

Dilluns, 10 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'1 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (Fundació Universitària Balmes) per al període 01.07.2014-30.06.2017 (codi de conveni 08015422012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (Fundació Universitària Balmes) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juliol de 2014, 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 Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (Fundació Universitària Balmes) per al període 01.07.2014-30.06.2017 (codi de conveni 08015422012008) 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*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA UNIVERSITAT DE VIC–UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA (FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA BALMES) PER AL PERÍODE 01.07.2014–30.06.2017.

PREÀMBUL.

L'entitat titular de la Universitat de Vic–Universitat Central de Catalunya és la Fundació Universitària Balmes, en endavant FUBalmes, que està inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 150, amb domicili al carrer Perot Rocaguinarda, núm. 17, de Vic, i identificada amb el CIF número G-58.020.124.

La Fundació també és titular, total o parcial, d'altres empreses com Eumo Editorial, Eumogràfic, Fundació Kreas i Creacció. En el supòsit que s'adquireixin participacions en altres empreses, se n'informarà el comitè d'empresa i seran incorporades al preàmbul del futur conveni.

La FUBalmes és una institució sense ànim de lucre amb vocació de servei públic en les activitats que duu a terme i en l'àmbit en el qual actua. A partir de la modificació dels estatuts de la FUBalmes, aprovats el 13 de setembre de 2013, l'entitat pot dur a terme altres activitats diferenciades de l'activitat principal (ensenyament i recerca universitària).

Aquest és un conveni de centre de treball que afecta el centre de treball Universitat de Vic–Universitat Central de Catalunya, del qual és titular la Fundació Universitària Balmes (en endavant FUBalmes).

En cas que la FUBalmes creï nous centres de treball (entesos com a unitats productives amb organització específica donades d'alta com tals davant de l'Autoritat Laboral), n'informarà prèviament al Comitè d'empresa.

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

CAPÍTOL I. PARTS NEGOCIADORES, ÀMBITS, VIGÈNCIA I REVISIÓ.

Aquest Conveni de centre de treball ha estat negociat per la direcció de la FUBalmes i el Comitè d'Empresa d'aquesta entitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Article 1. Àmbit funcional.

Les normes contingudes en aquest conveni afecten el centre de treball Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya de titularitat de la FUBalmes i li són aplicables.

Article 2. Àmbit personal.

Queda comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el personal laboral docent i personal d'administració i serveis, en règim de contracte de treball, que presten serveis al centre de treball de la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, de titularitat de la FUBalmes.

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

1. Les persones ressenyades als articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.
2. Els estudiants que participen en les tasques dels diferents departaments o serveis i gaudeixen d'una beca de col·laboració.
3. Els professionals que en el camp de la seva especialitat, amb contracte no laboral, col·laboren en les tasques universitàries, siguin quines siguin, sempre que no constitueixin la seva activitat principal.
4. El professorat jubilat que continua col·laborant amb la UVic en les tasques acadèmiques estableties de mutu acord.
5. Els professors i professors jubilats que han prestat serveis destacats a la Universitat i que han estat nomenats professors emèrits, amb caràcter temporal i d'acord amb les NOF de la UVic.

Article 3. Vigència.

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de juliol de 2014 i mantindrà la seva vigència fins al dia 30 de juny de 2017.

Article 4. Pròrroga, denúncia i revisió.

1. Aquest conveni es prorrogarà d'anys en anys, a partir del dia 1 de juliol de 2017 per tàcita reconducció, si no es denuncia (per escrit) per qualsevol de les parts signants en el termini dels dos mesos anteriors a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.
2. En cas de denúncia, restarà vigent mentre no es formalitzi un conveni col·lectiu nou. La denúncia per a la revisió d'aquest conveni obliga a les parts a constituir la Comissió negociadora del futur conveni abans d'un mes des de la data de denúncia.

Article 5. Prelació de normes i valoració normativa.

1. Per a tot allò no regulat en aquest conveni, s'aplicaran com a dret supletori les legislacions general i laboral vigents.
2. Les condicions que es pacten en aquest conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, són considerades globalment.
3. En cas que es declari nul·la alguna de les clàusules d'aquest conveni col·lectiu, la resta es manté en vigor i les parts es comprometen a assolir, en el termini d'un mes, un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la. Durant aquest temps les clàusules declarades nul·les s'han de substituir pel que disposi la legislació laboral.

Article 6. Absorció i compensació.

Les persones que, com a conseqüència dels canvis de categoria o de la regularització de taules a l'hora d'aplicar el conveni anterior, rebin un sou superior a l'establert en les taules de salaris que figuren a l'annex 1 mantindran aquesta diferència de salaris com una garantia personal. Aquesta garantia personal només podrà ser absorbida i compensada pels increments de cada any fins arribar a l'import de les taules salarials en el futur.

Article 7. Clàusula d'inaplicació salarial.

En els aspectes relacionats amb les possibles discrepàncies a què fan referència els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors que no hagin estat resoltos en el període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, les parts sotmetran les discrepancias a la Comissió paritària, i si transcorreguts set dies aquesta comissió

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

paritària no s'hagués pronunciat segons el que es disposa als articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts, de manera conjunta o separadament, sotmetran la resolució de la discrepància en el termini màxim de quinze dies al Tribunal laboral de Catalunya (TLC), amb el compromís inequívoc de sotmetre's a un arbitratge obligatori i vinculant.

CAPÍTOL II. COMISSION PARITÀRIA.

Article 8. Comissió de seguiment del Conveni.

1. Es constituirà una Comissió paritària per a la interpretació i mediació del compliment de les clàusules d'aquest conveni.
- 2 La Comissió paritària estarà integrada per tres representants de la part empresarial i tres membres del Comitè d'Empresa i vetllarà per l'acompliment i la correcta interpretació d'aquest conveni. Els tres representants del Comitè d'Empresa es repartiran proporcionalment als resultats electorals obtinguts per les diverses candidatures.
3. La Comissió es reunirà a petició de cadascuna de les parts, prèvia convocatòria amb ordre del dia, que es farà com a mínim amb una antelació de cinc dies hàbils. Ocuparan la presidència i la secretaria els membres de la Comissió que resultin elegits o designats de mutu acord.
4. La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessoria lliurement designats per cadascuna de les parts. Les persones que assessorin podran assistir a les reunions amb veu però sense vot. A cada reunió hi podran assistir un màxim de dos assessors de cada part. El cost anirà a càrrec de l'empresa.
5. Les parts s'obliguen expressament a acudir a la Comissió paritària per resoldre qualsevol discrepancia que pugui sorgir en la negociació de modificacions substancials de condicions de treball que la Direcció de l'empresa pretengui aplicar. Si continuen les discrepancias en aquesta matèria, les parts s'obliguen a acudir a mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya per intentar arribar a un acord.
6. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària qualsevol consulta sobre l'aplicació i/o interpretació del Conveni com a condició prèvia per poder accedir a la jurisdicció laboral. Si es presenta alguna consulta en aquest sentit, la Comissió s'haurà de reunir abans de deu dies i fer una acta en què consti la decisió presa.
7. Les parts faculten expressament la Comissió paritària a desenvolupar les funcions d'adaptació i/o modificació d'aquest conveni durant la seva vigència, però en aquest cas s'haurà d'ampliar la composició de la Comissió paritària de manera que en formin part, de manera proporcional a la seva representació al comitè d'empresa, totes les organitzacions sindicals amb legitimació negocial. Qualsevol acord que impliqui la modificació o desenvolupament del conveni haurà de tenir els requisits de legitimació previstos a l'Estatut dels Treballadors.
8. També són funcions de la Comissió paritària en el marc de l'aplicació d'aquest conveni:
 - a) Efectuar el seguiment i vigilància de l'aplicació del Conveni.
 - b) Interpretar la totalitat de l'articulat i clàusules del Conveni.
 - c) Coneixer i resoldre qualsevol conflicte col·lectiu que se susciti en l'àmbit del Conveni.
 - d) Qualsevol altra funció atribuïda per aquest conveni.

9. Els acords es prendran per vot qualificat i requeriran el vot favorable del 50% de la representació empresarial i del 50% del Comitè d'empresa.

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 9. Facultats i obligacions de la direcció.

L'organització del treball és facultat de la direcció de la Universitat de Vic–Universitat Central de Catalunya i de les persones que aquesta designi a través de les Normes d'Organització i Funcionament i dels acords que es prenguin. Les condicions de treball han de respectar aquest conveni i el que preveu l'Estatut dels Treballadors.

Qualsevol mobilitat entre centres de treball requerirà l'acceptació expressa de la persona afectada i comunicació prèvia al Comitè d'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

TÍTOL II. DEL PERSONAL.

CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ.

Article 10. Classificació del personal.

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

Grup A. Personal docent i investigador.

Grup B. Personal tècnic, administratiu i de serveis generals.

Grup A. Personal docent i investigador.

Nivells.

Catedràtic/a: qui, amb titulació de doctor, acreditació de recerca avançada per l'AQU, dos sexennis com a mínim i sexenni viu, lidera, defineix i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement, àrees temàtiques docents i programes d'innovació i en manté la projecció externa; lidera equips investigadors i lidera projectes de recerca i transferència de coneixement; programa, coordina, imparteix i avalua assignatures.

Titular: qui, amb titulació de doctor i acreditació (almenys de lector de l'AQU o de professor contratado doctor de l'ANECA), defineix i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement, àrees temàtiques docents i programes d'innovació, lidera i executa projectes de recerca i transferència de coneixement, programa assignatures, pot coordinar-les i les imparteix i avalua.

Agregat/da: qui, amb titulació de doctor, defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes d'innovació i col·labora amb àrees de recerca i transferència de coneixement, executa projectes de recerca i transferència de coneixement, programa assignatures i les imparteix i avalua.

Agregat/da investigador/a: qui, amb titulació de doctor, defineix i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement i pot col·laborar amb àrees temàtiques docents i programes d'innovació, lidera i executa projectes de recerca i transferència de coneixement i col·labora en la impartició i evaluació d'assignatures.

Associat/da: qui, amb titulació almenys de grau o equivalent, experiència professional demostrada en l'àmbit acadèmic corresponent i estant-hi actiu, programa assignatures i les imparteix i avalua.

Col·laborador/a investigador: qui, amb titulació de doctor col·labora en projectes de recerca i transferència de coneixement.

Assistent en formació: qui, amb titulació de grau i essent estudiant de màster o de doctorat a la UVic-UCC, col·labora en la impartició i evaluació de parts d'assignatures o dóna suport a altres activitats docents. En el cas dels doctorands, col·labora o executa projectes de recerca i transferència de coneixement.

Grup B. Personal tècnic, administratiu i de serveis generals.

Grup B.1. Personal tècnic i administratiu.

Agrupa els llocs de treball que, per ser portats a terme, s'exigeixen coneixements tècnics i un grau d'especialització en l'àmbit concret de treball i que comporten la realització de tasques tècniques amb un determinat nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i també l'execució i/o suport de processos de gestió administrativa en l'àrea de gestió assignada, aplicant la normativa i els protocols prèviament definits.

Aquest grup inclou els nivells de Tècnic/a expert/a, Tècnic/a especialista, Especialista, Tècnic/a superior i Ajudant.

Grup B.2. Serveis Generals.

Agrupa els llocs de treball que, per ser portats a terme, no s'exigeix un grau d'especialització elevat i que comporten la realització de tasques de suport.

Aquest grup inclou els nivells de Tècnic/a i Ajudant.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Nivells.

Tècnic/a expert: qui, amb titulació universitària superior de grau i màster o equivalent, amb experiència professional acreditada en l'àmbit d'especialització i amb capacitat de lideratge, defineix i desenvolupa àrees estratègiques. Treballa en equip amb altres unitats. Proposa i coordina accions estratègiques i, per l'amplitud del seu àmbit de gestió, duu a terme la seva activitat sota un grau màxim de responsabilitat tant en la gestió i els resultats com en la interrelació amb persones de l'àmbit intern i extern.

Tècnic/a especialista: qui, amb titulació universitària superior de grau o equivalent, formació especialitzada i experiència professional acreditada en l'àmbit, lidera tècnicament, formula propostes i executa accions de contingut estratègic. Disposa d'autonomia en la presa de decisions, està subjecte a plans d'acció definits i rep supervisió dels resultats obtinguts. Treballa en equip amb altres unitats. En la realització de les seves accions pot portar a terme la supervisió d'un grup de col·laboradors de nivells inferiors.

Entre altres, aquest nivell comprèn les especificacions següents segons els diferents àmbits:

- Analista informàtic.
- Bibliotecari/ària documentalista.
- Publicista / analista de mercats.
- Tècnic/a especialista de serveis audiovisuals.
- Tècnic/a especialista de laboratoris.
- Arxiver/a.
- Tècnic/a especialista administratiu/va.

Especialista: qui, amb titulació universitària de grau o equivalent, formació especialitzada, és responsable d'un o varis processos de treball complexos. Disposa d'autonomia en l'aplicació de procediments i normes estableerts i rep supervisió sobre els resultats obtinguts. En la realització de les seves accions pot portar a terme la supervisió d'un grup de col·laboradors de nivells inferiors.

Entre altres, aquest nivell comprèn les especificacions següents segons els diferents àmbits:

- Analista informàtic.
- Bibliotecari/ària documentalista.
- Publicista / analista de mercats.
- Especialista de serveis audiovisuals.
- Especialista de laboratoris.
- Arxiver/a.
- Especialista administratiu.

Tècnic/a superior: qui, amb titulació de cicle formatiu de grau superior o equivalent, es responsabilitza d'executar un procés de treball i aplica els procediments, normes o instruccions amb alt grau de definició i sota la supervisió immediata del seu superior.

Entre altres, aquest nivell comprèn les especificacions següents segons els diferents àmbits:

- Programador/a o gestor/a de sistemes informàtics.
- Tècnic/a superior de biblioteca.
- Promotor/a.
- Tècnic/a superior de serveis audiovisuals.
- Tècnic/a superior de laboratori.
- Tècnic/a superior d'arxiu.
- Tècnic/a superior administratiu/va.
- Telefonista.
- Recepcionista.
- Consierge.
- Personal de manteniment.
- Personal de neteja.

Tècnic/a: qui, amb titulació de cicle formatiu de grau mig, porta a terme activitats de suport sota la supervisió del seu superior immediat. En la realització de la seva activitat està supeditat a un marc de referència delimitat i a l'execució d'instruccions detallades.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Entre d'altres aquest nivell comprèn les especificacions següents segons els diferents àmbits:

- Operador/a tècnic/a d'informàtica.
- Tècnic/a de biblioteca.
- Tècnic/a de promoció i difusió.
- Tècnic/a de serveis audiovisuals.
- Tècnic/a de laboratoris.
- Tècnic/a d'arxiu.
- Tècnic/a administratiu/va.
- Telefonista.
- Recepcionista.
- Consierge.
- Personal de manteniment.
- Personal de neteja.

Ajudant: qui, amb els coneixements bàsics de d'administració i/o de l'ofici i sota les instruccions directes del seu immediat, porta a terme tasques auxiliars, bàsiques i de suport.

Complements de lloc de treball.

Càrrecs no acadèmics.

Director/a: dirigeix la planificació, el desenvolupament, la gestió i l'evolució de la unitat (àrea o servei), en la consecució dels seus objectius. Dirigeix els recursos humans i materials d'aquesta unitat. Rendeix comptes de la seva gestió davant dels òrgans de govern de la UVic.

Cap: assessora al seu càrrec immediatament superior en la consecució dels objectius de la unitat. I col·labora amb ell en l'organització dels recursos humans i en el control dels mitjans materials assignats a la unitat. Rendeix comptes de la seva gestió davant del seu càrrec immediatamente superior.

Responsable: Coordina, distribueix i supervisa les tasques del personal assignat i executa treballs corresponents a la unitat o subunitat d'acord amb les instruccions rebudes del seu càrrec immediatamente superior. Rendeix comptes de la seva gestió davant del seu càrrec immediatamente superior.

Es definiran altres complements de treball acordats amb el Comitè d'empresa que reconeguin les competències especials en determinats llocs de treball o el desenvolupament de determinats projectes estratègics.

Relació de llocs de treball.

L'empresa elaborarà anualment, amb la participació del Comitè d'empresa, una relació de llocs de treball del Grup B (PAS) en el marc del pressupost aprovat pel Patronat de la institució.

En aquesta relació s'especificaran les unitats organitzatives de l'institució amb la totalitat de llocs de treball que les integren, els nivells de classificació a què pertany cada lloc i els complements associats al lloc de treball.

Aquest catàleg haurà d'estar a disposició del Comitè d'empresa al cap 6 mesos de la signatura d'aquest conveni.

Els llocs de treball especificats anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de tenir-los tots coberts, si el volum de l'activitat i les necessitats no ho requereixen.

CAPÍTOL II. PROVISIÓ DE LLOCOS DE TREBALL.

Article 11. Provisió de llocs de treball.

Respectant els criteris de transparència i igualtat d'oportunitats d'acord amb els mèrits dels candidats, la provisió interna i externa de llocs de treball de personal docent i de personal tècnic i d'administració i serveis es portarà a terme segons els procediments de provisió, selecció i contractació que elaborarà la UVic-UCC escoltant i analitzant les propostes del Comitè d'empresa, prèviament a la seva aprovació i publicació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

També es garantirà la informació al Comitè d'empresa de les condicions laborals vinculades als llocs de treball (àrea/servei/centre, responsable, funcions, temporalitat, categoria, càrrecs i retribucions) objecte dels processos de selecció, prèviament a la publicació de la convocatòria.

El procediment de selecció i contractació contemplarà la participació d'una persona de la comunitat universitària de la UVic-UCC nomenada pel Comitè d'empresa, amb veu i sense vot, que haurà de pertànyer al mateix grup professional i tenir el mateix nivell o l'immediatament inferior que els aspirants.

CAPÍTOL III. PERÍODE DE PROVA, SUSPENSIÓ I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE.

Article 12. Nou ingrés. Contractació.

1. La contractació de personal es farà segons la legislació vigent i amb el compromís de seguir criteris de transparència i igualtat d'oportunitats d'acord amb els mèrits dels candidats.

Al personal contractat en alguna de les modalitats temporals que accedeixi a la condició de fix, se li comptaran com a vàlids els dies treballats per al còmput d'antiguitat a la Universitat.

Per a la realització de tasques amb autonomia i substantivitat pròpia per dur a terme activitats que tinguin una data concreta de finalització es podran utilitzar les modalitats de contractació temporals. Passada aquesta data, si perduren les tasques de l'activitat i, tenint en compte els termes legals establerts per cada modalitat contractual (períodes màxims de concatenació de contractes per la mateixa activitat, etc.), es procedirà a la conversió dels llocs de treball associats a les tasques de l'activitat esmentada a contractació indefinida amb els mateixos termes (nivells i dedicació).

2. Els contractes de treball, en qualsevol de les seves modalitats, s'hauran de formalitzar per escrit. Cadascuna de les parts contractants es quedarà un exemplar del contracte signat. Els exemplars restants seran per als organismes competents, d'acord amb la legislació vigent. Qualsevol modificació en les condicions de treball es formalitzarà i se signarà per escrit mitjançant annexos, i se'n farà còpia al Comitè d'empresa.

3. Tindran la consideració de contractes temporals i es podran celebrar a jornada completa o a temps parcial, els que:

a) Tinguin com a funció específica el desenvolupament de projectes de l'activitat investigadora (contracte per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica; contractes d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació en el marc de la Llei 4/2011, d'1 de juny, de la Ciència i Tecnologia; contractes de personal investigador en formació -doctorands-...).

b) Tinguin com a funció específica el desenvolupament de projectes d'activitats de transferència de coneixement.

c) Tinguin com a finalitat la incentivació de l'ocupació temporal (de foment d'ocupació de persones amb discapacitat, de treballadors en situació d'exclusió social, relleu, jubilació parcial, substitució per anticipació de l'edat de jubilació, treballadors que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica o víctima de terrorisme, treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis d'atur i en la situació de vinculació formativa).

d) Tinguin com a objecte de la contractació una obra o servei eventual per circumstàncies de la producció o interinitat.

e) Tinguin com a finalitat garantir, complementar, recolzar o fer possible projectes de l'activitat investigadora del punt a) o de l'activitat de transferència de coneixement del punt b), en el cas de personal PAS.

Qualsevol activitat d'organització i suport per a tasques d'investigació o de transferència de coneixement o altres que tingui caràcter estructural d'activitat ordinària per complir els objectius institucionals podrà tenir consideració de contractació indefinida.

4. D'acord amb la normativa vigent, el contracte indefinit serà tot aquell que es concerti sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, pel que fa a la durada del contracte, i podrà celebrar-se a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis fixos discontinus.

L'empresa es reserva, dintre de les seves facultats de control i direcció, el poder d'establir evaluacions del grau del compliment dels objectius del contracte.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Article 13. Període de prova.

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de dos mesos.
2. El personal treballador que hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat en el centre, en qualsevol modalitat de contractació, estarà exempt del període de prova.
3. Durant el període de prova, tant el treballador/a com l'empresa podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense termini de preavís ni dret a indemnització.
4. Transcorregut aquest període sense desistiment de cap de les dues parts, el contracte tindrà plens efectes.

Article 14. Suspensions.

Les causes i efectes de la suspensió del contracte de treball seran els que es recullen a la legislació vigent.

Article 15. Excedències.

Durant el temps que la persona treballadora romangui en situació d'excedència, quedarán suspesos tots els drets i les obligacions i, conseqüentment, no percebrà cap compensació per cap concepte, excepció feta del dret a la formació.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. L'excedència forçosa.

Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat a tots els efectes durant la seva vigència, i es concedirà, prèvia comunicació escrita a l'Àrea de Recursos Humans, en els supòsits següents:

- a) Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Un cop transcorreguts els terminis legals per incapacitat temporal, per un màxim de 6 mesos.
- c) Per a l'exercici de funcions sindicals.
- d) Per tenir cura, fins a un màxim de 3 anys, del cònjuge o parella de fet o familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia degudament acreditades per informe mèdic, no pugui valer-se per si mateix i no porti a terme cap activitat retribuïda.
- e) Per maternitat o paternitat. El personal treballador tindrà dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per atendre cada fill, tant per naturalesa com per adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar des de la data del seu naixement o adopció o resolució judicial o administrativa. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posarà fi al període que s'estigué gaudint. Quan ambdues persones de la parella treballin a la UVic-UCC, només un dels dos membres podrà exercir aquest dret, tot i que es podrà compartir l'excedència mentre no es faci de forma simultània.
- f) Per finalització d'una tesi doctoral, per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. En aquest cas es condiciona la reserva del lloc de treball al compliment de la causa que dóna lloc a la situació d'excedència: la finalització de la tesi. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- g) Per motius de recerca, a proposta del treballador/a acceptada per l'empresa. Per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- h) Per motius de formació relacionada amb el lloc de treball i acceptada per l'empresa. Per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- i) Per al descans d'un curs acadèmic després de 10 anys continus de treball a la institució.

El treballador/a amb excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini de 30 dies naturals a partir del cessament del servei, càrrec, funció o causa que va motivar la seva excedència, llevat del cas de l'apartat f, en el qual, per al professorat, la reincorporació es produirà la data d'inici del següent període lectiu. Aquest treballador haurà de

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Iliurar una sol·licitud de reincorporació a l'Àrea de Recursos Humans. L'Àrea de Recursos Humans haurà de ratificar per escrit la data de reincorporació sol·licitada com a màxim 10 dies després de rebre la sol·licitud. El personal treballador en excedència forçosa que en cessar de l'esmentada situació no es reintegri al seu lloc de treball en els terminis establerts serà donat de baixa definitiva de la UVic-UCC.

2. L'excedència voluntària.

Dóna dret preferent a reingressar al centre en les vacants que hi pugui haver de la mateixa categoria, però no dóna dret a reservar el lloc de treball. El temps de permanència en excedència no és computable a cap efecte.

El personal treballador amb almenys un any d'antiguitat té dret a excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només es podrà exercitar altra vegada si han transcorregut tres anys des de l'anterior excedència voluntària.

El personal treballador que gaudeixi d'excedència voluntària ha de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de trenta dies abans de finalitzar el període d'excedència. En cas de no presentar petició de reingrés serà donat de baixa definitiva de la UVic-UCC. En qualsevol cas, el reingrés dóna dret a la represa del còmput de l'antiguitat.

Article 16. Extinció del contracte.

1. El personal treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit en un termini de preavís de 15 dies.

2. L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar donarà dret a la Fundació a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, llevat que el treballador/a s'incorpore a la funció pública.

3. Si la FUBalmes rep el preavís en temps i forma, estarà obligada a abonar al treballador/a la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació. L'empresa liurà a la persona treballadora una proposta de liquidació perquè la pugui estudiar amb anterioritat a la data d'acabament de la relació laboral.

4. En el supòsit de reducció de jornada per les causes objectives previstes a l'Estatut dels Treballadors, hi haurà d'haver un preavís per part de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest preavís haurà d'anar acompañat d'una indemnització de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats.

5. En els supòsits d'extinció de contracte per causes objectives de caràcter econòmic, tècnic, organitzatiu o de producció, s'oferirà a les persones afectades la possibilitat d'incorporar-se a una borsa de treball per accedir a substitucions o nous llocs de treball en el futur i es reiniciarà la seva antiguitat a l'empresa.

Article 17. Jubilacions.

1. La jubilació serà voluntària a temps parcial per al personal treballador d'acord amb la normativa vigent en cada moment.

2. La Fundació i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades contemplats en la legislació vigent.

3. El personal treballador podrà accedir a la jubilació parcial mitjançant la formalització dels contractes de relleu corresponents, d'acord amb la legislació vigent.

TÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL.

CAPÍTOL I. RETRIBUCIONS.

Article 18. Retribucions.

Les taules salarials de l'Annex 1 estan calculades amb un increment del 2'5% sobre el salari base i el complement per càrrec efectivament aplicats amb data de 30 de juny de 2014.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Les percepcions econòmiques del personal afectat per aquest conveni estan integrades pels conceptes següents:

1. Salari base.

El sou mensual de cadascun dels nivells de cada grup de classificació professional és el que s'indica a l'Annex I "Taules salarials".

2. Complements consolidables.

a) Antiguitat.

Per cada tres anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa, el personal percebrà un trienni, l'import del qual serà del 7% del sou base.

La remuneració per antiguitat només es canviarà al venciment de cada trienni.

A la quantitat percepuda per antiguitat abans del venciment d'un nou trienni s'hi sumarà el 7% del sou base acreditat en el moment del venciment del nou trienni.

L'import màxim en concepte d'antiguitat és el 25% sobre el sou base. Aquest màxim s'anirà actualitzant per triennis vençuts.

L'abonament s'efectuarà per mensualitats completes en referència amb el primer dia del mes que correspongui, de manera que si el trienni venç qualsevol altre dia del mes, no té efecte econòmic i administratiu sinó a partir del mes següent.

En cas de canvis en la dedicació del personal, l'import que es rep en concepte d'antiguitat es reduirà o augmentarà proporcionalment a la variació de la dedicació o categoria.

Aquest article està condicionat al que s'estableix a la disposició addicional quarta.

b) Pagues extraordinàries.

El personal percebrà una paga extraordinària per Nadal, una altra per Sant Jordi i una tercera paga l'Onze de setembre dintre de cada exercici econòmic. Aquestes gratificacions seran integrades per sou, base i complementos.

Al personal que cessi o ingressi durant l'any se li abonaran les gratificacions prorratejant l'import proporcional al temps de servei prestat.

La paga extraordinària de Nadal es merita a partir del dia 25 de desembre i fins al 24 de desembre de l'any següent.

La paga extraordinària de Sant Jordi es merita a partir del dia 23 d'abril i fins al 22 d'abril de l'any següent.

La paga extraordinària de l'Onze de setembre es merita a partir del dia 11 de setembre i fins al 10 de setembre de l'any següent.

3. Altres complements.

a) Complements per la realització de tasques de categoria superior.

En el supòsit que en un centre, departament o servei s'encarreguin provisionalment tasques pròpies d'una categoria superior, la retribució serà la corresponent a aquesta categoria. Els efectes dels encàrrecs finalitzaran quan s'acabi el curs acadèmic corresponent.

b) Complements per càrrec.

Els complements per càrrecs acadèmics i càrrecs no acadèmics són els que s'indiquen a l'Annex I "Taules salarials i complements". Aquests complements són de caràcter temporal mentre s'exerceixin les funcions de responsabilitat inherents al càrrec.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

4. Revisió salarial.

Per cadascun dels anys de vigència del Conveni, i amb efectes des del dia 1 de juliol, les taules salarials que figuren a l'Annex 1 es revisaran per acord entre el Comitè d'empresa i la Gerència, prenent com a increment l'objectiu d'inflació de l'IPC català. També es farà la revisió i pagament d'endarreriments de la diferència que correspongui a aquest excés amb efectes de l'1 de juliol de l'any següent, a l'IPC català real del període afectat.

5. Bestretes.

El personal podrà sol·licitar avançaments a compte del treball realitzat abans del dia assenyalat per al pagamento de fins a un màxim de tres mensualitats dins de l'any natural. Caldrà fer la petició per escrit a l'Àrea de Recursos Humans i s'abonarà durant els vuit dies següents a la sol·licitud.

CAPÍTOL II. JORNADA DE TREBALL.

Article 19. Jornada laboral.

1. Jornada laboral del PAS.

Jornada anual i distribució de la jornada: El total anual d'hores de treball del personal d'administració i serveis és de 1.565 hores de treball efectiu que correspon a una jornada setmanal en promig de 37'5 hores setmanals.

Aquest còmput té en compte els 30 dies laborals de vacances, que inclouen les 14 festes laborals reconegudes per l'Estatut dels Treballadors, els possibles ponts atorgats per l'empresa i els dies de lliure elecció que cada any es reconequin fins arribar a aquest còmput anual.

La jornada diària de treball serà partida de dilluns a divendres. L'horari d'aquesta jornada es fixarà en funció de les necessitats del servei a proposta del seu responsable i amb el vistiplau de l'Àrea de Recursos Humans.

La Universitat podrà establir jornades especials de dilluns a dissabte per necessitats d'organització de determinats serveis. Els llocs afectats no podran representar més del 10% de la plantilla del personal d'administració i serveis.

Tot el personal d'administració i serveis podrà gaudir, en l'entremig del seu treball, d'un descans de 20 minuts. Es considerarà treball efectiu.

Jornada intensiva: Tot el personal d'administració i serveis a jornada completa reduirà la seva jornada a 30 hores setmanals en jornada intensiva, 6 hores diàries en torn de matí o tarda segons les necessitats del servei, en aquells dies marcats com a laborables per a aquest personal i que siguin dies festius segons el calendari acadèmic (Nadal, Setmana Santa, juliol, agost i ponts acadèmics). Aquest dret també el podrà gaudir tot el PAS amb una reducció de la seva jornada del 20% excepte si és personal contractat específicament per prestar serveis durant el període en què es pot gaudir la jornada intensiva.

Hores extraordinàries: La realització d'hores extres es limitarà a les que siguin estrictament necessàries. Són hores extres les que es realitzin per sobre la jornada completa. La seva realització tindrà caràcter voluntari per al personal treballador. Les hores extres, a elecció de l'empresa, s'abonaran amb un increment del 75% o es compensaran amb temps de descans, aplicant el mateix percentatge del 75%.

2. Jornada laboral del PDI.

La durada de la jornada de treball del personal docent i investigador amb dedicació a temps complet és de 1.600 hores anuals de treball efectiu que correspon a una mitjana de 38 hores setmanal i realitzarà fins a un màxim de 30 crèdits. El professorat amb dedicació parcial 1, amb una jornada de 1.200 hores, (que correspon a una mitjana setmanal de 28,5 hores) realitzarà fins a un màxim de 24 crèdits. El professorat amb dedicació parcial 2, amb una jornada de 800 hores, (que correspon a una mitjana setmanal de 19 hores setmanals) realitzarà fins a un màxim de 18 crèdits. Qualsevol altre dedicació serà proporcional a la jornada a temps complet.

La jornada de treball del personal docent i investigador a temps complet i parcial es reparteix en activitats de docència, formació continuada i extensió universitària, de recerca i transferència de coneixement i de gestió. L'activitat de recerca pot incloure, en igualtat de condicions, la generació de coneixement, bàsic o aplicat, i la transferència de coneixement, en particular, el desenvolupament i la innovació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

La Universitat determinarà, mitjançant la seva programació acadèmica, la distribució horària de les tasques del personal docent i investigador.

3. Formació professional.

Per tal de facilitar la formació professional dels treballadors, el personal afectat pel present conveni tindrà dret, si les necessitats del centre ho permeten, a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional i de perfeccionament.

4. Reducció de jornada.

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algún menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no porti a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, com a mínim, una octava part de la jornada i un màxim de la meitat.

Els treballadors i les treballadores podran sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada un 25 o un 50% amb la reducció proporcional de les seves retribucions i pel període màxim d'un any. A la sol·licitud el treballador concretarà la forma en què desitja que sigui aplicada la reducció de jornada sobre el seu horari. En el cas del personal docent i investigador aquesta reducció ha d'iniciar-se al començament d'un semestre. La concessió de la reducció està subordinada a les necessitats del servei i al vistiplau de l'Àrea de Recursos Humans.

5. Distribució irregular de la jornada.

L'empresa podrà distribuir fins a un màxim del 10% de la jornada anual de cada treballador de forma irregular amb un preavís escrit que indiqui el dia i hora de la prestació i amb una antelació mínima de 15 dies, excepte en cas de necessitat inajornable, que s'haurà de preavisar amb 5 dies.

Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes míxims de descans diari i setmanals previstos per la legislació vigent.

La distribució irregular de jornada que recaigui en una mateixa unitat organitzativa, s'haurà de fer de manera rotativa pel personal que en formi part.

Es tindran en compte les possibles al·legacions per part dels treballadors, en cas d'acreditar:

- Conciliació de la vida familiar (si es tenen menors o familiars dependents a càrrec, tràmits o compromisos familiars...) i segons la normativa del Pla d'igualtat.
- Que es provoqui una pèrdua econòmica per un cost assumit prèviament.

En el cas d'al·legacions acreditades es prioritzarà l'assignació de jornada irregular a altres treballadors, i, en el supòsit que tot i així s'hagi d'assignar aquest tipus de jornada a algú i li suposi una pèrdua econòmica, l'empresa es farà càrrec de l'import i l'abonarà al treballador.

CAPÍTOL III. VACANCES I PERMISOS.

Article 20. Vacances.

1. El personal d'administració i serveis.

El personal d'administració i serveis gaudirà d'un període de vacances remunerades de 30 dies laborables anuals.

Durant el mes de maig de cada any l'empresa i Comitè d'empresa negociaran el calendari laboral. Aquest calendari recollirà la distribució d'octubre a setembre dels dies de treball, festius, descansos setmanals, dies de lliure disposició, punts i jornada intensiva. A més, es difondrà de manera adequada entre tot el personal de la UVic-UCC.

Quan les vacances del treballador (Nadal, Setmana Santa i estiu) coincideixin amb un permís de naixement, acolliment o adopció d'un fill/a; permís de matrimoni o d'inici de convivència, baixa laboral o permís de maternitat o paternitat, aquests dies es podran gaudir en el moment de reincorporació al treball. No obstant això, les parts podran acordar altres dates de gaudiment dins de l'any natural, tenint en compte les necessitats del servei i amb el vistiplau de l'Àrea de Recursos Humans.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

2. El personal docent.

El personal docent gaudirà d'un període de vacances anuals retribuïdes de 31 dies naturals, o la proporció corresponent en el cas que no s'acrediti un mínim de 12 mesos de contracte. En gaudirà en període no lectiu, preferentment durant el mes d'agost.

Així mateix, tindrà dret a gaudir d'un permís retribuït durant la segona quinzena del mes de juliol i dels dies no lectius de Nadal i Pasqua fixats al calendari acadèmic. Aquests dies de permís no computen a efectes de determinació de les hores de jornada anual efectiva.

Les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat directiva, durant la segona quinzena de juliol hauran d'estar disponibles per la responsabilitat del seu càrrec.

Article 21. Permisos.

1. Permisos remunerats.

Després d'avivar prèviament l'Àrea de Recursos Humans, les treballadores o treballadors es poden absentar de la feina, amb dret a remuneració, pels motius i períodes següents:

Fidelitat: per cada dedicació de 20 anys que acreditin a la institució, tindran dret a gaudir, a partir del mateix moment de l'acreditació, d'un mes de vacances, que a petició expressa i d'acord amb l'empresa podran ser substituïdes per l'import del salari corresponent a una mensualitat.

Els treballadors que, havent gaudit del permís dels primers 20 anys de dedicació, finalitzin voluntàriament la relació contractual abans dels 40 anys de dedicació, podran gaudir d'un dia de permís retribuït per any treballat a partir del 20è, just abans que s'acabi aquest any.

Matrimoni / parella estable: quinze dies naturals, consecutius o fraccionats, per matrimoni o inici de convivència, amb l'acreditació corresponent, que, a petició del treballador/a, es podran gaudir en el termini d'un any a comptar des de dues setmanes abans de la data del casament o inici de la convivència. En cas que no se'n gaudeixi totalment o parcialment en les dates immediatament anteriors o posteriors a la celebració s'haurà d'obtenir autorització del cap funcional.

Matrimoni d'un/a familiar: un dia per raó de matrimoni d'un fill o filla.

Familiar: cinc dies naturals per la mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el permís serà de sis dies.

Maternitat/paternitat: cinc dies naturals consecutius pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla dins dels 10 dies següents a la data del fet. En cas de naixement de fills/filles prematurs/res o que hagin de ser hospitalitzats a continuació del part, es té dret a ampliar aquest permís pel temps equivalent a la hospitalització, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

Trasllat: un dia per trasllat del domicili habitual i fins a dos si es canvia de localitat.

Salut: el temps indispensable per fer la visita al metge per causa pròpia o per causa de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatalis i tècniques de preparació al part, si justifiquen la necessitat d'assistir-hi durant la jornada de treball. Les persones que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu també tindran dret a absentar-se del treball durant el temps necessari, amb dret a remuneració, per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent.

Assumptes personals: el personal treballador tindrà dret a absentar-se tres dies l'any per a la tramitació d'assumptes personals, amb l'obligació de comunicar-ho a l'Àrea de Recursos Humans amb cinc dies d'antelació.

Deures inexcusables: el temps indispensable per atendre deures inexcusables de caràcter públic o personal en els termes establerts legalment.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Funcions sindicals: per atendre funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

Formació: tot el personal tindrà dret al temps que determini la legislació vigent per formació vinculada al seu lloc de treball amb dret a la percepció íntegra del salari. També podrà gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens d'estudis reglats, assistència que caldrà justificar documentalment en els terminis establerts legalment.

Encàrrec de recerca: per un encàrrec de recerca de la UVic-UCC (no objecte de finançament extern) i per un període màxim d'un semestre.

Formació estratègica: per motius de formació, previ encàrrec de la UVic-UCC i en relació a temes d'interès estratègic per a la Universitat i per un període màxim d'un semestre.

Tesi doctoral: per finalitzar una tesi en curs, i durant un període màxim d'un semestre.

2. Permisos no remunerats.

a) Tot el personal podrà sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou per any, que haurà de ser-li atorgat si fa un preavís de trenta dies. Durant aquest permís, la Fundació es farà càrrec de totes les cotitzacions a la Seguretat Social com si estigués treballant. Aquest permís es computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.

b) Tot el personal podrà sol·licitar un any de permís cada cinc anys. En aquest cas el treballador/a rebrà durant cinc anys el 80% del seu sou i gaudirà del permís en l'últim any dels cinc computats. Durant aquest permís, la Fundació es farà càrrec de totes les cotitzacions a la Seguretat Social com si estigués treballant. Aquest permís es computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa. En el supòsit que finalment no es gaudexi d'aquest permís, l'empresa abonarà al treballador la part de sou que hagi deixat de percebre fins al moment.

TÍTOL IV. RÈGIM ASSISTENCIAL, MILLORES SOCIALES I DRETS SINDICALS.

Article 22. Pla d'igualtat.

1. El Pla d'igualtat de la Universitat de Vic–Universitat Central de Catalunya té com a objectiu principal l'aplicació de mesures que assegurin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la Universitat. Serà responsabilitat dels òrgans de govern, en el grau que correspongui, assegurar l'aplicació del Pla d'igualtat.

2. Atenent a la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007 de reforma de la LOU, es va crear la Unitat d'Igualtat, la constitució i funcions de la qual van ser determinats de mutu acord entre la FUB i el Comitè d'empresa.

3. Les mesures que preveu la Llei orgànica 3/2007 estan recollides transversalment en els apartats corresponents del Conveni.

Article 23. Incapacitat temporal.

Els treballadors/es en situació d'incapacitat temporal rebran el complement necessari fins a completar el 100% de les seves retribucions salarials totals.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat suspendran el còmput de la durada del contracte.

Article 24. Maternitat i paternitat.

1. Maternitat, adopció o acolliment.

Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part múltiple per cada fill/a a partir del segon. L'empresa es compromet a ampliar dues setmanes més aquest període i n'assumirà el cost.

En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. Sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, l'altre/a progenitor/a pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o de malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

En cas que tots dos progenitors siguin empleats de l'empresa, en poden gaudir de forma simultània o successiva a opció dels interessats, sempre amb períodes ininterromputs.

En cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part.

Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera com es distribueix el temps de permís requereix l'accord previ entre la persona afectada i l'empresa per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.

El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les divuit setmanes o el temps que corresponguí en el casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare a la feina no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per la mateixa persona si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència i altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

En la resta de casuística s'aplicarà la normativa vigent.

Si el permís coincideix totalment o parcialment amb les vacances i/o amb el permís retribuït que es descriu a l'article 19.2, aquests es podran gaudir un cop acabat aquest permís. No obstant això les parts podran acordar altres dates de gaudiment dins de l'any natural.

En els casos de complicacions mèdiques derivades del part que comportin un període d'hospitalització de la mare superior a l'habitual, l'empresa, prèvia presentació del certificat mèdic corresponent, complementarà el període de maternitat perquè l'afectada pugui posteriorment del permís complet.

2. Paternitat.

Es té dret a un permís de tretze dies ininterromputs, ampliables dos dies més per fill a partir del segon en cas de part o adopció o acolliment múltiple, que es podran gaudir lliurement, a petició del treballador, durant el període comprès des del finiment del permís de naixement, acolliment o adopció d'un fill/a fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís.

En pot gaudir el/la progenitor/a, sens perjudici del permís per maternitat.

En el cas d'una família monoparental, si es té la guarda legal exclusiva del fill o filla, es pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Si el permís coincideix totalment o parcialment amb les vacances i/o amb el permís retribuït que es descriu a l'article 19.2, aquests es podran gaudir un cop acabat aquest permís. No obstant això les parts podran acordar altres dates de gaudiment dins de l'any natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

3. Lactància.

Per un fill/a menor de dotze mesos es té dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'accolliment múltiple, el permís s'incrementarà proporcionalment al nombre de fills/es. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat o paternitat.

A petició de la persona interessada, les hores es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període.

Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors.

4. Altres.

En els casos de complicacions mèdiques derivades del part que comportin un període d'hospitalització de la mare superior a l'habitual, la Fundació, prèvia presentació del certificat mèdic corresponent, complementarà el període de maternitat perquè l'afectada pugui gaudir posteriorment del permís complet.

Article 25. Capacitat disminuïda.

1. El personal que tingui una capacitat disminuïda reconeguda legalment podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions en funció de les necessitats dels serveis que la Fundació determini i de les circumstàncies legals concurrents.

2. La Fundació haurà de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

Article 26. Ajuts d'estudi.

La Universitat de Vic-UCC estableix beques per al personal que hi treballa, ja sigui docent o professional de serveis, i per als fills a càrrec seu la primera vegada que es matriculin a cadascuna de les activitats del programa de formació. Els imports i regulació d'aquests ajuts serà la següent:

	Activitat/ajuts	Activitat/ajuts	Activitat/ajuts	Activitat/ajuts
PDI/PAS	Titulacions oficials de grau, de màster i doctorat	Escola d'idiomes	Màsters, postgraus i cursos d'extensió universitària	Universitat d'Estiu
Professor/a amb dedicació completa	100%	70%	75%	75%
PAS amb dedicació a temps complet	100%	70%	75%	75%

El personal de la UVic-UCC a temps parcial tindrà dret a aquests ajuts en proporció a la jornada a temps complet.

1. Personal.

S'entén per personal UVic -que pot percebre l'ajut corresponent- el que assenyala l'art.2.1. del Conveni col·lectiu: personal laboral docent i personal d'administració i serveis, en règim de contracte de treball.

Excepcionalment, i per aquest ajut, queda assimilat com a personal de la UVic-UCC, el personal laboral de les empreses vinculades Eumogràfic i Eumo Editorial.

2. Període de vinculació.

Per tal de ser aplicat l'ajut, el personal ha de tenir una antiguitat mínima d'un any.

3. Quantia dels ajuts.

Queda limitada la concessió de com a màxim dos ajuts per beneficiari i per curs acadèmic. Per altra part, la Universitat podrà limitar el nombre de places associades a ajuts en determinats cursos que s'imparteixin.

4. Condició.

En el cas que el treballador pugui optar a l'ajut per més d'una raó (treballador i fill), s'aplicarà el criteri de ser personal de la UVic-UCC.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

5. Coincidència ajuts.

En el supòsit que sobre l'import de la matrícula hi hagi més ajuts o descomptes, el treballador haurà d'optar per un d'ells.

6. Incidència en l'horari laboral.

En cas que un membre del personal docent o del personal de serveis sol·liciti un ajut, la mateixa persona haurà d'informar el degà/degana, director/a del centre o cap del servei sobre l'activitat de formació que vol portar a terme i els horaris d'aquesta formació. En el supòsit que l'assistència a aquesta formació pugui incidir en l'horari del treballador, haurà de demanar l'autorització del seu superior i justificar que l'activitat de formació està directament relacionada amb el lloc de treball.

7. Sol·licitud.

La sol·licitud d'ajut per part del treballador ha d'anar acompanyada:

- De la certificació per part de RRHH de la vinculació laboral del treballador amb la UVic.
- De còpia del llibre de família, en el cas d'ajut a un fill o filla.

8. Procediment intern.

El treballador o treballadora ha de fer petició a l'Àrea de Recursos Humans del document de sol·licitud d'ajut i de la certificació de la seva situació laboral a la UVic-UCC.

En el moment de formalitzar la matrícula, el treballador o fill d'aquest farà arribar a l'AGA la sol·licitud d'ajut acompanyada, si escau, de la documentació que acrediti el vincle familiar amb la persona sol·licitant.

9. Extinció contractual.

En el supòsit que durant el curs acadèmic el treballador rescindeixi el seu vincle laboral amb la UVic-UCC per voluntat pròpia, li serà deduït proporcionalment l'import de l'ajut en la seva liquidació.

10. Jubilació o defunció del treballador.

En cas de jubilació o defunció del treballador/a, els fills que estiguin gaudint del benefici, en continuaran gaudint.

11. Salari en espècie i IRPF aplicable.

Aquests ajuts tindran la consideració de retribució en espècie. S'entén per retribució en espècie aquella retribució que l'empresa liu als seus treballadors en forma de béns, drets o serveis de manera gratuïta o a un preu notòriament inferior al preu de mercat per al seu ús particular.

Atesa, doncs, la naturalesa d'aquests ajuts, caldrà considerar aquestes percepcions a efectes de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques com a rendiments en espècie, d'acord amb el que estableix l'article 42 del Reglament de l'impost. Tindran la consideració de retribucions no subjectes a tributació les ajudes a l'estudi que la Universitat atorgui als treballadors, sempre que l'estudi que puguin cursar estigui vinculat a l'activitat per la qual estan prestant el seu servei a la universitat. Així, doncs, les ajudes a l'estudi per cursar alguna matèria no vinculada estretament a l'activitat realitzada no es podran considerar com a no subjectes i hauran de tributar per l'IRPF. Així mateix, les ajudes atorgades a fills dels treballadors no gaudiran de la no subjecció en cap dels casos i hauran de tributar per l'Impost.

12. Altres.

La persona beneficiària haurà d'acreditar l'assistència i aprofitament de la formació pel fet d'haver rebut l'ajut.

Article 27. Viatges i dietes.

1. Despeses de viatge i desplaçaments.

Quantitat que s'abona per l'allotjament o per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó de la prestació de serveis.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

a) Viatges.

Les despeses per allotjament i viatge es gestionaran a través del servei de mobilitat de la UVic. Aquestes despeses seran assumides per la pròpia UVic segons la normativa interna.

b) Desplaçaments.

i) Utilització de transport públic: l'empresa abonarà específicament la despesa feta sempre que es justifiqui a través de factura o document equivalent (bitlllet d'autobús, tren...).

ii) Utilització de transport privat: l'empresa abonarà la quantitat que resulti de computar 0,19 EUR/km sempre que es justifiqui el desplaçament. S'hi afegiran les despeses de peatge i de pàrquing que es justifiquin. La distància en quilòmetres del viatge per liquidar serà el trajecte més curt publicat al document "Distàncies quilomètriques". En la referència del quilometratge es prendrà com a inici del trajecte el lloc de treball habitual.

2. Despeses de manutenció. Dietes.

Quantitat que s'acredita diàriament per satisfer les despeses de manutenció que s'originen per raó de la prestació de serveis fora de la localitat on està ubicat el centre de treball.

Els conceptes de dieta seran de: mitja dieta o dieta completa.

Mitja dieta:

- Sortida després de les 14h i tornada després de les 21h.
- Sortida abans de les 14h i tornada abans de les 21h.

Dieta sincera (dinar i sopar):

- Sortida abans de les 14h i tornada després de les 21h.

L'import de les dietes, en què es diferencien dietes en territori espanyol i dietes en territori estranger, estarà subjecte a la normativa de la Generalitat de Catalunya (Decret 138/2008) i a les seves actualitzacions.

Article 28. Equipament de treball i mitjans de protecció.

La FUBalmes ha de proporcionar al personal de manteniment i laboratoris els equips de protecció individual adequats per exercir les seves funcions i ha de vetllar perquè se'n faci un ús efectiu (article 17 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

El personal no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi unes mesures determinades de seguretat i salut si no se li ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

D'acord amb l'article 29.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els treballadors, tenint en compte les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos, hauran d'utilitzar correctament aquests equips i informar el seu superior jeràrquic directe i els delegats de prevenció o, si calgués, el servei de prevenció de qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors o les treballadores.

L'incompliment d'aquestes obligacions, tant per part de la Fundació com dels treballadors/es, es considerarà incompliment laboral segons el que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de prevenció i els treballadors/es en general hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de protecció individual que hagin d'utilitzar (capítol 3 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

Article 29. Prevenció de riscos laborals i seguretat.

La Universitat i tot el seu personal compliran les disposicions sobre seguretat i higiene contingudes a l'Estatut dels treballadors, a la Llei de prevenció de riscos laborals i en altres disposicions vigents.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

La Universitat i el Comitè de Seguretat i Salut vetllaran per la seguretat i salut laboral dels treballadors i treballadores i estableiran plans de prevenció, que seran de seguiment obligat per part del personal.

Article 30. Assegurança de responsabilitat civil.

La Universitat té contractada una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per accident laboral, per risc d'explotació i per fiança i defensa de la responsabilitat civil de tot el seu personal.

Article 31. Vigilància de la salut.

Tot el personal té dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al lloc de treball. Els exàmens de salut són de caràcter voluntari i sense cost per al treballador/a. Es garanteix el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Article 32. Servei Mèdic.

La UVic-UCC posa a disposició de tot el seu personal un Servei Mèdic per atendre consultes puntuals dels seus treballadors i treballadores.

Anualment, el Servei Mèdic desplega la campanya de vacunació antigripal a la qual es pot acollir tot el seu personal.

Article 33. Drets sindicals.

Els membres del Comitè d'empresa, com a representants legals dels personal, tenen els drets i garanties que disposen l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i altres disposicions legals vigents.

D'acord amb el que disposa la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es poden constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals, amb els drets i les competències continguts a la mateixa Llei.

Tots els representants dels treballadors/es tindran dret al crèdit horari previst a la legislació vigent segons l'escala que aquesta preveu per a la realització de les seves responsabilitats. En el cas del personal docent aquest crèdit horari es tradueix en la reducció de 7 crèdits ECTS.

El nombre d'hores mensuals que corresponguï als membres del Comitè i, si escau, als delegats sindicals, es pot acumular en un o diversos representants dels treballadors, sense depassar el màxim total, i poden quedar alliberats de la seva feina amb dret a ser remunerats i a reserva de lloc de treball. L'acumulació d'hores entre representants o l'alliberament d'un o més membres del Comitè s'ha de comunicar formalment a l'empresa i es farà efectiu a partir de cartes individuals de cessió signades pels membres que cedeixen les seves hores. Cada carta anirà dirigida al comitè i a la gerència, i es detallaran el representant dels treballadors que cedeix les hores, les hores mensuals que se cedeixen i el membre del comitè que acumula les hores.

Els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades i amb la finalitat de transmetre a les persones treballadores informació de naturalesa sindical i laboral i poder exercir les funcions de representació, tenen dret a disposar dels mitjans següents:

- a) Correu electrònic corporatiu i altres eines telemàtiques.
- b) Un espai al campus virtual, com a via d'informació i comunicació.
- c) Un espai adequat i dotat amb el material i l'equip informàtic necessari.
- d) Els taulets d'anuncis necessaris per inserir les comunicacions de contingut laboral, sindical o professional que considerin pertinents.

El Comitè d'empresa o un nombre de persones treballadores no inferior al 33% de la plantilla, podran convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de la jornada de treball, sempre que es comuniui amb més de 48 hores d'antelació. La durada màxima de l'assemblea serà de dues hores.

TÍTOL V. REGULACIÓ D'INCOMPLIMENTS.

Article 34. Regulació.

Els treballadors/es podran ser sancionats, mitjançant la comunicació corresponent, pels motius i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Tota falta serà qualificada de lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, i quan exigeixi comunicació escrita, es comunicarà a l'Àrea de Recursos Humans.

Abans d'imposar la sanció per faltes molt greus, s'haurà de notificar el plec de càrrecs al treballador, que, si ho desitja, podrà acudir amb un representant legal dels treballadors i al Comitè d'empresa.

Treballador i Comitè disposaran de cinc dies hàbils per poder presentar al·legacions.

L'empresa notificarà la sanció al treballador i al Comitè d'empresa.

Article 35. Faltes.

1. Són faltes lleus:

- a) Quatre faltes de puntualitat injustificades al lloc de treball durant trenta dies. En el cas del personal docent, s'entén per lloc de treball l'entrada a l'aula per impartir docència.
- b) Una falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de trenta dies.
- c) Donar per finalitzada la classe abans de l'hora de la seva finalització, sense causa justificada, fins a quatre dies en trenta dies.
- d) No cursar en temps oportú davant de l'Àrea de Recursos Humans, tres dies en cas de baixa, un dia en cas d'alta, el comunicat corresponent quan es falti a la feina per causa justificada, a menys que estigui justificada la impossibilitat de fer-ho.
- e) Negligència en el lliurament, per part del personal docent, de qualificacions en les dates acordades o la no signatura d'actes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, materials i documents dels serveis.
- g) L'incompliment injustificat de les responsabilitats laborals que no estiguin contemplats en altres tipus de faltes.

2. Són faltes greus:

- a) Més de quatre i menys de dotze faltes injustificades de puntualitat en un termini de trenta dies.
- b) Més d'una i menys de quatre faltes injustificades d'assistència al treball durant el termini de trenta dies.
- c) Donar per finalitzada la classe abans de l'hora de la seva finalització, sense causa justificada, més de quatre dies en trenta dies.
- d) No ajustar-se a les programacions anuals acordades pels òrgans de govern de la UVic-UCC.
- e) Demostrar reiteradament passivitat i desinterès amb els alumnes en referència a la formació educativa, malgrat les observacions que, per escrit, se li hagin fet a l'efecte.
- f) Les faltes greus de respecte i maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat universitària o a la institució.
- g) La utilització o difusió de dades o assumptes de què es tingui coneixement únicament per raó de treballar a la UVic-UCC que representi un greu perjudici per a la institució.
- h) L'abús d'autoritat en l'exercici d'un càrrec.
- i) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels subordinats.

3. Son faltes molt greus:

- a) Més de dotze faltes de puntualitat comeses en el termini de trenta dies.
- b) Més de quatre faltes injustificades d'assistència a la feina en un termini de trenta dies.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

- c) L'incompliment injustificat i reiterat de les responsabilitats laborals.
- d) Les faltes molt greus de respecte i maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat universitària o a la institució.
- e) La reincidència en falta greu, si es comet durant els sis mesos següents a la data de la primera infracció.
- f) L'assetjament sexual, moral o psicològic a qualsevol membre de la comunitat universitària.
- g) Qualsevol fet de l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- h) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- i) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- j) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament, de les idees i de les opinions.
- m) Actuació deliberada contra les mesures previstes al Pla d'igualtat.
- n) L'adopció d'acords que causin perjudici greu a la Universitat o als administrats.

Article 36. Sancions.

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit.
- b) Per faltes greus: amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de cinc a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus: avvertiment d'acomiadament, acompanyat de suspensió de sou i feina de setze a trenta dies. Acomiadament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

Disposició addicional primera.

1. El personal PDI amb la categoria d'Agregat i/o Titular que no tingui dedicació a temps complert, temps parcial 1 o 2 (conegut com a Associat) s'integrarà al nou nivell professional d'Associat de forma directa.
2. La resta de personal PDI que no compleixi els requisits d'accés del seu nivell professional actual, disposarà de cinc anys (o sis anys) des de la signatura del conveni per adquirir aquests requisits. Durant aquest temps se li mantindrà el nivell del grup professional actual i mantindrà la retribució corresponent a l'esmentat grup i nivell professional.

Si al cap d'aquests cinc anys (o sis, en el supòsit que el dia de signatura d'aquest conveni no tingui els requisits d'accés al doctorat) no pot complir els requisits d'accés, passarà a un nivell professional creat ex novo amb caràcter "per extingir" (que s'anomenarà "Titular docent" i "Agregat docent"), en el qual se li respectarà la retribució global amb un complement compensable i absorbible i que tindrà l'estructura retributiva que figura a l'Annex "Nivells en extinció".

Passat aquest període, en qualsevol moment en què la persona obtingui els requisits per complir el nivell originari d'aquest conveni, retornarà automàticament a aquest nivell i la seva estructura retributiva s'adequarà a aquest nivell amb efectes del moment d'acompliment dels requisits.

Disposició addicional segona.

L'entrada en vigor de la nova classificació professional d'aquest conveni en grups i nivells comportarà el reconeixement, per a tot el personal del PAS, del manteniment del mateix nivell salarial que tenia en el moment de la signatura del conveni en funció de la categoria que tenia reconeguda.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Disposició addicional tercera.

Les parts analitzaran, abans de sis mesos, quina part d'aquest conveni es pot considerar com a "estructura bàsica" que la FUBalmes es compromet a intentar aplicar amb caràcter bàsic a la resta de centres de treball prèvia negociació amb la representació social d'aquests centres.

Disposició addicional quarta.

Ambdues parts consideren necessari obrir un procés de negociació entre l'1 de setembre del 2014 i el 31 de gener del 2015 per trobar un sistema d'incentivació que substitueixi al complement d'antiguitat actualment existent a l'empresa. L'accord contemplarà, en qualsevol cas, l'abonament de la part proporcional de triennis generats fins a l'accord en la data en què s'hagués consolidat el trienni.

Si l'1 de febrer de 2015 les parts no han arribat a cap acord, se suspendrà, fins que es promulgui el laude arbitral que s'indicarà, l'actual sistema de meritació dels triennis. No obstant, l'import que la FUBalmes hauria hagut d'abonar en aquest concepte es provisionarà a l'espera del resultat de l'arbitratge del TLC.

Si finalitza el període indicat sense un acord respecte al nou sistema substitutiu del complement d'antiguitat, les parts, de manera conjunta o separadament, sotmetran la resolució de la discrepància, en el termini màxim de 15 dies, al Tribunal laboral de Catalunya (TLC), amb el compromís inequívoc de sotmetre's a un arbitratge obligatori i vinculant que garanteixi l'equilibri econòmic de l'entitat. El laudo contemplarà, en qualsevol cas, l'abonament de la part proporcional de triennis generats fins a la seva promulgació en la data en què s'hagués consolidat el trienni.

Disposició transitòria primera: Inaplicació de les taules salarials.

Les taules salarials d'aquest conveni (article 17 i Annex I) s'inaplicaran en un 2'5% fins el 30 de juny de 2015.

Abans del 30 de juny del 2015 la Comissió paritària decidirà si prorroga o no la inaplicació amb la voluntat de les dues parts d'assumir el compromís d'iniciar la negociació per veure com es garanteix l'equilibri econòmic de l'entitat, o bé afectant les retribucions, o bé per altres mesures organitzatives substitutives i/o complementàries, o bé per la reducció d'altres despeses no vinculades a la massa salarial amb el compromís de que, si com a conseqüència de les mesures fruit de la negociació indicada o per increment dels ingressos de matrícules o millora del finançament del contracte programa pel concepte de despeses corrents, es produeix una millora en el resultat d'explotació, les parts es comprometen a negociar l'impacte que aquesta millora pot tenir en les retribucions per deixar sense efecte total o parcialment l'inaplicació. La Comissió paritària es reunirà a aquests efectes cada sis mesos per analitzar la situació.

Disposició transitòria segona: Inaplicació del dret de revisió salarial.

No obstant la revisió salarial de l'article 17 del conveni, en atenció a la situació econòmica existent, les parts accepten inaplicar, fins el 30 de juny de 2015, aquest dret a la revisió salarial.

Abans del 30 de juny del 2015, en funció dels resultats econòmics de l'entitat, la Comissió paritària esmentada a la disposició anterior es compromet a negociar la possibilitat de la recuperació dels imports de revisió per IPC que no s'han abonat i, si s'escau, mantenir o no la inaplicació indicada.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS.

1. SALARI BASE.

PAS.

Categoría	Salari mensual	Salari anual
Tècnic Expert	2.699,16	40.487,50
Tècnic/a especialista	2.366,81	35.502,15
Especialista	1.927,51	28.912,65
Tècnic/a superior	1.759,15	26.387,25
Tècnic/a	1.377,63	20.664,45
Ajudant	1.093,33	16.400,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

PDI.

Categoría	Salari mensual	Salari anual	Crèdit addicional
Catedràtic/a	3.062,78	45.941,70	-
Professor/a titular	2.878,50	43.177,50	62,76
Professor/a agregat/da	2.566,30	38.494,50	52,30
Agregat/da investigador/a	2.566,30	38.494,50	-
Associat/da	2.092,00	31.380,00	-
Col·laborador/a investigador/a	1.957,89	29.368,35	-
Assistent en formació	1.100,41	16.506,29	-

2. COMPLEMENTS PER CÀRREC.

COMPLEMENTS CÀRRECS NO ACADÈMICS.

Càrrec	Complement EUR/mes
Director/a	731,09
Cap de Servei	370,95
Responsable	179,08

COMPLEMENTS CÀRRECS ACADÈMICS.

Càrrec	Complement EUR/mes
Rector/a	2.015,42
Vicerector/a	1.344,06
Secretàri/a general	903,76
Delegat/a Rector/a	806,43
Adjunt/a Vicerector/a	806,43
Degà-degana/director/a	749,37
Vicedegà/na	661,05
Cap d'estudis	624,42
Coordinador/a de titulació	549,85
Cap de Departament	380,24

3. NIVELLS PDI A EXTINGIR.

Categoría	Salari mensual
Titular docent	2.566,30
Agregat/da docent	2.254,10

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE VIC - UNIVERSIDAD CENTRAL DE CATALUÑA (FUNDACIÓN UNIVERSITARIA BALMES) PARA EL PERÍODO 01.07.2014–30.06.2017.

PREÁMBULO.

La entidad titular de la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña es la Fundación Universitaria Balmes, en adelante FUBalmes, inscrita en el Registro de Fundaciones de la Generalitat de Cataluña con el número 150, con domicilio en la calle Perot Rocaguinarda, núm. 17, de Vic, e identificada con el CIF número G-58020124.

La Fundación también es titular, total o parcial, de otras empresas como Eumo Editorial, Eumogràfic, Fundación Krea y Creacció. En el supuesto de que se adquieran participaciones en otras empresas, se informará al comité de empresa y serán incorporadas en el preámbulo del futuro convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

La FUBalmes es una institución sin ánimo de lucro con vocación de servicio público en las actividades que lleva a cabo y en el ámbito en el que actúa. A partir de la modificación de los estatutos de la FUBalmes, aprobados el 13 de septiembre de 2013, la entidad puede llevar a cabo otras actividades diferenciadas de la actividad principal (enseñanza e investigación universitaria).

El presente es un convenio de centro de trabajo que afecta al centro de trabajo "Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña", del que es titular la FUBalmes.

En caso de que la FUBalmes cree nuevos centros de trabajo (entendidos como unidades productivas con organización específica dadas de alta como tales ante la Autoridad Laboral), informará previamente al Comité de empresa.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I. PARTE NEGOCIADORA, ÁMBITOS, VIGENCIA Y REVISIÓN.

Este convenio de centro de trabajo ha sido negociado por la dirección de la FUBalmes y el Comité de empresa de dicha entidad.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en este convenio afectan al centro de trabajo "Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña" de titularidad de la FUBalmes y le son aplicables.

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio el personal laboral docente y personal de administración y servicios, en régimen de contrato de trabajo, que prestan servicios en el centro de trabajo de la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña, de titularidad de la FUBalmes.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1. Las personas reseñadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los estudiantes que participan en las tareas de los diferentes departamentos o servicios y disfrutan de una beca de colaboración.
3. Los profesionales que, en el campo de su especialidad, con contrato no laboral, colaboran en las tareas universitarias, sean cuales sean, siempre que no constituyan su actividad principal.
4. El profesorado jubilado que continúa colaborando con la UVic en las tareas académicas establecidas de mutuo acuerdo.
5. Los profesores jubilados que han prestado servicios destacados en la Universidad y han sido nombrados profesores emeritos, con carácter temporal y de acuerdo con las NOF de la UVic.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2017.

Artículo 4. Prórroga, denuncia y revisión.

1. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de julio de 2017 por tácita reconducción, si no se denuncia -por escrito- por cualquiera de las partes firmantes en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
2. En caso de denuncia, quedará vigente mientras no se formalice un convenio colectivo nuevo. La denuncia para la revisión de este convenio obliga a las partes a constituir la Comisión negociadora del futuro convenio antes de un mes desde la fecha de denuncia.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Artículo 5. Prelación de normas y valoración normativa.

1. En referencia a todos los aspectos no regulados en el presente convenio, se aplicarán como derecho supletorio las legislaciones general y laboral vigentes.
2. Las condiciones que se pactan en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
3. En caso de que se declare nula alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, el resto se mantiene en vigor y las partes se comprometen a alcanzar, en el plazo de un mes, un acuerdo que sustituya la cláusula declarada nula. Durante este tiempo las cláusulas declaradas nulas se sustituirán por lo que disponga la legislación laboral.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las personas que, como consecuencia de los cambios de categoría o de la regularización de tablas a la hora de aplicar el convenio anterior, reciban un sueldo superior al establecido en las tablas de salarios que figuran en el anexo 1 mantendrán esta diferencia de salarios como una garantía personal. Esta garantía personal sólo podrá ser absorbida y compensada por los incrementos de cada año hasta llegar al importe de las tablas salariales en el futuro.

Artículo 7. Cláusula de inaplicación salarial.

En los aspectos relacionados con las posibles discrepancias a las que se refieren los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que no hayan sido resueltas en el período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán las discrepancias a la Comisión paritaria, y si transcurridos siete días esta comisión paritaria no se hubiera pronunciado según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes, de manera conjunta o separadamente, someterán la resolución de la discrepancia en el plazo máximo de quince días al Tribunal laboral de Cataluña (TLC), con el compromiso inequívoco de someterse a un arbitraje obligatorio y vinculante.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8. Comisión de seguimiento del Convenio.

1. Se constituirá una Comisión paritaria para la interpretación y mediación del cumplimiento de las cláusulas del presente convenio.
2. La Comisión paritaria estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres miembros del Comité de empresa y velará por el cumplimiento y la correcta interpretación del presente convenio. Los tres representantes del Comité de empresa se repartirán proporcionalmente según los resultados electorales obtenidos por las diversas candidaturas.
3. La Comisión se reunirá a petición de cada una de las partes, previa convocatoria con orden del día, que se hará como mínimo con una antelación de cinco días hábiles. Ocuparán la presidencia y la secretaría los miembros de la Comisión que resulten elegidos o designados de mutuo acuerdo.
4. La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesoría libremente designados por cada una de las partes. Las personas que asesoren podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto. En cada reunión podrán asistir un máximo de dos asesores de cada parte. El coste irá a cargo de la empresa.
5. Las partes se obligan expresamente a acudir a la Comisión paritaria para resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que la Dirección de la empresa pretenda aplicar. Si continúan las discrepancias en esta materia, las partes se obligan a acudir a mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña para intentar llegar a un acuerdo.
6. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria cualquier consulta sobre la aplicación y/o interpretación del Convenio como condición previa para poder acceder a la jurisdicción laboral. Si se presenta alguna consulta en este sentido, la Comisión deberá reunirse antes de diez días y redactar un acta en la que conste la decisión tomada.
7. Las partes facultan expresamente la Comisión paritaria para desarrollar las funciones de adaptación y/o modificación del presente convenio durante su vigencia, pero en este caso se deberá ampliar la composición de la Comisión paritaria de manera que formen parte, proporcionalmente a su representación en el comité de empresa, todas las organizaciones

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

sindicales con legitimación negocial. Cualquier acuerdo que implique la modificación o desarrollo del convenio deberá tener los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

8. También son funciones de la Comisión paritaria en el marco de la aplicación del presente convenio:

- a) Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- b) Interpretar la totalidad del articulado y de las cláusulas del Convenio.
- c) Conocer y resolver cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del Convenio.
- d) Cualquier otra función atribuida por el presente Convenio.

9. Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y requerirán el voto favorable del 50% de la representación empresarial y del 50% del Comité de empresa.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Facultades y obligaciones de la dirección.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña y de las personas que ésta designe a través de las Normas de Organización y Funcionamiento y de los acuerdos que se tomen. Las condiciones de trabajo deben respetar el presente Convenio y lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier movilidad entre centros de trabajo requerirá la aceptación expresa de la persona afectada y comunicación previa al Comité de empresa.

TÍTULO II. DEL PERSONAL.

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN.

Artículo 10. Clasificación del personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos:

Grupo A. Personal docente e investigador.

Grupo B. Personal técnico, administrativo y de servicios generales.

Grupo A. Personal docente e investigador.

Niveles.

Catedrático/a: quien, con titulación de doctor, acreditación de investigación avanzada para la AQU, dos sexenios como mínimo y sexenio vivo, lidera, define y desarrolla áreas de investigación y de transferencia de conocimiento, áreas temáticas docentes y programas de innovación y mantiene la proyección externa; lidera equipos investigadores y lidera proyectos de investigación y transferencia de conocimiento; programa, coordina, imparte y evalúa asignaturas.

Titular: quien, con titulación de doctor y acreditación (por lo menos de lector de la AQU o de profesor contratado doctor de la ANECA), define y desarrolla áreas de investigación y de transferencia de conocimiento, áreas temáticas docentes y programas de innovación, lidera y ejecuta proyectos de investigación y de transferencia de conocimiento, programa asignaturas, puede coordinarlas y las imparte y evalúa.

Agregado/a: quien, con titulación de doctor, define y desarrolla áreas temáticas docentes y programas de innovación y colabora con áreas de investigación y transferencia de conocimiento, ejecuta proyectos de investigación y transferencia de conocimiento, programa asignaturas y las imparte y evalúa.

Agregado/a investigador/a: quien, con titulación de doctor, define y desarrolla áreas de investigación y de transferencia de conocimiento y puede colaborar con áreas temáticas docentes y programas de innovación, lidera y ejecuta proyectos de investigación y de transferencia de conocimiento y colabora en la impartición y evaluación de asignaturas.

Asociado/a: quien, con titulación por lo menos de grado o equivalente, experiencia profesional demostrada en el ámbito académico correspondiente y estando en activo, programa asignaturas y las imparte y evalúa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Colaborador/a investigador: quien, con titulación de doctor/a colabora en proyectos de investigación y de transferencia de conocimiento.

Asistente en formación: quien, con titulación de grado y siendo estudiante de máster o de doctorado en la UVic-UCC, colabora en la impartición y evaluación de partes de asignaturas o da apoyo en otras actividades docentes. En el caso de los doctorandos, colabora o ejecuta proyectos de investigación y transferencia de conocimiento.

Grupo B. Personal técnico, administrativo y de servicios generales.

Grupo B.1. Personal técnico y administrativo.

Agrupa los puestos de trabajo en los que, para ser llevados a cabo, se exigen conocimientos técnicos y un grado de especialización en el ámbito concreto de trabajo y que conllevan la realización de tareas técnicas con un determinado nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad así como la ejecución y/o soporte de procesos de gestión administrativa en el área de gestión asignada, aplicando la normativa y los protocolos previamente definidos.

Este grupo incluye los niveles de Técnico/a experto/a, Técnico/a especialista, Especialista, Técnico/a superior y Ayudante.

Grupo B.2. Servicios generales.

Agrupa los puestos de trabajo en los que, para ser llevados a cabo, no se exige un grado de especialización elevado y que conllevan la realización de tareas de apoyo.

Este grupo incluye los niveles de Técnico/a y Ayudante.

Niveles.

Técnico/a experto: quien, con titulación universitaria superior de grado y de máster o equivalente, con experiencia profesional acreditada en el ámbito de especialización y con capacidad de liderazgo, define y desarrolla áreas estratégicas. Trabajo en equipo con otras unidades. Propone y coordina acciones estratégicas y, por la amplitud de su ámbito de gestión, lleva a cabo su actividad bajo un grado máximo de responsabilidad tanto en la gestión y los resultados como en la interrelación con personas del ámbito interno y externo.

Técnico/a especialista: quien, con titulación universitaria superior de grado o equivalente, formación especializada y experiencia profesional acreditada en el ámbito, lidera técnicamente, formula propuestas y ejecuta acciones de contenido estratégico. Dispone de autonomía en la toma de decisiones, está sujeto/a a planes de acción definidos y recibe supervisión de los resultados obtenidos. Trabaja en equipo con otras unidades. En la realización de sus acciones puede llevar a cabo la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Entre otros, este nivel comprende las siguientes especificaciones según los diferentes ámbitos:

- Analista informático.
- Bibliotecario/a documentalista.
- Publicista / analista de mercados.
- Técnico/a especialista de servicios audiovisuales.
- Técnico/a especialista de laboratorios.
- Archivero/a.
- Técnico/a especialista administrativo/a.

Especialista: quien, con titulación universitaria de grado o equivalente y formación especializada, es responsable de uno o varios procesos de trabajo complejos. Dispone de autonomía en la aplicación de procedimientos y normas establecidas y recibe supervisión sobre los resultados obtenidos. En la realización de sus acciones puede llevar a cabo la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Entre otros, este nivel comprende las siguientes especificaciones según los diferentes ámbitos:

- Analista informático.
- Bibliotecario/a documentalista.
- Publicista / analista de mercados.
- Especialista de servicios audiovisuales.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

- Especialista de laboratorios.
- Archivero/a.
- Especialista administrativo.

Técnico/a superior: quien, con titulación de ciclo formativo de grado superior o equivalente, se responsabiliza de ejecutar un proceso de trabajo y aplica los procedimientos, normas o instrucciones con alto grado de definición y bajo la supervisión inmediata de su superior.

Entre otros, este nivel comprende las siguientes especificaciones según los diferentes ámbitos:

- Programador/a o gestor/a de sistemas informáticos.
- Técnico/a superior de biblioteca.
- Promotor/a.
- Técnico/a superior de servicios audiovisuales.
- Técnico/a superior de laboratorios.
- Técnico/a superior de archivo.
- Técnico/a superior administrativo/a.
- Telefonista.
- Recepcionista.
- Conserje.
- Personal de mantenimiento.
- Personal de limpieza.

Técnico/a: quien, con titulación de ciclo formativo de grado medio, lleva a cabo actividades de apoyo bajo la supervisión de su superior inmediato. En la realización de su actividad está supeditado a un marco de referencia delimitado y a la ejecución de instrucciones detalladas.

Entre otros este nivel comprende las siguientes especificaciones según los diferentes ámbitos:

- Operador/a técnico/a de informática.
- Técnico/a de biblioteca.
- Técnico/a de promoción y difusión.
- Técnico/a de servicios audiovisuales.
- Técnico/a de laboratorios.
- Técnico/a de archivo.
- Técnico/a administrativo/a.
- Telefonista.
- Recepcionista.
- Conserje.
- Personal de mantenimiento.
- Personal de limpieza.

Ayudante: quien, con los conocimientos básicos de administración y/o del oficio y bajo las instrucciones directas de su inmediato, lleva a cabo tareas auxiliares, básicas y de apoyo.

Complementos a los puesto de trabajo.

Cargos no académicos.

Director/a: dirige la planificación, el desarrollo, la gestión y la evolución de la unidad (área o servicio), en la consecución de sus objetivos. Dirige los recursos humanos y materiales de esta unidad. Rinde cuentas de su gestión ante los órganos de gobierno de la UVic.

Jefe/a: asesora a su cargo inmediatamente superior en la consecución de los objetivos de la unidad. Y colabora con él en la organización de los recursos humanos y en el control de los medios materiales asignados a la unidad. Rinde cuentas de su gestión ante su cargo inmediatamente superior.

Responsable: coordina, distribuye y supervisa las tareas del personal asignado y ejecuta trabajos correspondientes a la unidad o subunidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de su cargo inmediatamente superior. Rinde cuentas de su gestión ante su cargo inmediatamente superior.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Se definirán otros complementos de trabajo acordados con el Comité de empresa que reconozcan las competencias especiales en determinados puestos de trabajo o el desarrollo de determinados proyectos estratégicos.

Relación de puestos de trabajo.

La empresa elaborará anualmente, con la participación del Comité de empresa, una relación de puestos de trabajo del Grupo B (PAS) en el marco del presupuesto aprobado por el Patronato de la institución.

En esta relación se especificarán las unidades organizativas de la institución con la totalidad de puestos de trabajo que las integran, los niveles de clasificación a la que pertenece cada lugar y los complementos asociados al puesto de trabajo.

Este catálogo deberá estar a disposición del Comité de empresa a los 6 meses de la firma de este Convenio.

Los puestos de trabajo especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tenerlos todos cubiertos, si el volumen de la actividad y las necesidades no lo requieren.

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

Respetando los criterios de transparencia e igualdad de oportunidades de acuerdo con los méritos de los candidatos, la provisión interna y externa de puestos de trabajo de personal docente y de personal técnico y de administración y servicios se llevará a cabo según los procedimientos de provisión, selección y contratación que elaborará la UVic-UCC escuchando y analizando las propuestas del Comité de empresa, previamente a su aprobación y publicación.

También se garantizará la información al Comité de empresa de las condiciones laborales vinculadas a los puestos de trabajo (área/servicio/centro, responsable, funciones, temporalidad, categoría, cargos y retribuciones) objeto de los procesos de selección, previamente a la publicación de la convocatoria.

El procedimiento de selección y contratación contemplará la participación de una persona de la comunidad universitaria de la UVic-UCC nombrada por el Comité de empresa, con voz y sin voto, que deberá pertenecer al mismo grupo profesional y tener el mismo nivel o el inmediatamente inferior que los aspirantes.

CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 12. Nuevo ingreso. Contratación.

1. La contratación de personal se hará según la legislación vigente y con el compromiso de seguir criterios de transparencia e igualdad de oportunidades de acuerdo con los méritos de los candidatos.

Al personal contratado en alguna de las modalidades temporales que acceda a la condición de fijo, se le contarán como válidos los días trabajados para el cómputo de antigüedad en la Universidad.

Para la realización de tareas con autonomía y sustantividad propia para llevar a cabo actividades que tengan una fecha concreta de finalización se podrán utilizar las modalidades de contratación temporales. Después de esta fecha, si perduran las tareas de la actividad y, teniendo en cuenta los términos legales establecidos para cada modalidad contractual (períodos máximos de concatenación de contratos para la misma actividad, etc.), Se procederá a la conversión de los puestos de trabajo asociados a las tareas de dicha actividad a contratación indefinida con los mismos términos (niveles y dedicación).

2. Los contratos de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se deberán formalizar por escrito. Cada una de las partes contratantes se quedará un ejemplar del contrato firmado. Los ejemplares restantes serán para los organismos competentes, de acuerdo con la legislación vigente. Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se formalizará y se firmará por escrito mediante anexos, y se hará copia al Comité de empresa.

3. Tendrán la consideración de contratos temporales y se podrán celebrar a jornada completa o a tiempo parcial, los que:

a) Tengan como función específica el desarrollo de proyectos de la actividad investigadora (contrato para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica; contratos de acceso al Sistema Español de Ciencia,

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Tecnología e Innovación en el marco de la Ley 4/2011, de 1 de junio, de la Ciencia y Tecnología; contratos de personal investigador en formación -doctorandos-...).

- b) Tengan como función específica el desarrollo de proyectos de actividades de transferencia de conocimiento.
- c) Tengan como finalidad la incentivación del empleo temporal (de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, los trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios de desempleo y en la situación de vinculación formativa).
- d) Tengan como objeto de la contratación una obra o servicio eventual por circunstancias de la producción o interinidad.
- e) Tengan como finalidad garantizar, complementar, apoyar o hacer posibles proyectos de la actividad investigadora del punto a) o de la actividad de transferencia de conocimiento del punto b), en el caso de personal PAS.

Cualquier actividad de organización y apoyo de tareas de investigación o de transferencia de conocimiento u otros que tenga carácter estructural de actividad ordinaria para cumplir los objetivos institucionales podrá tener consideración de contratación indefinida.

4. De acuerdo con la normativa vigente, el contrato indefinido será todo aquel que se concierte sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato, y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

La empresa se reserva, dentro de sus facultades de control y dirección, el poder de establecer evaluaciones del grado de cumplimiento de los objetivos del contrato.

Artículo 13. Período de prueba.

- 1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de dos meses.
- 2. El personal trabajador que haya llevado a cabo las mismas funciones con anterioridad en el centro, en cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.
- 3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador / a como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.
- 4. Transcurrido este periodo sin dejación de ninguna de las dos partes, el contrato tendrá plenos efectos.

Artículo 14. Suspensiones.

Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán los que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 15. Excedencias.

Durante el tiempo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, quedarán suspendidos todos los derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá ninguna compensación por ningún concepto, a excepción del derecho a la formación.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a todos los efectos durante su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita al Área de Recursos Humanos, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Una vez transcurridos los plazos legales por incapacidad temporal, por un máximo de seis meses.
- c) Para el ejercicio de funciones sindicales.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

d) Para cuidar, hasta un máximo de tres años, al cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad debidamente acreditadas por informe médico, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

e) Por maternidad o paternidad. El personal trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender a cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha del su nacimiento o adopción o resolución judicial o administrativa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en este caso, pondrá fin al que se esté disfrutando. Cuando ambas personas de la pareja trabajen en la UVic-UCC, sólo uno de los dos miembros podrá ejercer este derecho, aunque se podrá compartir la excedencia mientras no se haga de forma simultánea.

f) Por finalización de una tesis doctoral, por un período mínimo de un semestre y máximo de tres años. En este caso se condiciona la reserva del puesto de trabajo al cumplimiento de la causa que da lugar a la situación de excedencia: la finalización de la tesis. Se deberá solicitar con una antelación mínima de un mes y, en el caso del personal docente, comenzará al inicio de un semestre.

g) Por motivos de investigación, a propuesta del trabajador/a aceptada por la empresa. Por un período mínimo de un semestre y máximo de tres años. Se deberá solicitar con una antelación mínima de un mes y, en el caso del personal docente, comenzará al inicio de un semestre.

h) Por motivos de formación relacionada con el puesto de trabajo y aceptada por la empresa. Por un período mínimo de un semestre y máximo de tres años. Se deberá solicitar con una antelación mínima de un mes y, en el caso del personal docente, comenzará al inicio de un semestre.

i) Para el descanso de un curso académico después de diez años continuos de trabajo en la institución.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese del servicio, cargo, función o causa que motivó su excedencia, salvo en el caso del apartado f, en el cual, para el profesorado, la reincorporación se producirá la fecha de inicio del siguiente periodo lectivo. Este trabajador deberá entregar una solicitud de reincorporación en el Área de Recursos Humanos. El Área de Recursos Humanos deberá ratificar por escrito la fecha de reincorporación solicitada como máximo diez días después de recibir la solicitud. El personal trabajador en excedencia forzosa que al cesar de dicha situación no se reintegre a su puesto de trabajo en los plazos establecidos será dado de baja definitiva de la UVic-UCC.

2. La excedencia voluntaria.

Da derecho preferente a reingresar al centro en las vacantes que pueda haber de la misma categoría, pero no da derecho a reservar el puesto de trabajo. El tiempo de permanencia en excedencia no será computable a ningún efecto.

El personal trabajador con al menos un año de antigüedad tiene derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez si han transcurrido tres años desde la anterior excedencia voluntaria.

El personal trabajador que disfrute de excedencia voluntaria ha de solicitar el reingreso con una antelación mínima de treinta días antes de finalizar el período de excedencia. En caso de no presentar petición de reingreso será dado de baja definitiva de la UVic-UCC. En cualquier caso, el reingreso da derecho a la reanudación del cómputo de la antigüedad.

Artículo 16. Extinción del contrato.

1. El personal trabajador que deseé cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito en un plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar dará derecho a la Fundación a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo que el trabajador/a se incorpore a la función pública.

3. Si la FUBalmes recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de dicha obligación conlleva el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación. La empresa entregará a la persona trabajadora una propuesta de liquidación para que la pueda estudiar con anterioridad a la fecha de finalización de la relación laboral.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

4. En el supuesto de reducción de jornada por las causas objetivas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, deberá haber un preaviso por parte de la empresa con una antelación mínima de quince días. Este preaviso deberá ir acompañado de una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades.

5. En los supuestos de extinción de contrato por causas objetivas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, se ofrecerá a las personas afectadas la posibilidad de incorporarse a una bolsa de trabajo para acceder a sustituciones o nuevos puestos de trabajo en el futuro y se reiniciará su antigüedad en la empresa.

Artículo 17. Jubilaciones.

1. La jubilación será voluntaria a tiempo parcial para los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

2. La Fundación y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas contemplados en la legislación vigente.

3. El personal trabajador podrá acceder a la jubilación parcial mediante la formalización de los contratos de relevo correspondientes, de acuerdo con la legislación vigente.

TÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPÍTULO I. RETRIBUCIONES.

Artículo 18. Retribuciones.

Las tablas salariales del Anexo 1 están calculadas con un incremento del 2,5% sobre el salario base y el complemento por cargo efectivamente aplicados con fecha de 30 de junio de 2014.

Las percepciones económicas del personal afectado por este convenio están integradas por los siguientes conceptos:

1. Salario base.

El sueldo mensual de cada uno de los niveles de cada grupo de clasificación profesional es el que se indica en el Anexo I "Tablas salariales".

2. Complementos consolidables.

a) Antigüedad.

Por cada tres años de prestación efectiva de servicios en la empresa, el personal percibirá un trienio, el importe será del 7% del sueldo base.

La remuneración por antigüedad sólo se cambiará al vencimiento de cada trienio.

A la cantidad percibida por antigüedad antes del vencimiento de un nuevo trienio se sumará el 7% del sueldo base acreditado en el momento del vencimiento del nuevo trienio.

El importe máximo en concepto de antigüedad es el 25% sobre el sueldo base. Este máximo se irá actualizando por trienios vencidos.

El abono se efectuará por mensualidades completas en referencia con el primer día del mes que corresponda, de manera que si el trienio vence cualquier otro día del mes, no tiene efecto económico y administrativo sino a partir del mes siguiente.

En caso de cambios en la dedicación del personal, el importe que se recibe en concepto de antigüedad se reducirá o aumentará proporcionalmente a la variación de la dedicación o categoría.

Este artículo está condicionado a lo establecido en la disposición adicional cuarta.

b) Pagas extraordinarias.

El personal percibirá una paga extraordinaria en Navidad, otra en Sant Jordi y una tercera paga el Once de Septiembre dentro de cada ejercicio económico. Estas gratificaciones serán integradas por sueldo, base y complementos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Al personal que cese o ingrese durante el año se le abonarán las gratificaciones prorrateando el importe proporcional al tiempo de servicio prestado.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará a partir del día 25 de diciembre y hasta el 24 de diciembre del año siguiente.

La paga extraordinaria de Sant Jordi se devengará a partir del día 23 de abril y hasta el 22 de abril del año siguiente.

La paga extraordinaria del Once de Septiembre se devengará a partir del día 11 de septiembre y hasta el 10 de septiembre del año siguiente.

3. Otros.

a) Complementos por la realización de tareas de categoría superior.

En el supuesto de que en un centro, departamento o servicio se encarguen provisionalmente tareas propias de una categoría superior, la retribución será la correspondiente a esta categoría. Los efectos de los encargos finalizarán cuando acabe el curso académico correspondiente.

b) Complementos por cargo.

Los complementos por cargos académicos y cargos no académicos son los que se indican en el Anexo I "Tablas salariales y complementos". Estos complementos son de carácter temporal mientras se ejerzan las funciones de responsabilidad inherentes al cargo.

4. Revisión salarial.

Por cada año de vigencia del Convenio, y con efectos desde el día 1 de julio, las tablas salariales que figuran en el Anexo 1 se revisarán por acuerdo entre el Comité de empresa y la gerencia, tomando como incremento el objetivo de inflación del IPC catalán. También se hará la revisión y pago de atrasos de la diferencia que corresponda a este exceso con efectos del 1 de julio del año siguiente, según el IPC catalán real del periodo afectado.

5. Anticipos.

El personal podrá solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado antes del día señalado para el pago de hasta un máximo de tres mensualidades dentro del año natural. Habrá que hacer la petición por escrito al Área de Recursos Humanos y se abonará durante los ocho días siguientes a la solicitud.

CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 19. Jornada laboral.

1. Jornada laboral del PAS.

Jornada anual y distribución de la jornada: el total anual de horas de trabajo del personal de administración y servicios es de 1.565 horas de trabajo efectivo que corresponde a una jornada semanal en promedio de 37,5 horas semanales.

Este cómputo tiene en cuenta los treinta días laborales de vacaciones, que incluyen las catorce fiestas laborales reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, los posibles puentes otorgados por la empresa y los días de libre elección que cada año se reconozcan hasta llegar a este cómputo anual.

La jornada diaria de trabajo será partida de lunes a viernes. El horario de esta jornada se fijará en función de las necesidades del servicio a propuesta de su responsable y con el visto bueno del Área de Recursos Humanos.

La Universidad podrá establecer jornadas especiales de lunes a sábado por necesidades de organización de determinados servicios. Los sitios afectados no podrán representar más del 10% de la plantilla del personal de administración y servicios.

Todo el personal de administración y servicios podrá disfrutar, en el medio de su trabajo, de un descanso de 20 minutos. Se considerará trabajo efectivo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Jornada intensiva: todo el personal de administración y servicios a jornada completa reducirá su jornada a 30 horas semanales en jornada intensiva, 6 horas diarias en turno de mañana o tarde según las necesidades del servicio, en los días marcados como laborables para este personal y que sean días festivos según el calendario académico (Navidad, Semana Santa, julio, agosto y puentes académicos). También podrá disfrutar de este derecho todo el PAS con una reducción de su jornada del 20% excepto si es personal contratado específicamente para prestar servicios durante el período en que se puede disfrutar la jornada intensiva.

Horas extraordinarias: la realización de horas extras se limitará a las que sean estrictamente necesarias. Son horas extras las que se realicen por encima de la jornada completa. Su realización tendrá carácter voluntario para el personal trabajador. Las horas extras, a elección de la empresa, se abonarán con un incremento del 75% o se compensarán con tiempo de descanso, aplicando el mismo porcentaje del 75%.

2. Jornada laboral del PDI.

La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador con dedicación a tiempo completo es de 1.600 horas anuales de trabajo efectivo que corresponde a una media de 38 horas semanales. El PDI realizará hasta un máximo de 30 créditos. El profesorado con dedicación parcial 1, con una jornada de 1.200 horas (que corresponde a un promedio semanal de 28,5 horas), realizará hasta un máximo de 24 créditos. El profesorado con dedicación parcial 2, con una jornada de 800 horas (que corresponde a un promedio semanal de 19 horas semanales), realizará hasta un máximo de 18 créditos. Cualquier otra dedicación será proporcional a la jornada a tiempo completo.

La jornada de trabajo del personal docente e investigador a tiempo completo y parcial se reparte en actividades de docencia, formación continua y extensión universitaria, de investigación y transferencia de conocimiento y de gestión. La actividad de investigación puede incluir, en igualdad de condiciones, la generación de conocimiento, básico o aplicado, y la transferencia de conocimiento, en particular, el desarrollo y la innovación.

La Universidad determinará, mediante su programación académica, la distribución horaria de las tareas del personal docente e investigador.

3. Formación profesional.

Para facilitar la formación profesional de los trabajadores, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, si las necesidades del centro lo permiten, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional y de perfeccionamiento.

4. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una octava parte de la jornada y un máximo de la mitad.

Los trabajadores podrán solicitar, por interés particular, la reducción de la jornada un 25 o un 50% con la reducción proporcional de sus retribuciones y por el periodo máximo de un año. En la solicitud el trabajador concretará la forma en que desea que sea aplicada la reducción de jornada sobre su horario. En el caso del personal docente e investigador esta reducción debe iniciarse al comienzo de un semestre. La concesión de la reducción está subordinada a las necesidades del servicio y al visto bueno del Área de Recursos Humanos.

5. Distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá distribuir hasta un máximo del 10% de la jornada anual de cada trabajador de forma irregular con un preaviso escrito que indique el día y hora de la prestación y con una antelación mínima de 15 días, salvo en caso de necesidad inaplazable, en el que deberá preavisar con 5 días.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanales previstos por la legislación vigente.

La distribución irregular de jornada que recaiga en una misma unidad organizativa deberá hacerse de manera rotativa por el personal que forme parte.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Se tendrán en cuenta las posibles alegaciones por parte de los trabajadores, en caso de acreditar:

- Conciliación de la vida familiar (si se tienen menores o familiares dependientes a cargo, trámites o compromisos familiares...) y según la normativa del Plan de igualdad.
- Que se provoque una pérdida económica por un coste asumido previamente.

En el caso de alegaciones acreditadas se priorizará la asignación de jornada irregular a otros trabajadores, y, en el supuesto de que aun así se tenga que asignar este tipo de jornada a alguien y le suponga una pérdida económica, la empresa se hará cargo del importe y la abonará al trabajador.

CAPÍTULO III. VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 20. Vacaciones.

1. El personal de administración y servicios.

El personal de administración y servicios disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de 30 días laborables anuales.

Durante el mes de mayo de cada año la empresa y Comité de empresa negociarán el calendario laboral. Este calendario recogerá la distribución de octubre a septiembre de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, días de libre disposición, puentes y jornada intensiva. Además, se difundirá de manera adecuada entre todo el personal de la UVic-UCC.

Cuando las vacaciones del trabajador (Navidad, Semana Santa y verano) coincidan con un permiso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, permiso de matrimonio o de inicio de convivencia, baja laboral o permiso de maternidad o paternidad, estos días se podrán disfrutar en el momento de reincorporación al trabajo. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y con el visto bueno del Área de Recursos Humanos.

2. El personal docente.

El personal docente disfrutará de un período de vacaciones /anuales retribuidas de treinta y un días naturales, o la proporción correspondiente en el caso de que no se acredite un mínimo de doce meses de contrato. Disfrutará de dichas vacaciones en periodo no lectivo, preferentemente durante el mes de agosto.

Asimismo, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido durante la segunda quincena del mes de julio y los días no lectivos de Navidad y Pascua fijados en el calendario académico. Estos días de permiso no computan a efectos de determinación de las horas de jornada anual efectiva.

Las personas que ocupan cargos de responsabilidad directiva, durante la segunda quincena de julio deberán estar disponibles para la responsabilidad de su cargo.

Artículo 21. Permisos.

1. Permisos remunerados.

Tras avisar previamente al Área de Recursos Humanos, las trabajadoras o trabajadores pueden ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y períodos siguientes:

Fidelidad: por cada dedicación de veinte años que acrediten a la institución, tendrán derecho a disfrutar, a partir del mismo momento de la acreditación, de un mes de vacaciones, que a petición expresa y de acuerdo con la empresa podrán ser sustituidas por el importe del salario correspondiente a una mensualidad.

Los trabajadores que, habiendo disfrutado del permiso de los primeros veinte años de dedicación, finalicen voluntariamente la relación contractual antes de los cuarenta años de dedicación, podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por año trabajado a partir del vigésimo, justo antes de que acabe este año.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Matrimonio / pareja estable: quince días naturales, consecutivos o fraccionados, por matrimonio o inicio de convivencia, con la acreditación correspondiente que, a petición del trabajador/a, podrán disfrutarse en el plazo de un año a contar desde dos semanas antes de la fecha de la boda o inicio de la convivencia. En caso de que no se disfruten total o parcialmente en las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración se deberá obtener autorización de la persona responsable funcional.

Matrimonio de un/a familiar: un día por razón de matrimonio de un hijo o hija.

Familiar: cinco días naturales por la muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento, el permiso será de seis días.

Maternidad/paternidad: cinco días naturales consecutivos por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija dentro de los diez días siguientes a la fecha del hecho. En caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que tengan que ser hospitalizados a continuación del parto, se tiene derecho a ampliar este permiso por el tiempo equivalente a la hospitalización, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Traslado: un día por traslado del domicilio habitual y hasta dos si se cambia de localidad.

Salud: el tiempo indispensable para realizar la visita al médico por causa propia o por causa de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, si justifican la necesidad de asistir durante la jornada de trabajo. Las personas que opten por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo también tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente.

Asuntos personales: el trabajador tendrá derecho a ausentarse tres días al año para la tramitación de asuntos personales, con la obligación de comunicarlo al Área de Recursos Humanos con cinco días de antelación.

Deberes inexcusables: el tiempo indispensable para atender deberes inexcusables de carácter público o personal en los términos establecidos legalmente.

Funciones sindicales: para atender funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Formación: todo el personal tendrá derecho al tiempo que determine la legislación vigente para formación vinculada a su puesto de trabajo con derecho a la percepción íntegra del salario. También podrá disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios reglados, asistencia que se deberá justificar documentalmente en los plazos establecidos legalmente.

Encargo de investigación: por un encargo de investigación de la UVic-UCC (no objeto de financiación externa) y por un período máximo de un semestre.

Formación estratégica: por motivos de formación, previo encargo de la UVic-UCC y en relación a temas de interés estratégico para la Universidad y por un período máximo de un semestre.

Tesis doctoral: para finalizar una tesis en curso, y durante un período máximo de un semestre.

2. Permisos no remunerados.

a) Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle otorgado si hace un preaviso de treinta días. Durante dicho permiso, la Fundación se hará cargo de todas las cotizaciones a la Seguridad Social como si estuviera trabajando. Este permiso se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

b) Todo el personal podrá solicitar un año de permiso cada cinco años. En este caso el trabajador/a recibirá durante cinco años el 80% de su sueldo y disfrutará del permiso en el último año de los cinco computados. Durante el permiso, la Fundación se hará cargo de todas las cotizaciones a la Seguridad Social como si estuviera trabajando. Este permiso se computará a efectos de antigüedad en la empresa. En el supuesto de que finalmente no se disfrute de este permiso, la empresa abonará al trabajador la parte de sueldo que haya dejado de percibir hasta el momento.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

TÍTULO IV. RÉGIMEN ASISTENCIAL, MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 22. Plan de igualdad.

1. El Plan de igualdad de la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña tiene como objetivo principal la aplicación de medidas que aseguren la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la Universidad. Será responsabilidad de los órganos de gobierno, en el grado que corresponda, asegurar la aplicación del Plan de igualdad.

2. Atendiendo a la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007 de reforma de la LOU, se creó la Unidad de Igualdad, cuya constitución y funciones fueron determinados de mutuo acuerdo entre la FUB y el Comité de empresa.

3. Las medidas previstas en la Ley Orgánica 3/2007 están recogidas transversalmente en los apartados correspondientes del Convenio.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

Los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

Artículo 24. Maternidad y paternidad.

1. Maternidad, adopción o acogimiento.

Se tiene derecho a un permiso de diecisésis semanas ininterrumpidas ampliables a dos semanas más en caso de hijo con discapacidad o parto múltiple por cada hijo/a a partir del segundo. La empresa se compromete a ampliar dos semanas más este periodo y asumirá su coste.

Puede disfrutar de dicho permiso cualquiera de los dos progenitores. Siempre que tenga la guarda legal del hijo o hija, el otro progenitor puede hacer uso de todo el permiso de maternidad, o de la parte restante, en el caso de muerte o enfermedad incapacitante de la madre o en caso de guarda legal exclusiva.

En caso de que ambos progenitores sean empleados de la empresa, pueden disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva a opción de los interesados, siempre con periodos ininterrumpidos.

En caso de filiación biológica, el periodo de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto.

Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

El otro progenitor puede disfrutar del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el período de permiso por maternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa. Si se trata de una adopción internacional, el permiso puede empezar hasta seis semanas antes.

La persona que disfruta del permiso por maternidad lo puede hacer a tiempo parcial, de una manera ininterrumpida. La forma en la que se distribuye el tiempo de permiso requiere el acuerdo previo entre la persona afectada y la empresa para la concesión del permiso. En el caso de filiación biológica, la madre puede disfrutar del permiso a tiempo parcial sólo a partir de la sexta semana posterior al parto.

El permiso de maternidad a tiempo parcial es incompatible con los permisos por lactancia o por hijos prematuros y con la reducción de jornada por guarda legal.

El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar por que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso. El permiso se distribuirá a opción del progenitor o progenitora que disfruta de la primera parte del permiso. Los progenitores pueden compartir el permiso de una manera

Dilluns, 10 de novembre de 2014

simultánea o sucesiva, sin superar las dieciocho semanas o el tiempo que corresponda en los casos de parto, acogida o adopción múltiple. En el caso de filiación biológica, si se opta por disfrutar de la segunda parte del permiso sucesivamente al de la madre, sólo se puede hacer a partir de la sexta semana posterior al parto y siempre que, en el momento de hacerse efectiva esta opción, la incorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud.

La opción ejercida por un progenitor al iniciarse el periodo de permiso por maternidad a favor del otro progenitor a fin de que éste/a disfrute de una parte del permiso puede ser revocada en cualquier momento por la propia persona si ocurren hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la enfermedad o el accidente, o también el abandono de la familia, la violencia y otras causas equivalentes, salvo que estos tres últimos casos sean imputables al primer progenitor.

En el resto de casuística se aplicará la normativa vigente.

Si el permiso coincide total o parcialmente con las vacaciones y/o con el permiso retribuido que se describe en el artículo 19.2, éstos se podrán disfrutar una vez terminado este permiso. Sin embargo las partes podrán acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural.

En los casos de complicaciones médicas derivadas del parto que comporten un período de hospitalización de la madre superior a la habitual, la empresa, previa presentación del certificado médico correspondiente, complementará el periodo de maternidad para que la afectada pueda disfrutar posteriormente del permiso completo.

2. Paternidad.

Se tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos, ampliables dos días más por hijo a partir del segundo en caso de parto o adopción o acogida múltiple, que se podrán disfrutar libremente, a petición del trabajador, durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a hasta que finalice el permiso por maternidad, o también inmediatamente después de este permiso.

Puede disfrutar de dicho permiso el progenitor, sin perjuicio del permiso por maternidad.

En el caso de una familia monoparental, si se tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, se puede disfrutar del permiso de paternidad a continuación del de maternidad.

Si el permiso coincide total o parcialmente con las vacaciones y/o con el permiso retribuido que se describe en el artículo 19.2, éstos se podrán disfrutar una vez terminado este permiso. Sin embargo las partes podrán acordar otras fechas de disfrute dentro del año natural.

3. Lactancia.

Para un hijo/a menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos/as. El periodo de permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad o paternidad.

A petición de la persona interesada, las horas se pueden compactar para disfrutar de ellas en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del periodo.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

4. Otros.

En los casos de complicaciones médicas derivadas del parto que comporten un período de hospitalización de la madre superior a la habitual, la Fundación, previa presentación del certificado médico correspondiente, complementará el periodo de maternidad para que la afectada pueda disfrutar posteriormente del permiso completo.

Artículo 25. Capacidad disminuida.

1. El personal que tenga una capacidad disminuida reconocida legalmente podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones en función de las necesidades de los servicios que la Fundación determine y de las circunstancias legales concurrentes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

2. La Fundación deberá facilitar el acceso a los locales y a los puestos de trabajo al personal que tenga las condiciones físicas disminuidas.

Artículo 26. Ayudas al estudio.

La Universidad de Vic-UCC establece becas para el personal que trabaja, ya sea docente o profesional de servicios, y para los hijos a su cargo la primera vez que se matriculen en cada una de las actividades del programa de formación. Los importes y la regulación de estas ayudas será la siguiente:

	Actividad / ayudas	Actividad / ayudas	Actividad / ayudas	Actividad / ayudas
PDI / PAS	Titulaciones oficiales de grado, de máster y doctorado	Escuela de Idiomas	Masters, posgrados y cursos de extensión universitaria	Universidad de Verano
Profesor/a con dedicación completa	100%	70%	75%	75%
PAS con dedicación a tiempo completo	100%	70%	75%	75%

El personal de la UVic-UCC a tiempo parcial tendrá derecho a estas ayudas en proporción a la jornada a tiempo completo.

1. Personal.

Se entiende por personal de la UVic-UCC -que puede percibir la ayuda correspondiente- lo que señala el artículo 2.1. del Convenio colectivo: personal laboral docente y personal de administración y servicios, en régimen de contrato de trabajo.

Excepcionalmente, y para esta ayuda, queda asimilado como personal de la UVic-UCC, el personal laboral de las empresas vinculadas Eumogràfic y Eumo Editorial.

2. Período de vinculación.

Para ser aplicada la ayuda, el personal debe tener una antigüedad mínima de un año.

3. Cuantía de las ayudas.

Queda limitada la concesión de como máximo dos ayudas por beneficiario y por curso académico. Por otra parte, la Universidad podrá limitar el número de plazas asociadas a ayudas en determinados cursos que se imparten.

4. Condición.

En el caso de que el trabajador pueda optar a la ayuda por más de una razón (trabajador e hijo), se aplicará el criterio de ser personal de la UVic-UCC.

5. Coincidencia ayudas.

En el supuesto de que sobre el importe de la matrícula haya más ayudas o descuentos, el trabajador deberá optar por uno de ellos.

6. Incidencia en el horario laboral.

En caso de que un miembro del personal docente o del personal de servicios solicite una ayuda, la misma persona deberá informar al decano/a, director/a del centro o jefe del servicio acerca de la actividad de formación que desea llevar a cabo y los horarios de esta formación. En el supuesto de que la asistencia a esta formación pueda incidir en el horario del trabajador, deberá solicitar la autorización de su superior y justificar que la actividad de formación está directamente relacionada con el puesto de trabajo.

7. Solicitud.

La solicitud de ayuda por parte del trabajador debe ir acompañada:

- De la certificación por parte de RRHH de la vinculación laboral del trabajador con la UVic.
- De copia del libro de familia, en el caso de ayuda a un hijo o hija.

8. Procedimiento interno.

El trabajador debe realizar la petición al Área de Recursos Humanos del documento de solicitud de ayuda y de la certificación de su situación laboral en la UVic-UCC.

En el momento de formalizar la matrícula, el trabajador o hijo de éste hará llegar al Área de Gestión Académica la solicitud de ayuda acompañada, en su caso, de la documentación que acredite el vínculo familiar con la persona solicitante.

9. Extinción contractual.

En el supuesto de que durante el curso académico el trabajador rescinda su vínculo laboral con la UVic-UCC por voluntad propia, le será deducido proporcionalmente el importe de la ayuda en su liquidación.

10. Jubilación o fallecimiento del trabajador.

En caso de jubilación o fallecimiento del trabajador/a, los hijos que estén disfrutando del beneficio, continuarán disfrutándolo.

11. Salario en especie e IRPF aplicable.

Estas ayudas tendrán la consideración de retribución en especie. Se entiende por retribución en especie aquella retribución que la empresa entrega a sus trabajadores en forma de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o a un precio notoriamente inferior al precio de mercado para su uso particular.

Dada, pues, la naturaleza de estas ayudas, será necesario considerar estas percepciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimientos en especie, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento del impuesto. Tendrán la consideración de retribuciones no sujetas a tributación las ayudas al estudio que la Universidad otorgue a los trabajadores, siempre que el estudio que puedan cursar esté vinculado a la actividad para la que están prestando su servicio a la Universidad. Así pues, las ayudas al estudio para cursar alguna materia no vinculada estrechamente a la actividad realizada no se podrán considerar como no sujetas y deberán tributar por el IRPF. Asimismo, las ayudas otorgadas a los hijos de los trabajadores no disfrutarán de la no sujeción en ninguno de los casos y deberán tributar por el Impuesto.

12. Otros.

La persona beneficiaria deberá acreditar la asistencia y aprovechamiento de la formación por el hecho de haber recibido la ayuda.

Artículo 27. Viajes y dietas.

1. Gastos de viaje y desplazamientos.

Cantidad que se abona por el alojamiento o por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de la prestación de servicios.

a) Viajes.

Los gastos por alojamiento y viaje se gestionarán a través del servicio de movilidad de la UVic. Estos gastos serán asumidos por la propia UVic según la normativa interna.

b) Desplazamientos.

i) Utilización de transporte público: la empresa abonará específicamente el gasto realizado siempre que se justifique a través de factura o documento equivalente (billete de autobús, tren...).

ii) Utilización de transporte privado: la empresa abonará la cantidad que resulte de computar 0,19 EUR/km siempre que se justifique el desplazamiento. Se añadirán los gastos de peaje y de parking que se justifiquen. La distancia en kilómetros del viaje para liquidar será el trayecto más corto publicado en el documento "Distancias kilométricas". En la referencia del kilometraje se tomará como inicio del trayecto el lugar de trabajo habitual.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

2. Gastos de manutención. Dietas.

Cantidad que se acredita diariamente para satisfacer los gastos de manutención que se originan por razón de la prestación de servicios fuera de la localidad donde está ubicado el centro de trabajo.

Los conceptos de dieta serán de: media dieta o dieta completa.

Media dieta:

- Salida después de las 14h y vuelta después de las 21h.
- Salida antes de las 14h y vuelta antes de las 21h.

Dieta entera (almuerzo y cena):

- Salida antes de las 14h y vuelta después de las 21h.

El importe de las dietas, en el que se diferencian dietas en territorio español y dietas en territorio extranjero, estará sujeto a la normativa de la Generalitat de Cataluña (Decreto 138/2008) y sus actualizaciones.

Artículo 28. Equipamiento de trabajo y medios de protección.

La FUBalmes debe proporcionar al personal de mantenimiento y laboratorios los equipos de protección individual adecuados para ejercer sus funciones y velará por que se haga un uso efectivo de ellos (artículo 17 de la Ley de prevención de riesgos laborales).

El personal no podrá desarrollar ninguna tarea que requiera unas medidas determinadas de seguridad y salud si no se le han proporcionado la ropa de trabajo adecuada y los equipos de protección individuales necesarios para desarrollarla.

De acuerdo con el artículo 29.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los trabajadores, teniendo en cuenta sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, deberán utilizar correctamente estos equipos e informar a su superior jerárquico directo y a los delegados de prevención o, si fuera necesario, al servicio de prevención de cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores o trabajadoras.

El incumplimiento de estas obligaciones, tanto por parte de la Fundación como de los trabajadores/as, se considerará incumplimiento laboral según lo previsto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de prevención y los trabajadores/as en general deberán ser consultados sobre la elección de los equipos de protección individual que deban utilizar (capítulo 3 de la Ley de prevención de riesgos laborales).

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales y seguridad.

La Universidad y su personal al completo cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de prevención de riesgos laborales y en otras disposiciones vigentes.

La Universidad y el Comité de Seguridad y Salud velarán por la seguridad y salud laboral de los trabajadores y establecerán planes de prevención, que serán de seguimiento obligado por parte del personal.

Artículo 30. Seguro de responsabilidad civil.

La Universidad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil por accidente laboral, por riesgo de explotación y por fianza y defensa de la responsabilidad civil de todo su personal.

Artículo 31. Vigilancia de la salud.

Todo el personal tiene derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los exámenes de salud son de carácter voluntario y sin costo para el trabajador/a. Se garantiza el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Artículo 32. Servicio Médico.

La UVic-UCC pone a disposición de todo su personal un Servicio Médico para atender consultas puntuales de sus trabajadores.

Anualmente, el Servicio Médico desarrolla la campaña de vacunación antigripal a la que se puede acoger todo su personal.

Artículo 33. Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de empresa, como representantes legales del personal, tienen los derechos y garantías que disponen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales, con los derechos y las competencias contenidos en la misma.

Todos los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho al crédito horario previsto en la legislación vigente según la escala que esta prevé para la realización de sus responsabilidades. En el caso del personal docente este crédito horario se traduce en la reducción de 7 créditos ECTS.

El número de horas mensuales que corresponda a los miembros del Comité y, en su caso, a los delegados sindicales, se puede acumular en uno o varios representantes de los trabajadores, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar liberados de su trabajo con derecho a ser remunerados y a reserva del puesto de trabajo. La acumulación de horas entre representantes o la liberación de uno o más miembros del Comité se comunicará formalmente a la empresa y se hará efectiva a partir de cartas individuales de cesión firmadas por los miembros que ceden sus horas. Cada carta irá dirigida al comité y a la gerencia, y se detallarán el representante de los trabajadores que cede las horas, las horas mensuales que se ceden y el miembro del comité que acumula las horas.

Los miembros del Comité y, en su caso, los delegados sindicales, respetando en todo caso la normativa de protección de datos y con el fin de transmitir a las personas trabajadoras información de naturaleza sindical y laboral y poder ejercer las funciones de representación, tienen derecho a disponer de los medios siguientes:

- a) Correo electrónico corporativo y otras herramientas telemáticas.
- b) Un espacio en el campus virtual, como vía de información y de comunicación.
- c) Un espacio adecuado y dotado con el material y el equipo informático necesario.
- d) Los tablones de anuncios necesarios para insertar las comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional que consideren pertinentes.

El Comité de empresa o un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo dentro de la jornada de trabajo, siempre que se comunique con más de 48 horas de antelación. La duración máxima de la asamblea será de dos horas.

TÍTULO V. REGULACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS.

Artículo 34. Regulación.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados, mediante la correspondiente comunicación, por los motivos y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Toda falta será calificada como leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual sea su calificación, y cuando exija comunicación escrita, se comunicará al Área de Recursos Humanos.

Antes de imponer la sanción por faltas muy graves, se deberá notificar el pliego de cargos al trabajador, que, si lo desea, podrá acudir con un representante legal de los trabajadores y al Comité de empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Trabajador y Comité dispondrán de cinco días hábiles para poder presentar alegaciones.

La empresa notificará la sanción al trabajador y al Comité de empresa.

Artículo 35. Faltas.

1. Son faltas leves:

- a) Cuatro faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante treinta días. En el caso del personal docente, se entiende por puesto de trabajo la entrada al aula para impartir docencia.
- b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
- c) Dar por finalizada la clase antes de la hora de su finalización, sin causa justificada, hasta cuatro días en treinta días.
- d) No cursar en tiempo oportuno ante el Área de Recursos Humanos, tres días en caso de baja, un día en caso de alta, el parte correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que esté justificada la imposibilidad de hacerlo.
- e) Negligencia en la entrega, por parte del personal docente, de calificaciones en las fechas acordadas o la no firma de actas.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) El incumplimiento injustificado de las responsabilidades laborales que no esté contemplado en otros tipos de faltas.

2. Son faltas graves:

- a) Más de cuatro y menos de doce faltas injustificadas de puntualidad en un plazo de treinta días.
- b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
- c) Dar por finalizada la clase antes de la hora de su finalización, sin causa justificada, más de cuatro días en treinta días.
- d) No ajustarse a las programaciones anuales acordadas por los órganos de gobierno de la UVic-UCC.
- e) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en referencia a la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hayan hecho al efecto.
- f) Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad universitaria o a la institución.
- g) La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento únicamente por razón de trabajar en la UVic-UCC que represente un grave perjuicio para la institución.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio de un cargo.
- i) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas graves o muy graves de los subordinados.

3. Son faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- b) Más de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- c) El incumplimiento injustificado y reiterado de las responsabilidades laborales.
- d) Las faltas muy graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad universitaria o a la institución.
- e) La reincidencia en falta grave, si se comete durante los seis meses siguientes a la fecha de la primera infracción.
- f) El acoso sexual, moral o psicológico a cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- g) Cualquier hecho del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

- h) Toda actuación que signifique discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos que sean fijados, en caso de huelga, a fin de garantizar la prestación de servicios que se consideren esenciales.
- l) La realización de actos dirigidos a limitar la libre expresión de pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
- m) La actuación deliberada contra las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- n) La adopción de acuerdos que causen perjuicio grave a la Universidad o a los administrados.

Artículo 36. Sanciones.

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.
- c) Por faltas muy graves: advertencia de despido, acompañado de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.

1. El personal PDI con la categoría de Agregado y/o Titular que no tenga dedicación a tiempo completo, tiempo parcial 1 o 2 (conocido como Asociado) se integrará al nuevo nivel profesional de Asociado de forma directa.
2. El resto de personal PDI que no cumpla los requisitos de acceso de su nivel profesional actual, dispondrá de cinco años (o seis años) desde la firma del convenio para adquirir estos requisitos. Durante este tiempo se le mantendrá el nivel del grupo profesional actual y mantendrá la retribución correspondiente a dicho grupo y nivel profesional.

Si al cabo de estos cinco años (o seis, en el supuesto de que el día de firma de este convenio no tenga los requisitos de acceso al doctorado) no puede cumplir los requisitos de acceso, pasará a un nivel profesional creado ex novo con carácter para extinguir (que se llamará Titular docente y Agregado docente), en el que se le respetará la retribución global con un complemento compensable y absorbible y que tendrá la estructura retributiva que figura en el Anexo Niveles en extinción.

Pasado este periodo, en cualquier momento en que la persona obtenga los requisitos para cumplir el nivel originario de este convenio, volverá automáticamente a este nivel y su estructura retributiva se adecuará a este nivel con efectos desde el momento de cumplimiento de los requisitos.

Disposición adicional segunda.

La entrada en vigor de la nueva clasificación profesional de este convenio en grupos y niveles comportará el reconocimiento, para todo el personal del PAS, del mantenimiento del mismo nivel salarial que tenía en el momento de la firma del convenio en función de la categoría que tenía reconocida.

Disposición adicional tercera.

Las partes analizarán, antes de seis meses, qué parte de este convenio se puede considerar como "estructura básica" que la FUBalmes se compromete a intentar aplicar con carácter básico en el resto de centros de trabajo previa negociación con la representación social de estos centros.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes consideran necesario abrir un proceso de negociación entre el 1 de septiembre de 2014 y el 31 de enero de 2015 para encontrar un sistema de incentivación que sustituya el complemento de antigüedad actualmente existente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

en la empresa. El acuerdo contemplará, en cualquier caso, el abono de la parte proporcional de trienios generados hasta el acuerdo en la fecha en que se hubiera consolidado el trienio.

Si el 1 de febrero de 2015 las partes no han llegado a ningún acuerdo, se suspenderá hasta que se promulgue el laudo arbitral que se indicará, el actual sistema de devengo de los trienios. No obstante, el importe que la FUBalmes hubiera tenido que abonar en este concepto se provisionará a la espera del resultado del arbitraje del TLC.

Si finaliza el período indicado sin un acuerdo respecto al nuevo sistema sustitutivo del complemento de antigüedad, las partes, de manera conjunta o separadamente, someterán la resolución de la discrepancia, en el plazo máximo de 15 días, al Tribunal laboral de Cataluña (TLC), con el compromiso inequívoco de someterse a un arbitraje obligatorio y vinculante que garantice el equilibrio económico de la entidad. El laudo contemplará, en cualquier caso, el abono de la parte proporcional de trienios generados hasta su promulgación en la fecha en que se hubiera consolidado el trienio.

Disposición Transitoria Primera: Inaplicación De Las Tablas Salariales.

Las tablas salariales de este convenio (artículo 17 y Anexo I) se inaplicarán en un 2,5% hasta el 30 de junio de 2015.

Antes del 30 de junio de 2015 la Comisión paritaria decidirá si prorroga o no la inaplicación con la voluntad de ambas partes de asumir el compromiso de iniciar la negociación para ver cómo se garantiza el equilibrio económico de la entidad, o bien afectando a las retribuciones, o bien por otras medidas organizativas sustitutivas y/o complementarias, o bien por la reducción de otros gastos no vinculados a la masa salarial con el compromiso de que, si como consecuencia de las medidas fruto de la negociación indicada o por incremento de los ingresos de matrículas mejora de la financiación del contrato programa por el concepto de gastos corrientes, se produce una mejora en el resultado de explotación, las partes se comprometen a negociar el impacto que esta mejora puede tener en las retribuciones para dejar sin efecto total o parcialmente la inaplicación. La Comisión paritaria se reunirá a estos efectos cada seis meses para analizar la situación.

Disposición transitoria segunda: Inaplicación del derecho de revisión salarial.

No obstante la revisión salarial del artículo 17 del convenio, en atención a la situación económica existente, las partes aceptan inaplicar, hasta el 30 de junio de 2015, este derecho a la revisión salarial.

Antes del 30 de junio de 2015, en función de los resultados económicos de la entidad, la Comisión paritaria citada en la disposición anterior se compromete a negociar la posibilidad de la recuperación de los importes de revisión por IPC que no se han abonado y, en su caso, mantener o no la inaplicación indicada.

1. SALARIO BASE.

PAS.

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Técnico/a experto/a	2.699,16	40.487,50
Técnico/a especialista	2.366,81	35.502,15
Especialista	1.927,51	28.912,65
Técnico/a superior	1.759,15	26.387,25
Técnico/a	1.377,63	20.664,45
Ayudante	1.093,33	16.400,00

PDI.

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Catedrático/a	3.062,78	45.941,70
Profesor/a titular	2.878,50	43.177,50
Profesor/a agregado/da	2.566,30	38.494,50
Agregado/da investigador/a	2.566,30	38.494,50
Asociado/da	2.092,00	31.380,00
Colaborador/a investigador/a	1.957,89	29.368,35
Asistente en formación	1.100,41	16.506,29

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

2. COMPLEMENTOS POR CARGO.

COMPLEMENTOS POR CARGOS NO ACADÉMICOS.

Cargo	Complemento
Director/a	731,09
Jefe/a de servicios	370,95
Responsable	179,08

COMPLEMENTOS POR CARGOS ACADÉMICOS.

Cargo	Complemento
Rector/a	2.015,42
Vicerrector/a	1.344,06
Secretario/a general	903,76
Delegado/a del / de la rector/a	806,43
Adjunto/a al / a la vicerrector/a	806,43
Decano/a /director/a	749,37
Vicedecano/a	661,05
Jefe/a de estudios	624,42
Coordinador/a de titulación	549,85
Jefe/a de departamento	380,24

3. NIVELES DE PDI A EXTINGUIR.

Categoría	Salario mensual
Titular docente	2.566,30
Agregado/da docente	2.254,10

Barcelona, 1 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès