla una antigüedad de servicios efectivos en el Tecnocampus de 25 años tendrá derecho a 1 mes adicional de vacaciones, fuera del periodo lectivo en caso del PDI, y media paga extra.

Estos días especiales de vacaciones se deben cumplir dentro del año natural o el siguiente en que se produce el aniversario y de acuerdo con las necesidades del servicio.

De este premio quedarán excluidos los trabajadores que hayan sido objeto de una sanción por falta muy grave durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de cumplimiento de dicho aniversario.

Artículo 51. Revisión médica

1. Tendrá una frecuencia mínima anual, ampliable en el caso de enfermedades profesionales según los diferentes puestos de trabajo. El resultado se enviará directamente del centro médico al domicilio del trabajador o mediante comunicación electrónica personal.

2. El Comité de Prevención de Riesgos Laborales conocerá los resultados globales relacionados con la patología laboral a fin de adoptar medidas para solucionar las deficiencias informadas.

La revisión médica tiene carácter voluntario, salvo el caso del personal que desarrolla puestos de trabajo en contacto con niños, alimentos, vejez y actividades peligrosas, nocivas o insalubres, en las que será obligatoria. También será obligatoria para el personal de nuevo ingreso.

Artículo 52. Asistencia jurídica y responsabilidad civil

El Tecnocampus garantiza la asistencia jurídica al personal sujeto a este convenio que la pueda necesitar a causa de conflictos con terceros derivados de la realización de su servicio. Se exceptúa el caso de que el conflicto sea contra el propio Tecnocampus.

Se contratará una póliza de seguros a cargo del Tecnocampus, que garantice la cobertura de la responsabilidad civil de su personal por daños ocasionados a terceros en el ejercicio de sus funciones, incluidas las fianzas y las costas

Dilluns, 31 de març de 2014

judiciales. Están exentos los casos en que el responsable es condenado por imprudencia temeraria con infracción de reglamentos, negligencia o ignorancia, inexcusables, dolo o mala fe, infracción o incumplimiento voluntario de las normas.

Artículo 53. Seguro de vida y de accidentes

La empresa contratará para todo su personal, una póliza de seguro por muerte o incapacidad permanente absoluta, la cual deberá prever indemnizaciones de 35.000 EUR. Estas cantidades se actualizarán durante la vigencia del Convenio según el aumento del IPC de Cataluña. Los derechos de este seguro serán compatibles, en los términos previstos por la ley de seguros, con cualquier otro seguro suscrito particularmente por el trabajador.

Artículo 54. Privacidad laboral

La empresa no intervendrá la actividad del personal que se lleve a cabo con medios informáticos y/o telemáticos. En concreto, no fiscalizará las cuentas de correo electrónico del personal ni las consultas realizadas en Internet, como tampoco hará uso de software de monitorización del trabajo o de otras aplicaciones informáticas análogas, a excepción de una situación de sospecha justificada que lo aconseje y previa consulta al Comité de Empresa.

Por su parte el personal del TCM se compromete a hacer un uso adecuado de los recursos informáticos y/o telemáticos para su actividad contractual.

Artículo 55. Jubilación

Dentro de la política de solidaridad en la promoción del empleo se potenciará la jubilación parcial, siempre que la normativa laboral vigente lo permita, formalizando el correspondiente contrato de relevo.

De común acuerdo entre el Tecnocampus y el trabajador se podrá negociar la jubilación anticipada siempre que la normativa laboral vigente lo permita. Por cada año de antelación a la edad de jubilación mínima que por ley, se recompensará con una prima de 7 mensualidades si le quedan 3 años para la edad obligatoria de jubilación, 6 mensualidades si le quedan 2 años y 5 si le resta 1 año. El derecho a esta prima es incompatible con las prestaciones por desempleo.

Llegada la edad legal que da derecho a la jubilación los trabajadores que decidan acogerse en los 3 primeros meses tendrán derecho a un premio de jubilación de 4 mensualidades siempre que tengan una antigüedad mínima de 10 años.

Artículo 56. Jubilación parcial anticipada con contrato de relevo

Los trabajadores del Tecnocampus que reúnan los requisitos legales para acudir a la jubilación parcial anticipada podrán proponer y acordar con la empresa la transformación de su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. Cuando así lo acuerden, Tecnocampus mantendrá un contrato de relevo hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria.

Artículo 57. Fondo de Beneficio Social

Se constituye un fondo anual de beneficio social de 15.000 EUR para todo el personal que se repartirá según la normativa estipulada por la comisión paritaria.

Artículo 58. Prestación en caso de fallecimiento.

La familia del trabajador del Tecnocampus muerto estando en servicio activo percibirá un subsidio, por una sola vez ya tanto alzado, consistente en cuatro mensualidades de salario bruto que venía cobrando el trabajador. La tramitación de la quita y la prestación del subsidio en caso de fallecimiento serán realizadas de oficio por los servicios administrativos del Tecnocampus y abonado en la cuenta corriente donde se tramitaba el pago de la nómina.

Capítulo 9. Faltas y sanciones

Artículo 59. Tipos de faltas

Se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

a) Son faltas leves:

Dilluns, 31 de març de 2014

En general:

1. Dos faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo en un período de 30 días.
2. Una falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de 30 días.
3. En caso de baja por Incapacidad Temporal, no cursar en tres días la baja correspondiente, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
4. La no actualización de los datos personales en los registros del Tecnocampus que provoquen un perjuicio a la compañía (dirección y datos de carácter fiscales imprescindibles para la gestión de la nómina)
5. Las incorrecciones leves hacia los estudiantes, los clientes, los compañeros de trabajo o subordinados.

Àmbito universitari:

6. En el caso del profesor, terminar la clase mucho antes de su hora de finalización, sin causa justificada dos veces en un periodo de 30 días

b) Son faltas graves:

En general:

1. Entre tres y cuatro faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de 60 días.
2. Entre dos y tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un periodo de 60 días.
3. Comunicar datos erróneos relativos a presencia y ausencias.
4. Las incorrecciones graves hacia los estudiantes, los clientes, los compañeros de trabajo o subordinados.
5. La reincidencia en falta leve en un período de 60 días.
6. El hecho de causar, por negligencia o por mala fe, daños graves en la conservación de los locales, de material o de los documentos de la empresa.
7. El abuso en la autoridad en el ejercicio de funciones.
8. La parcialidad, o la participación en casos de conflicto de interés, en las contrataciones de personal, adjudicaciones de contratos de bienes o servicios y adjudicación de becas.
9. Utilizar indebidamente los medios que la empresa ponga a disposición del personal incumpliendo la normativa que se publique que al efecto establezca la compañía. La empresa podrá comprobar el cumplimiento de estas obligaciones en caso de sospecha justificada de incumplimiento previa consulta al comité de empresa.

Àmbito universitari:

10. Demostrar pasividad y desinterés con los estudiantes en cuanto a la información de materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones por escrito reiteradas que se le hayan hecho al trabajador en este sentido.

11. El incumplimiento de las medidas de la comisión de calidad docente u órganos similares para modificar problemas de calidad detectados en los procesos de evaluación de la calidad.

c) Son faltas muy graves:

En general:

1. Más de 4 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 90 días.
2. Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en el plazo de 90 días.

Dilluns, 31 de març de 2014

3. El abandono injustificado del trabajo durante 5 días consecutivos.
4. Las faltas graves de respeto y maltrato y violencia, de palabra o de obra, a cualquier trabajador, alumno, cliente o miembro de la comunidad del Parque Tecnocampus.
5. El hecho de causar, por negligencia grave o mala fe, daños muy graves en la conservación de los locales, de material o de los documentos de la empresa.
6. Favorecer de forma expresa el beneficio personal en procesos de contratación de bienes o servicios, de personal o de adjudicación de becas o premios y la manipulación ilícita e intencionada de calificaciones a cambio de regalos o dinero.
7. Acciones que limiten las libertades públicas, los derechos sindicales o la igualdad de género. Realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio de los derechos de huelga o libertad de expresión.
8. La reincidencia en falta grave dentro de los 12 meses anteriores.
9. Aquellas establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

Para el profesorado la puntualidad y la asistencia se mide por cada hora programada de clase.

Artículo 60. Sanciones

Las sanciones serán:

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días o despido.

La Dirección General del Tecnocampus, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta anterior del trabajador, podrá reducir las sanciones establecidas.

Artículo 61. Procedimiento de comunicación de sanciones

Todas las faltas se comunicarán por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que han motivado la sanción.

Antes de imponer las sanciones graves y muy graves se recibirá previamente al trabajador, acompañado si lo desea por un representante legal o sindical, para que pueda explicar, negar o justificar los hechos, en caso de graves se le concederán 5 días hábiles para formular alegaciones por escrito y en caso de muy graves el plazo será de 10 días.

Las sanciones por faltas leves y graves se comunicarán al Comité de Empresa, salvo que el trabajador solicite por escrito que no se haga. Las sanciones por faltas muy graves se comunicarán al Comité de Empresa en todos los casos.

No se podrán imponer sanciones de suspensión de empleo y sueldo, ni aplicar al trabajador un despido disciplinario, sin seguir el procedimiento establecido en este convenio.

Artículo 62. Prescripción

La capacidad sancionadora prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de que se han cometido, y en todo caso, a los seis meses de cometida la falta.

Cuando no se cometan faltas leves durante seis meses, y graves durante un año, se cancelarán las faltas de estos grados que pueda haber en el expediente personal de cada trabajador.

Dilluns, 31 de març de 2014

Capítol 10. Representación del personal y derechos sindicales

Artículo 63. Norma general

En lo referente a los derechos sindicales de los trabajadores y en materia de representación, se aplicarán en cada momento las disposiciones legales que regulan estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se prevén en los artículos siguientes, que puedan mejorar estas disposiciones legales.

Artículo 64. Asamblea de personal

El Tecnocampus facilitará la celebración de asamblea de trabajadores, poniendo a su disposición los locales adecuados cuando así lo soliciten, con una anticipación mínima de 72 horas. Tecnocampus facilitará la comunicación de la convocatoria de asambleas mediante correo electrónico del departamento de recursos humanos.

No se suspenderán clases por convocatoria de asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a tres asambleas al año dentro del horario laboral. La empresa autoriza la asistencia a la asamblea a los asesores sindicales que entrega quieran ir acompañados por personal del Comité de Empresa.

Artículo 65. Competencias del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa gozan de las siguientes competencias, derechos, garantías y facultades:

- a) Recibir información anual sobre los rasgos generales de la política de personal.
- b) Recibir la copia básica de los contratos y sus modificaciones, en un plazo de diez días.
- c) Recibir información y emitir informe previo sobre las siguientes materias
 1. Reestructuraciones de la plantilla de carácter colectivo.
 2. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 3. Plan de formación del personal.
 4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 5. Establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 6. Cambios en la jornada laboral y horarios de trabajo de carácter colectivo.
 7. Régimenes de permisos, vacaciones y licencias.
 8. Conocer la aplicación de la estructura salarial de la plantilla, complementos y retribuciones extraordinarias siempre respetando la privacidad de los datos y con el correspondiente sigilo profesional.
 9. Bases de selección de las ofertas de puestos de trabajo.
- d) Recibir información de la apertura de expedientes disciplinarios y de las sanciones que se impongan, poder solicitar en cualquier momento información sobre estos, y poder estar presente en las comparecencias siempre que haya consentimiento de la persona interesada.
- e) Recibir información trimestral sobre las estadísticas de absentismo y sus causas, los accidentes laborales y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo, mediante el Comité de Riesgos Laborales.

Dilluns, 31 de març de 2014

- h) Participar en la gestión del fondo social y cualquier otra obra social que se pueda establecer.
- i) Orientar, asesorar y asistir al personal sobre cuestiones y peticiones de todo tipo que hagan referencia a su relación laboral y los derechos y deberes que se deriven.
- j) Estar presente en los procesos de selección con voz y sin voto.
- k) Recibir la información económica de la Fundación. Disponer de la información relativa a los procesos de adjudicación de bienes y servicios en las diferentes fases del proceso con suficiente antelación para poder analizar estas fases.
- l) Cualquier otra que pueda establecer la normativa vigente.

Artículo 66. Condiciones materiales y espacio a disposición del Comité de Empresa

El Tecnocampus pondrá a disposición del Comité de Empresa un espacio apropiado para realizar su actividad. Igualmente el Tecnocampus facilitará al Comité los materiales y servicios necesarios para desarrollar su actividad, previa justificación por escrito al Departamento de Recursos Humanos.

La comunicación del Comité con sus representados se hará mediante las carteleras pertinentes, un espacio en la intranet de la empresa, una dirección de correo electrónico propia para comunicarse con los trabajadores y gastos de desplazamientos necesarios para realizar su actividad.

Artículo 67. Crédito horario del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario determinado por la normativa vigente para el cumplimiento de sus tareas de representación. Podrán redistribuir este crédito entre ellos de la manera que libremente determinen. En el caso del profesorado, tendrán la reducción proporcional de los créditos lectivos en base a 150 horas mensuales. Podrán utilizarse en cualquier momento su crédito horario, comunicándolo si es necesario a su jefe inmediato para prevenir las necesidades del servicio. En períodos de negociación colectiva, el crédito horario se doblará a los miembros de la mesa de negociación con un máximo de 4 integrantes.

Se podrá solicitar, previo acuerdo, la ampliación del crédito horario para asistencia a comisiones de carácter paritario. La empresa se compromete a adoptar medidas organizativas necesarias para garantizar que los miembros del Comité y, en su caso, los delegados sindicales puedan realizar sus funciones de representación y de negociación.

Artículo 68. Secciones Sindicales

Todo el personal tiene derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El personal afiliado a un mismo sindicato podrá constituirse en Sección Sindical, en los términos legalmente establecidos para tal efecto, y según los estatutos del sindicato al que pertenezcan.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa podrán nombrar delegados/as sindicales. Tendrán derecho a un crédito adicional de 5 horas mensuales si son miembros del Comité de Empresa.

Todas las comunicaciones de la empresa al Comité se harán a su Presidente o Presidenta y a cada una de las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa.

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2013.

GRUPOS	Niveles retributivos	Salario base jornada completa (EUR)
Técnicos		
	T1	33.000
	T2	29.000
	T3A	26.500
	T3	24.000
	T4	22.000

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 de març de 2014

GRUPOS	Niveles retributivos	Salario base jornada completa (EUR)
Oficiales		
	01	21.000
	02	19.000
	03	17.000
	04	15.000

Niveles retributivos de los profesores	Salario base jornada completa (EUR)	Salario base jornada plena
Catedráticos	42.000	-
P2 Titular	39.500	-
P3 Dr acreditat	37.000	29.600
P4 Doctor	35.000	28.000
P5 Profesor	32.000	25.600

Asociados: 728 EUR/crédito.

Asociado prácticas de habilidades grupos reducidos: 400 EUR/crédito.

1. Los créditos de exceso ofrecerán al personal que es competente en la materia y que tiene menos dedicación docente, y en caso de no poderse cubrir podrá asumir voluntariamente por personal con dedicación completa. En este supuesto, el número de créditos no podrá exceder el 20% de su jornada habitual, los cuales se compensarán entre trimestres/semestres a lo largo del año. En casos excepcionales y justificados, el equipo directivo de la escuela puede determinar que se retribuya al precio/crédito correspondiente de profesor asociado, siempre y cuando sea una dedicación de forma esporádica y que el receptor no lo haya hecho en el último año.

2. El precio hora de actividades de formación permanente, seminarios, actividades de extensión universitaria, etc., será de 40 a 70 EUR/h, en función de la economía del programa.

3. La participación en el programa de máster oficial será de 60 a 90 EUR/h, en función de la economía del programa. En casos excepcionales se podrá considerar una retribución diferente con el conocimiento del Comité de empresa. En ambos casos, el precio final será a criterio de la Dirección de la escuela con el visto bueno de la Dirección General.

4. El Tutor de Prácticas Externas curriculares es el profesor/a o profesional que realiza el seguimiento directo de las prácticas en las empresas o instituciones externas de los alumnos y si no forma parte del sistema de puntos para desarrollo se retribuye de la siguiente forma:

- Prácticas en grupos reducidos: 400 EUR por un grupo.

- Prácticas individuales en empresas: 100 EUR por alumno para prácticas hasta 15 ECTS y 150 EUR por prácticas superiores a 15 ECTS.

5. La realización de planes de tutoría estará incluida en el Protocolo de Desarrollo.

6. La dedicación por dirección de un Trabajo Fin de Carrera o Grado podrá ser compensada bien por retribución o por compensación de horas docentes. De forma prioritaria se procederá a la compensación.

ECTS	Retribución (EUR)	Cr. ECTS
10	200	0,27
14	276	0,38
18	350	0,48
20	393	0,54
24	473	0,65

En relación a la tabla de compensación por Trabajos Final de Grado será de aplicación la reducción de ECTS de profesorado en el caso de que exista disponibilidad de asignación docente. En caso contrario se procederá directamente a la retribución.

Dilluns, 31 de març de 2014

ANEXO 2.

CARGOS FUNCIONALES DE TÉCNICOS (APLICABLE A CAMPUS, PARQUE Y SERVICIOS CORPORATIVOS).

El presente anexo refleja el importe de los complementos por cargos funcionales aplicados al ámbito no académico del TCM. Estos complementos se pueden aplicar tanto a PAS con responsabilidades específicas como PDI en ejercicio pero con responsabilidades no académicas. En este último caso el complemento podrá venir acompañado o no de una reducción de la docencia.

Nivel de responsabilidad 1	Director	Compl. anual de 7.000 EUR fijos más 2.500 EUR de variable no consolidable en función de la consecución de objetivos
Nivel de responsabilidad 2	Jefe	Complemento anual de 5.000 EUR fijos
Nivel de responsabilidad 3	Responsable	Complemento anual de 2.500 EUR fijos

ANEXO 3.

CARGOS ACADÉMICOS TEMPORALES.

El presente anexo refleja el procedimiento a seguir para determinar los complementos retributivos y las reducciones por ocupar cargos académicos temporales.

Complementos retributivos y reducciones de créditos:

Responsabilidad	Complemento Funcional	Reducción de Créditos
Nivel 1. Director	Compl. anual de 9.500 EUR fijos más 2.500 EUR de variable no consolidable en función de la consecución de objet.	20
Nivel 2. Jefe de Estudios	Complemento anual de 6.500 EUR fijos	12-14
Nivel 3. Coordinadores	Complemento anual de 4.000 EUR fijos	8-10
Nivel 4 Responsable	Complemento anual de 2.500 EUR fijos	-

Cada curso académico se determinará de forma conjunta entre los Directores de las escuelas y la Dirección General el total de créditos de reducción por escuela.

Esta reducción se hará en base a la estructura de cargos por escuela que se de un Director, un Jefe de estudios y un Coordinador para Grau. Los responsables no disfrutan de reducción de créditos.

Además de la estructura base cada escuela dispone de una bolsa de créditos para apoyar proyectos concretos (como por ejemplo: tutorías y seguimiento; apoyo a carrera profesional y bolsa de trabajo; talleres y seminarios fuera de programación, actividades de apoyo a dirección y organización del centro, apoyo a captación de estudiantes, talleres divulgativos, comunicación e información; desarrollo de relaciones internacionales; proyectos de investigación y de transferencia; gestión de laboratorios, etc.).

La gestión y aplicación anual de la bolsa de horas se hará a criterio de la dirección del centro y con el visto bueno de la Dirección General. Se partirá siempre de un proyecto de actuación que siga las directrices globales de la institución y las prioridades académicas de cada centro acordadas con la Dirección General.

Esta bolsa se nutre en función del número de titulaciones y alumnos de la escuela, en concreto:

- a) cada 100 alumnos da derecho a 1,5 crédito
- b) cada grado da derecho a 1,5 crédito (no se incluyen dobles titulaciones)

El resultado se disminuirá según la franja de reducción de créditos escogida en el nivel 2 y 3 y se descuentan otros créditos que el centro pueda tener. El número resultante del cálculo se entenderá como el número máximo a utilizar por los proyectos propios del centro y se aplicará por curso académico (de septiembre a julio) siempre que se justifique con proyectos concretos del centro validados por la Dirección General.

En actividades académicas (investigación, transferencia o formación permanente) en que se produce un ingreso económico extra como contrapartida no se procederá a utilizar la bolsa de créditos del centro y tales temas se tratarán en base a las tablas de remuneraciones extras o en descuento de créditos equivalentes, según el caso. Tampoco se incluye en este cómputo el descuento de créditos no académicos, es decir PDI del centro que desarrolle vía un descuento temporal de dedicación una tarea no académica (servicios del campus, servicios de Fundación, el Comité de Empresa,...), ni los que se deriven de las ayudas para la tesis doctoral definidos en el artículo 2.4 del Protocolo de Formación del Personal del TCM.

ANEXO 4.

TABLA DE AFECTACIONES DEL ARTICULADO DEL PRESENTE CONVENIO.

1.- En caso de que alguno de los artículos o normativa legislativa que tiene incidencia en la tabla de afectaciones perdiera vigencia o quedara sin efecto, se recuperará el contenido de los artículos del Convenio Colectivo tal como están redactados.

2.- En el momento de la firma de este convenio, están afectados por disposiciones legales externas a la voluntad de las partes, los artículos del convenio incluidos en la tabla siguiente:

Art. 16. Incremento anual del salario base

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación del art. 2 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y normativa concordante que establece "En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011"

Art. 19. Complemento económico en supuestos de bajas por incapacidad laboral

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación del art. 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y normativa concordante que establece "Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad"

Art. 20. Jornada de trabajo del personal técnico y oficial

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación de la cláusula Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 y normativa concordante que establece "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"

Art. 23. Vacaciones

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación del art. 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y normativa concordante que establece "Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza"

Art. 26. Distribución de la jornada y vacaciones del profesorado

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación de la cláusula Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 y normativa concordante que establece "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"

Art. 27. Permisos retribuidos

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación del Art. 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y normativa concordante que establece

Dilluns, 31 de març de 2014

Art. 48. Enseñanza gratuita

Queda suspendido parcialmente este artículo por aplicación del Art. 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y normativa concordante que establece "se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a los dispuesto en el presente título".

Barcelona, 13 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès