

Dilluns, 24 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 2 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Escola d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT) per al període 1.06.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100471012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de l'Escola d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de maig 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 l'Escola d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT) per al període 1.06.2014–31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100471012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALÀ.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE L'ESCOLA UNIVERSITÀRIA D'INFERMERIA I TERÀPIA OCUPACIONAL DE TERRASSA (EUIT) PER AL PERÍODE 1.06.2014-31.12.2016.

TÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS.

Capítol 1.

Parts que el concerten, àmbits, vigència i denúncia.

Article 1.

Parts que el concerten i àmbits funcional i territorial.

1. El present conveni ha estat concertat d'una part per la representació legal dels/de les treballadors/res de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (en endavant EUIT), i de l'altre, per la direcció de l'EUIT i la FDSLL, tots ells amb la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

2. Les normes d'aquest conveni seran d'aplicació a tot el personal laboral que realitzi tasques docents i d'administració i serveis per a l'EUIT.

Article 2.

Àmbit personal.

1. 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 presti el seus serveis per a l'EUIT.

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

a) Els ressenyats en els articles 1.3 i 2 del vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

b) Els/les alumnes que participen en les tasques dels diferents departaments o serveis, encara que gaudeixin de beca de col·laboració o beca anàloga.

c) Els/les graduats/des, becaris/ries o no, que s'iniciïn en les tasques d'investigació i/o docència sota la direcció de professors/res, de conformitat amb els estatuts i reglaments propis de l'EUIT. Als efectes previstos en aquests dos supòsits, b) i c), s'entén com a becari/a aquell que, tenint reconeguda una beca, percebi exclusivament la dotació econòmica d'aquesta beca.

d) El personal titular o auxiliar contractat per a la realització de projectes d'investigació concertats amb el Departament d'Ensenyament o amb altres entitats públiques o privades, la retribució dels quals i altres condicions de treball s'ajustaran estrictament a les establertes pels organismes patrocinadors dels esmentats projectes.

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

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

g) En general qualsevol treballador/a que no prestin serveis per a l'EUIT.

Article 3.
Vigència.

Aquest conveni entrarà en vigor el dia següent al de la seva signatura i mantindrà la seva vigència fins el dia 31 de desembre de 2016, llevat de què per alguna matèria concreta en els següents articles i annexos s'acordi una vigència diferent.

Article 4.
Pròrroga i denúncia.

Aquest conveni es prorrogarà d'any en any, a partir de l'1 de gener de l'any 2017, per tàcita reconducció, si no es denuncia per escrit per qualsevol de les parts signants en el termini de dos mesos anteriors al seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En cas de denúncia tindran plena vigència les clàusules normatives d'aquest conveni en tant no s'arribi a l'acord d'un nou conveni, amb el màxim del transcurs d'un any des de la denúncia, moment a partir del qual s'aplicaria el que estableix l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors a tots els efectes.

Capítol 2.
Condicions d'aplicació i interpretació.

Article 5.
Prelació de normes.

Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions entre l'EUIT i els seus treballadors, amb caràcter general.

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

Article 6.
Compensació i absorció.

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

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Article 7.

Condicions més beneficioses.

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

Article 8.

Vinculació a la totalitat.

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

Article 9.

Comissió paritària.

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

- a) Les de mediació i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que voluntàriament li siguin sotmesos en matèria d'interpretació del conveni.
- b) Les de interpretació i aplicació de lo pactat.
- c) Les de seguiment dels conjunt dels acords.
- d) Entendre de totes aquelles qüestions establertes en la llei o que li siguin atribuïdes per llei d'acord amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors.

Totes aquestes funcions s'entenen sense impediment o obstrucció de les que per llei corresponen a les autoritats administratives i judicials.

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

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

4. Regles de funcionament:

a) Reunions:

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

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

b) Assistents i quòrum:

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

c) Adopció d'acords:

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

d) Actes:

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

e) Domicili:

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

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

Article 10.

Procediments de resolució de discrepàncies en cas d'inaplicació del conveni.

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

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

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

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

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

Capítol 3.

Organització del treball.

Article 11.

Facultats de la direcció.

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

TÍTOL 2.

DE LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I LA CONTRACTACIÓ.

Capítol 1.

Classificació professional.

Article 12.

Classificació del personal.

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

Grup professional A: Personal docent investigador (PDI).

Atès que el personal docent investigador (en endavant PDI i en el tractament en genèric habitual Professor Titular) de l'EUIT està en ple procés d'adequació de les seves titulacions als requeriments que defineix l'Agència de Qualitat Universitària, s'estableix una classificació professional que té l'objectiu de reflectir els nivells professionals propis

Dilluns, 24 de novembre de 2014

existents a l'EUIT a dia d'avui, i els que serien necessaris en el futur, amb l'objectiu final de disposar d'uns nivells professionals d'acord amb els requeriments que defineix l'Agència de Qualitat Universitària amb la corresponent avaluació i acreditació per part de la mateixa.

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

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

Professor/a titular (nivell 1): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa d'un títol universitari de 240 ECTS.

Professor/a investigador/a adjunt/a (nivell 1): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa dels crèdits ECTS que avalen la suficiència investigadora amb un total de 300 ECTS.

Professor/a doctor/a (nivell 2): és el/la professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa del títol de doctor. No es requereix haver assolit l'avaluació/acreditació de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (en endavant AQU) o l'equivalent a l'estat Espanyol (en endavant ANECA).

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

Professor/a lector/a (nivell 3): és el/la professor/a amb un contracte temporal d'un màxim de 4 anys, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa del títol de doctor amb l'avaluació de l'AQU de lector i/o l'acreditació de ANECA de professor ajudant doctor.

Professor/a agregat/da (nivell 4): és el/la professor/a amb contracte indefinit, en règim de dedicació a temps complet o parcial, que disposa del títol de doctor/a, i ha obtingut l'acreditació d'agregat de l'AQU.

Professor/a catedràtic/a (nivell 5): és el/la professor/a que correspon a l'etapa més avançada de la carrera acadèmica, té contracte indefinit i està contractat en règim de dedicació a temps complet o parcial. Disposa del títol de doctor, i ha obtingut l'acreditació de catedràtic de l'AQU i/o ANECA.

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

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

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

Grup professional C: Personal amb responsabilitat directives.

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

Director/a: és la persona que té la màxima responsabilitat per la direcció i gestió de l'escola. Cal disposar com a mínim d'un títol universitari equivalent al grau (es recomana d'alguna de les titulacions que s'imparteixen) i formació complementària en direcció i gestió d'organitzacions i equips i/o amplia experiència en la coordinació docent. El seu nomenament és directament del patronat de la FDSLl, i requereix l'aprovació de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Cap d'administració i serveis: és la persona amb titulació universitària equivalent al grau (es recomana econòmiques o empresarials) responsable de la gestió econòmica i del personal d'administració i serveis. Coordina i supervisa la part comptable i administrativa de l'escola.

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

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

Article 13.

Distribució de places del PDI per nivells professionals.

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

Nivell professional	Titulació en Infermeria	Titulació en Teràpia Ocupacional
Professor/a titular	No es convocaran noves places, llevat del que s'indica en	
Professor /a investigador/a adjunt/a	l'article 14.1 del present conveni	
Professor/a doctor/a	75%	70%
Professor/a doctor/a acreditat/da	75%	70%
Professor/a lector/a	75%	70%
Professor/a agregat/da	20% (màxim 3)	20% (màxim 2)
Professor/a catedràtic/a	5% (màxim 1)	10% (màxim 1)

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

Article 14.

Convocatòria de places. Ascensos i promoció professional.

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

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

3. Per tal de garantir la promoció professional, els barems de convocatòria de places fixes contemplaran que a igual puntuació les places seran adjudicades en primer lloc al personal que estigui contractat laboralment en aquell moment en l'EUIT, després al personal contractat laboralment pel Consorci Sanitari de Terrassa (CST) i finalment a la resta de personal.

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

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

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

7. La provisió de llocs de comandament es farà per lliure designació de la Direcció de l'EUIT.

Capítol 2.
Contractació.

Article 15.
Contractació.

1. La contractació del personal es farà d'acord amb les modalitats i les condicions previstes en la normativa general laboral vigent en cada moment.

2. L'ingrés del personal amb contracte temporal es farà per lliure contractació entre el/la treballador/a i la Direcció de l'EUIT. Per a l'ingrés de personal fix dels grups professionals A i B, prèviament es convocaran les places, d'acord amb el contingut de l'article anterior. Per a l'ingrés de personal del grup professional C es farà per lliure contractació entre el/la treballador/a i la gerència de l'empresa.

Article 16.
Període de prova.

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de 6 mesos pel personal dels grups professionals A i C i de 2 mesos pel personal del grup professional B.

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

2. En els contractes inicials de duració determinada inferiors a 6 mesos el període de prova serà d'un mes.

3. Durant el període de prova, tant el/la treballador/a com l'empresa podran resoldre unilateralment i lliurement el contracte de treball, sense cap termini de preavís.

Article 17.
Excedències.

1. L'excedència tant voluntària com forçosa es regirà pel que disposa al respecte, a tots els efectes, l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

2. A part de les excedències contemplades en el paràgraf anterior, els/les treballadors/res amb un mínim d'un any de servei a l'EUIT podran gaudir d'una excedència per a la realització d'estudis vinculats amb la seva activitat a l'empresa. L'esmentada excedència tindrà una duració mínima de 3 mesos i es podrà sol·licitar fins un màxim de 3 anys. Si es sol·licita per un període inferior als 3 anys, únicament es podrà renovar una sola vegada. La excedència caldrà

Dilluns, 24 de novembre de 2014

sol·licitar-la amb una antelació de 2 mesos. En el cas del personal docent el període de la excedència haurà de coincidir amb l'inici de qualsevol dels dos semestres acadèmics.

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

Article 18.

Extinció del contracte.

1. El personal que desitgi cessar voluntàriament en l'empresa haurà de comunicar-ho amb un termini de preavís de 2 mesos pel personal dels grups professionals A i C i de 15 dies pel personal del grup professional B.

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

TÍTOL 3.

DEL TEMPS DE TREBALL.

Capítol 1.

Jornada i horari de treball.

Article 19.

Jornada i distribució del temps de treball.

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

Grup professional A:

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

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

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

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

Grup professional B i C:

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

La distribució del temps de treball inclourà el matí i la tarda, llevat de 8 setmanes l'any que seran de jornada continuada. Les setmanes concretes que es podrà gaudir de jornada continuada es pactarà anualment entre la direcció i cada treballador/a individualment en funció de l'activitat de cada àrea de responsabilitat. En cas de desacord, decidirà la direcció de l'empresa de forma motivada en funció de les necessitats organitzatives.

Cada treballador/a disposarà d'un horari assignat en calendari laboral que s'entregarà durant el mes de desembre de l'any anterior.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Article 20.

Distribució irregular de la jornada.

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

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

Article 21.

Dedicació docent del PDI segons nivell professional.

Es voluntat de ambdues parts, arribar a un consens respecte al percentatge de dedicació docent del PDI en funció del nivell professional. A tal fi s'acorda desenvolupar aquest apartat en el proper conveni, donada la conjuntura econòmica actual del país i els canvis a nivell laboral i universitari que l'entorn està proposant i que requereixen una valoració i reflexió en els propers anys.

Article 22.

Hores extraordinàries.

Serà voluntària la participació dels/les treballadors/res en activitats institucionals en dissabte, diumenge i/o festiu, com poden ser fires, actes d'entregues de diplomes, etc.

Quan es participi en activitats institucionals d'aquesta naturalesa es compensarà amb la festa corresponent amb una relació d'una hora prestada en un d'aquests dies, equivaldrà a tres hores de descans en un altre dia, a pactar entre la direcció de l'empresa i el/la treballador/a.

Capítol 2.

Vacances i festius.

Article 23.

Vacances.

1. Els/les treballadors/res tindran dret als següents dies de vacances segons el seu grup professional:

Grup professional A:

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

Grup professional B i C:

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

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

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

Article 24.

Festius.

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

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

Capítol 3.
Llicències i permisos.

Article 25.
Permisos remunerats.

1. Els/les treballadors/res, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

15 dies naturals per raó de matrimoni o constitució i registre de parella de fet. El posterior matrimoni d'una mateixa parella de fet constituïda prèviament que ja hagi gaudit dels 15 dies no atorga el dret a un nou permís.

3 dies naturals en cas d'accident o malaltia greu o defunció, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (incloent el cònjuge o parella de fet legalment constituïda). Quan per aquesta raó, el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament superior a 200 km. el permís serà de 5 dies.

7 dies naturals en cas de naixement de fill/a o adopció legal. El permís únicament podrà ser gaudit pel pare o mare que no gaudeixi del permís maternal previst en l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials, havent de justificar prèviament la formalització de la matrícula i posterior assistència a l'examen.

2. Tots els dies de permís equivalen a dies naturals i es computen a partir del primer dia de l'inici del fet causant, sigui aquest un dia natural o hàbil, llevat del cas dels dies de permís per matrimoni, que si el fet causant es produeix un dia no laboral pel treballador/a, es començarà a comptar a partir del primer dia laborable del treballador/a.

Article 26.
Llicència especial remunerada.

El personal docent (PDI) i la direcció de la EUIT/FDSLL podran pactar llicències especials remunerades per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària. Aquestes llicències es regiran per les següents condicions:

a) Les llicències estaran vinculades a:

Desenvolupament de programes o activitats de recerca en entitats públiques o privades, creades o participades per la FDSLL o vinculades a aquesta, sempre que l'activitat científica o tècnica estigui en la línia del que es desenvolupi a la FDSLL.

Per a la creació d'empreses directament relacionades amb l'activitat científica i tècnica que desenvolupa la FDSLL.

Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats i centres oficials d'ensenyaments, en entitats públiques o privades creades per les universitats o en les quals aquestes tingui participació, en altres entitats públiques o privades amb les quals la FDSLL hagi subscrit un conveni de col·laboració, i en d'altres en què així ho acordin els òrgans de govern de la FDSLL.

b) La llicència tindrà la duració del projecte per la qual es concedida i comportarà la reserva de lloc de treball durant els primers dos anys.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

c) La direcció de la EUIT/FDSLL determinaran la retribució a percebre mentre el professor/a estigui en la situació de llicència especial remunerada.

Article 27.

Conciliació de vida familiar i laboral.

Pel que fa a la concessions d'excedències, permisos, reduccions de jornada derivades de causes vinculades a la maternitat, adopció, lactància i guarda legal, s'estarà al que disposa sobre aquesta matèria amb caràcter general la legislació vigent.

TÍTOL 4.

DE LA RETRIBUCIÓ.

Capítol 1.

Retribucions econòmiques.

Article 28.

Condicions econòmiques i estructura retributiva.

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

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

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

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

Plusos de responsabilitat / disponibilitat: s'abonaran per aquest concepte, i amb la denominació específica que s'indica en les taules salarials, els imports mensuals estipulats en l'Annex 1 als/les treballadors/res que tinguin assignades funcions de coordinació, responsabilitat o disponibilitat. Aquests imports no tenen en cap cas caràcter consolidable, abonant-se exclusivament mentre es realitzen les activitats associades a les esmentades funcions i deixant-se d'abonar en el moment de cessament en les funcions o responsabilitats que origina aquesta retribució, ja sigui per voluntat pròpia del/la treballador/a o de l'empresa.

Plus doctorant: s'abonarà per aquest concepte els imports mensuals estipulats en les taules salarials del present conveni (Annex 1) al personal docent (PDI) que estigui cursant el doctorat. Per poder percebre l'esmentat plus caldrà presentar el justificant de la matrícula cada any i, únicament es podrà percebre fins a un màxim de 5 anys des de la primera matrícula, ja sigui de forma contínua o discontinua. El justificant de la matrícula s'haurà de presentar a l'inici de cada curs acadèmic durant els mesos de matriculació habitual del doctorat (setembre a novembre), i es faria efectiu a partir del mes d'octubre.

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

No obstant lo anterior, en el cas del PDI, els plusos de responsabilitat docent: el plus de relacions internacionals, el plus de secretaria d'estudis, el plus de coordinació de curs o pràctiques, el plus de coordinació de titulació i el plus de formació continuada s'abonaran al 100% de l'import fixat en la taula salarial quan, tot i que la persona estigui contractada parcialment, assumeixi les funcions a les que respon l'esmentat plus de forma completa.

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Article 29.

Pagues extraordinàries.

1. Tot el personal percebrà tres pagues extraordinàries; una amb ocasió de les festes de Nadal, una altra al finalitzar el mes de juny i una tercera paga al finalitzar el mes de setembre de cada any. Cada paga extraordinària estarà integrada per un import corresponent a la suma del salari base i antiguitat mensual, llevat d'allò que s'inclou en la disposició transitòria primera, i es faran efectives abans de finalitzar els mesos de desembre, juny i setembre, respectivament.

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

Capítol 2.

Compensacions despeses.

Article 30.

Despeses desplaçaments i dietes.

Els/les treballadors/res que per necessitat del servei hagin de desplaçar-se del seu centre de treball amb ocasió de les seves tasques habituals percebrà les següents compensacions de despeses:

En concepte de desplaçaments l'import justificat en el cas de l'ús de transport públic, i l'equivalent a 0,19 EUR per kilòmetre recorregut en el cas d'ús de vehicle propi. En aquest import estan incloses totes les despeses de desplaçament (benzina, amortització del vehicle, etc), i únicament es podran afegir les despeses d'aparcament i peatges justificades.

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

Article 31.

Menjador.

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

TÍTOL 5.

DE L'ACCIÓ SOCIAL, FORMACIÓ, DRETS SINDICALS I SEGURETAT I SALUT.

Article 32.

Complement prestacions per incapacitat temporal i per permisos de maternitat/paternitat.

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

2. Els/les treballadors/res en situació de permís maternal o paternal rebran, durant tot el període de duració del permís, el complement necessari fins a assolir el 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria, d'haver desenvolupat les seves activitats laborals habituals.

Article 33.

Formació.

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

a) Formació obligatòria:

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

Dilluns, 24 de novembre de 2014

b) Formació bàsica.

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

c) Formació complementària.

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

En el cas del PDI, les hores invertides es computaran en el percentatge anual destinat a formació.

En el cas del PAS, tindrà dret a 20 hores de formació complementària, tret de la formació obligatòria i bàsica.

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

Els/les treballadors/res podran sol·licitar ajuts en concepte d'aquest tipus de formació consistents en:

Matrícula de l'activitat.

Despeses d'allotjament i desplaçaments en territori nacional a excepció de Barcelona i província (no dietes).

Despeses d'allotjament i desplaçament en territori internacional a valorar (no dietes).

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

Interès de la persona pel seu desenvolupament professional.

Interès de l'organització.

Alineada amb l'àrea de coneixement, activitat de recerca o activitat habitual.

Ser la 1ra. o 2na. activitat nacional a la que vol assistir del curs acadèmic vigent.

Ser la 1era. activitat internacional dels darrers 2 anys.

Presentació de ponència, comunicació, pòster com a 1er. Signant.

Formar part d'un Comitè Organitzador o Científic.

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

La garantia del manteniment de l'activitat docent a la institució.

La formació facilitada / subvencionada en els últims 2 anys.

La borsa econòmica disponible en el pressupost.

d) Formació complementària per màster oficial.

Es facilitarà aquesta formació únicament a les persones que en la signatura d'aquest conveni encara no hagin assolit els 300 ECTS necessaris per iniciar el doctorat.

La compensació en dedicació serà de 300 hores més les hores adjudicades pel Pla de Formació Individual (PIF) fins a 30 ECTS anuals i previ acord amb la direcció.

Aquesta compensació serà proporcional a la jornada laboral i als crèdits matriculats.

e) Formació complementària per doctorat.

El període màxim de compensació serà de 5 anys des de la primera formalització de matrícula. Aquesta serà distribuïda a raó de 300 hores anuals més les hores adjudicades pel Pla de Formació Individual (PIF) i amb un complement com a màxim de 800 hores el darrer any. Aquesta compensació estarà repartida durant l'any acadèmic, i previ acord amb la direcció.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Aquesta compensació serà proporcional a la jornada laboral.

2. Per poder gaudir de les compensacions horàries previstes en l'apartat d) i e) (formació de màsters o de doctorat) serà imprescindible la signatura d'un acord individual entre treballador/a i empresa en el qual s'estableixin els compromisos de permanència que assumeix el/la treballador/a per tal de fer efectiu el retorn a l'empresa de l'esforç en compensació horària realitzat per l'empresa durant l'etapa de formació, en els termes previstos en l'article 21.4 de l'Estatut dels treballadors. En cas d'incompliments del compromís de permanència el treballador/a haurà d'indemnitzar a l'empresa amb el cost que per a l'empresa hagi representat la totalitat de les hores atorgades calculades proporcionalment al temps que li resti per finalitzar el compromís de permanència, seguint els següents criteris o la part proporcional que correspongui:

Anys	Núm. d'hores sol·licitades	Data d'extinció de la relació laboral	Període no complert del compromís de permanència	Hores a retornar
1er. any (signatura compromís de permanència)	300	Final del 1er. any	1 any	150
2on. any	300	Final del 2on. any	1 any	150
3er. any	300	Final del 3er. any	1 any	150
4art. any	300	Final del 4art. any	1 any	150
5è. any	800	Final del 5è any	1 any	400

L'expressió any, equival a curs acadèmic.

A aquests efectes s'entendrà que es produeix un incompliment del compromís de permanència quan hi hagi una extinció de la relació laboral per voluntat del treballador/a o una suspensió de la relació laboral sense posterior reincorporació del treballador/a al lloc de treball per voluntat pròpia del mateix.

La duració màxima del compromís de permanència serà de dos anys, no obstant, als professors/res amb una antiguitat a l'EUIT superior a 15 anys el compromís de permanència quedarà reduït a 1 any, aplicant-se el quadre anterior proporcionalment a l'esmentada duració del compromís de permanència.

Article 34.

Drets de representació unitària i sindical.

S'aplicarà a tots els efectes el previst en la legislació i normativa general d'aplicació vigent en cada moment.

Article 35.

Seguretat i salut laboral.

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

TÍTOL 6.

DEL RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 36.

Responsabilitats.

Els/les treballadors/res podran ser sancionats per la direcció de la empresa de conformitat amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 37.

Tipus i classificació de faltes.

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

1. Són faltes lleus:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball de fins a 3 faltes en un període de 30 dies, sempre que el retard sigui inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada. En el cas del PDI únicament es considerarà falta de puntualitat la que es produeixi respecte l'horari presencial a l'aula.

b) Una falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de 30 dies.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

- c) No cursar en el temps establert el comunicat de baixa, confirmació o alta, emès pels òrgans competents en la matèria, en els casos de situació d'incapacitat temporal, tret que es provi de manera fefaent la impossibilitat de fer-ho.
- d) No comunicar els canvis de domicili o residència en el termini d'1 mes.
- e) La manca de respecte lleu amb les persones amb qui es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- f) El retard injustificat i la negligència lleu en el compliment de les tasques encomanades.
- g) El descuit en la conservació dels locals, els materials i els documents.
- h) L'incompliment dels deures i obligacions quan aquest incompliment no es consideri una falta greu o molt greu.
- i) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut del conjunt de les persones que conformen la comunitat educativa.
- j) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors i siguin qualificades com a lleus.

2. Són faltes greus:

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

3. Són faltes molt greus:

- a) Més de 10 faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en un termini de 30 dies, sempre que el retard sigui inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada, o més de 3 faltes de puntualitat en un període de 30 dies si el retard es superior a 30 minuts.
- b) L'incompliment injustificat de la jornada de treball, que, acumulat, suposi més de deu hores en el període d'un mes.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

- c) Més 3 faltes injustificades d'assistència a la feina en el termini de 30 dies.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) L'assetjament sexual a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre, entenent com a tal, tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta no sigui desitjada, no sigui raonable i resulti ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa. Si aquesta conducta es du a terme valent-se d'una posició jeràrquica superior suposarà una circumstància agreujant.
- f) L'assetjament moral o psicològic (mobbing) a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre, entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.
- g) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, opció sexual, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- h) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que tingui transcendència molt greu o greu i imminent per a la integritat física o la salut del conjunt de les persones que conformen la comunitat educativa.
- i) El fet d'haver estat sancionats per la comissió de dues faltes greus en el període d'un any.
- j) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors i siguin qualificades com a molt greus.

Article 38. Sancions.

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació.
Suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de fins a 1 mes.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de fins a dos mesos.
Acomiadament.

Article 39. Prescripció de les faltes i sancions.

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

Article 40. Procediments sancionadors.

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

Les sancions molt greus es tramitaran a través de l'obertura d'un expedient disciplinari. L'expedient s'iniciarà tramitent al treballador/a un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'empresa o delegats de personal que, com el/la treballador/a afectat/da, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el/la treballador/a afectat/da o els/les representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al/la treballador/a la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present conveni. La sanció es comunicarà per escrit al/la treballador/a i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa o als/les delegats/des de personal.

Previ a l'inici de qualsevol procediment sancionador, l'empresa podrà decidir l'obertura d'expedients informatius per tal de recavar tota la informació necessària en cas de fets susceptibles de ser sancionats d'acord amb el present règim disciplinari, però dels quals existeix una manca d'informació fonamental per a la resolució disciplinària corresponent. En aquests casos, el període d'instrucció del referit expedient suspendrà els terminis de prescripció, de forma que en la data d'inici del referit expedient aquest quedarà suspès, tornant-se a reprendre el còmput del termini de prescripció una vegada s'hagi donat per finalitzat l'expedient informatiu. La instrucció de l'expedient informatiu podrà durar com a màxim 15 dies naturals.

Article 41.

Cancel·lació de les faltes.

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

Disposició transitòria primera.

1. L'adequació de les condicions econòmiques i de l'estructura salarial actual del personal de l'EUIT es farà d'acord amb les següents condicions:

Personal del PDI que presta serveis en l'EUIT en el moment de la signatura del present conveni:

El complement personal que actualment percep tot el personal del PDI per import de 150 EUR mensuals o la part proporcional en contractes a temps parcial, passa a integrar-se en un concepte salarial denominat Garantia ad Personam. L'import mensual de l'esmentat concepte s'abonarà també en les tres pagues extres establertes en l'article 29 del present conveni.

Personal del PAS que presta serveis en l'EUIT en el moment de la signatura del present conveni:

Atenent al procés d'homogeneïtzació de les categories i als nous salaris base estipulats en les taules salarials, els complements de lloc de treball i el complement personal que actualment percep tot el personal del PAS, passa a integrar-se en un concepte salarial denominat Garantia ad Personam, d'acord amb les següents fórmules:

Import Garantia ad Personam Anual = (SBAA + CLLTAA + (CPAA/12 x 15)) – (SBAN)

Import Garantia ad Personam Mensual = Import Garantia ad Personam Anual/15

On:

(SBAA) és el Salari Base Anual Actual,
(CLLTAA) és el Complement de Lloc de Treball Anual Actual,
(CPAA) és el Complement Personal Anual Actual i,
(SBAN) és el Salari Base Anual Nou.

L'import del concepte garantia ad Personam resultant de la fórmula anterior no podrà resultar negatiu, de forma que si l'increment del nou salari base no es pot absorbir del que es venia percebent en concepte de complement de lloc de treball i complement personal aquest increment quedarà consolidat.

L'import mensual del concepte garantia ad Personam s'abonarà en les tres pagues extra establertes en l'article 29 del present conveni.

2. Tot el procés d'adequació de les condicions econòmiques i estructura salarial anterior serà efectiva a partir del dia 1 del mes següent al mes de la signatura del present conveni. No obstant, l'increment derivat de la inclusió del concepte Garantia ad Personam en les pagues extres es farà efectiu en les tres pagues extres de l'any 2014.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

3. En relació a les quanties que es venen percebent actualment en concepte d'antiguitat es garanteix a tot el personal que actualment presta serveis a l'EUIT el manteniment dels mateixos imports que venien percebent fins la signatura del present conveni. En aquest sentit, l'import del diferencial entre el càlcul del nou import d'antiguitat segons els nous imports dels triennis i el que es venia abonant en concepte d'antiguitat, s'abonarà en un concepte salarial denominat antiguitat consolidada. A aquest import també s'afegirà el diferencial del nou import del trienni respecte al que es venia percebent dels següents triennis que es vagin meritant. Aquest concepte, igual que l'antiguitat, s'abonarà en les tres pagues extraordinàries.

Disposició transitòria segona.

1. El personal del PDI que actualment està adscrit a l'EUIT amb la categoria professional de professor/a titular i vulgui canviar al nivell professional de professor/a investigador/a adjunt/a o professor/a doctor/a, haurà de presentar una sol·licitud adreçada a la direcció de l'EUIT, adjuntant la documentació acreditativa del compliment dels requisits estipulats del nivell sol·licitat, en el termini de 15 dies naturals des de la signatura del present conveni. Si es compleixin els requisits establerts pel nivell sol·licitat quedarà adscrit al mateix amb efectes del dia 1 del mes següent a la signatura del present conveni.

2. Igualment el personal del PDI que actualment està adscrit a l'EUIT que estigui cursant el doctorat podrà sol·licitar la percepció del plus doctorant. A tal efecte, haurà de presentar una sol·licitud adreçada a la direcció de l'EUIT, adjuntant la documentació acreditativa que està cursant el doctorat, en el termini de 15 dies naturals des de la signatura del present conveni. El reconeixement del plus doctorant, en aquest cas, serà efectiu amb efectes del dia 1 del mes següent al de la signatura del present conveni. Posteriorment, per poder continuar percebent aquest plus, durant el mesos de setembre a novembre de cada any (inclòs el present any 2014) s'haurà de presentar el justificant de la matrícula del doctorat en el nou curs acadèmic, quedant aquest reconegut a partir de la nòmina d'octubre i fins el període màxim establert en l'article 28.1 del present conveni.

3. En el cas de no presentar les sol·licituds en els terminis indicats en els punts anteriors, es podrà sol·licitar en qualsevol moment que es compleixin els requisits, si bé el reconeixement del nivell professional o del plus ho serà amb efectes del dia 1 del mes següent al de la presentació de la sol·licitud.

4. Així mateix, la direcció de l'EUIT podrà reconèixer automàticament els nivells professionals de professor/a investigador/a adjunt/a o professor/a doctor/a a aquells professors/res que ja tingui constància amb l'acreditació corresponent, en el moment de la signatura del present conveni, de què compleixen els requisits establerts.

ANNEX 1.

TAULES SALARIALS.

Taula salari base, complement lloc de treball i antiguitat del personal docent investigador (PDI).

Nivell professional	Salari base		Compl. lloc de treball		Antiguitat (import per trienni)	
	Mes	Any (15 pagues)	Mes	Any (12 pagues)	Mes	Any (15 pagues)
Professor/a catedràtic/ca (Nivell 5)	2.908,13	43.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Professor/a agregat/da (Nivell 4)	2.708,13	40.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Professor doctor/a acreditat/da/Professor/a Lector/a (Nivell 3)	2.558,13	38.371,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Professor/a doctor/a (Nivell 2)	2.408,13	36.121,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Professor/a titular/a /Professor investigador adjunt (Nivell 1)	2.108,13	31.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65

Taula plusos del personal docent investigador (PDI).

Plus	Mes	Any (12 pagues)
Plus doctorant	125,00	1.500,00
Plus relacions internacionals	137,99	1.655,88
Plus secret. estudis	289,79	3.477,48
Plus coordinador curs / pràctiques	137,99	1.655,88
Plus coordinació titulació	289,79	3.477,48
Plus formació continuada	213,89	2.566,68

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Taula salari base i antiguitat del personal administratiu i de serveis (PAS).

Nivell professional	Salari base		Antiguitat (import per trienni)	
	Mes	Any (15 pagues)	Mes	Any (15 pagues)
Tècnic/a de gestió 1(Nivell 1)	2.089,59	31.343,85	33,54	503,10
Tècnic/a de gestió 2 (Nivell 2)	1.772,74	26.591,10	33,54	503,10
Tècnic/a especialista (Nivell 3)	1.455,15	21.827,25	23,97	359,55
Tècnic/a auxiliar (Nivell 4)	1.312,81	19.692,15	23,97	359,55
Auxiliar (Nivell 5)	1.131,24	16.968,60	23,97	359,55

Taula plusos del personal administratiu i de servei (PAS).

Plus	Mes	Any (12 pagues)
Plus gestió biblioteca	104,86	1.258,32
Plus gestió acadèmica	165,59	1.987,08
Plus disponibilitat	105,61	1.267,32

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto aportado por las partes.

ACUERDO DEL I CONVENIO COLECTIVO LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA Y TERAPIA OCUPACIONAL DE TERRASSA (EUIT).

TÍTULO 1.
DISPOSICIONES GENERALES.

Capítulo 1.
Partes que lo conciertan, ámbitos, vigencia y denuncia.

Artículo 1.
Partes que lo conciertan y ámbitos funcional y territorial.

1. El presente acuerdo ha estado concertado por una parte, por la representación legal de los trabajadores de la Escuela Universitaria de Enfermería y Terapia Ocupacional de Terrassa (en adelante EUIT) y de la otra, por la dirección de la EUIT y la FDSLL, todos ellos con la legitimidad necesaria establecida en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

2. Las disposiciones del presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal que realiza tareas de docencia y administración y servicios para la EUIT.

Artículo 2.
Ámbito de aplicación personal.

1. Queda incluido en el ámbito de aplicación de este convenio el personal laboral docente y el personal de administración y servicios, en régimen de contrato de trabajo, que presta sus servicios para la EUIT.

2. Están excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los recogidos en los artículos 1.3 y 2 del vigente texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

b) Los alumnos que participan en las tareas de los diferentes departamentos o servicios, incluso si disfrutan de beca de colaboración o beca análoga.

c) Los/las graduados/as, becarios/as o no, que se inicien en tareas de investigación y/o docencia bajo la dirección de los profesores/as, de conformidad con los estatutos y reglamentos propios de la EUIT. A los efectos previstos en estos dos casos, b) y c), se entiende como becario/a aquel que, teniendo reconocida una beca, recibe exclusivamente la dotación económica de esta beca.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

d) El personal auxiliar o contratado para llevar a cabo proyectos de investigación concertados con el Departamento de Educación o de otras entidades públicas o privadas, cuya remuneración y demás condiciones de trabajo se ajustará estrictamente a lo establecido por los entes patrocinadores de dichos proyectos.

e) Los profesionales que en el campo de su especialidad, con contrato no laboral, colaboraran en las tareas universitarias, sean las que sean, siempre que no constituyan su actividad principal.

f) Los/las profesores/as que, después de jubilarse, continúan colaborando con los centros en las tareas académicas que por acuerdo mutuo se acuerden, con arreglo a lo establecido en las universidades estatales para los profesores/res eméritos/tas.

g) En general, cualquier trabajador/a que no preste servicios para la EUIT.

Artículo 3.
Vigencia.

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, a menos que para alguna materia específica en los siguientes artículos y anexos se acuerde una duración diferente.

Artículo 4.
Prórroga y denuncia.

Este convenio se prorrogará anualmente, a partir del 1 de enero del año 2017, por tácita reconducción, si no hay ninguna denuncia por escrito de cualquiera de los firmantes en el plazo de dos meses antes de su expiración o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia tendrán plena vigencia las cláusulas normativas de este convenio hasta que no se alcance uno nuevo, con el plazo máximo de una año des de la denuncia, momento a partir del cual se aplicará lo contemplado en el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores a todos los efectos.

Capítulo 2.
Condiciones de aplicación e interpretación.

Artículo 5.
Prelación de normas.

Las normas contempladas en este convenio regularán las relaciones entre la EUIT y sus empleados, con carácter general.

Con carácter supletorio, y en todo lo que no se ha previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones de carácter general.

Artículo 6.
Compensación y absorción.

Las condiciones que establece este convenio sustituirán todas las existentes en el momento en que entre en vigor, cualquier que sea su naturaleza u origen.

Si por disposición legal o reglamentaria futura se establecen condiciones económicas mejores, solo se aplicarían si, consideradas globalmente en cómputo anual, fuesen superiores a las previstas en este convenio.

Artículo 7.
Condiciones más beneficiosas.

Se respetaran, manteniendo estrictamente ad personam, las condiciones individuales que, con carácter global y en cómputo anual, exceden el conjunto de las mejoras de este convenio y se deriven de norma preexistente o convenida individual o colectivamente.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Artículo 8.

Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se acuerden en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y al efecto de su aplicación práctica se consideran globalmente.

Artículo 9.

Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria, las funciones de la cual serán:

- a) Las de mediación y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que voluntariamente le sean sometidos en materia de interpretación del convenio.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimientos del conjunto de acuerdos.
- d) Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley o que le sean atribuidas por ley de acuerdo con lo que establece el artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores.

Todas estas funciones se entienden sin impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

2. Los acuerdos a los que llegue la comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Los mencionados acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará integrada por tres representantes de la dirección de la empresa y tres representantes de los trabajadores.

4. Reglas de funcionamiento:

a) Reuniones:

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, mediante una convocatoria escrita previa en la que se indicaran los puntos a tratar en el orden del día y será dada a conocer a la otra parte con cinco días de antelación.

También se reunirá cuando le sea requerido algún informe, mediación o conciliación, caso, este último, que se tendrá que reunir dentro de los 20 días hábiles siguientes a la petición de actuación y tendrá que emitir sus informes o decisiones dentro de los cinco días hábiles siguientes.

b) Asistentes y quorum:

La comisión se considerará válidamente constituida cuando asistan los miembros de la misma. Podrán asistir a las reuniones de la comisión asesores/as designados/as por cada una de las partes, los/las cuales podrán participar en las reuniones con voz pero sin voto.

c) Adopción de acuerdos:

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las dos partes.

d) Actas:

De cada reunión se levantará acta que será firmada por todos los miembros de la comisión.

e) Domicilio:

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la comisión paritaria el del centro de trabajo de la EUIT ubicado en la calle Prat de la Riba, 90 de Terrassa.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

5. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de Cataluña, en este caso, el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10.

Procedimientos para la resolución de las discrepancias en el caso de inaplicabilidad del convenio.

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo se articulará en función de aquello que establezca la normativa vigente en cada momento, que actualmente viene contemplada en el artículo 82.3. del Estatuto de los trabajadores.

2. Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, una vez finalizado el período de consultas de quince días a que también alude el mencionado artículo sin que la empresa y los órganos de representación de los trabajadores hayan llegado a ningún acuerdo, las partes someterán las divergencias a la comisión paritaria del convenio regulada en el artículo 9 del mencionado convenio.

Las mencionadas divergencias se tendrán que plantear por escrito y la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que las divergencias le sean planteadas.

De persistir el desacuerdo en la comisión paritaria del convenio, las discrepancias serán sometidas, en el plazo máximo de 15 días, a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso de arbitraje voluntario del Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con el procedimiento establecido en el acuerdo interprofesional de Cataluña.

Cuando ninguno de estos procedimientos haya solucionado las discrepancias se someterá la solución de las mismas a la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos, de acuerdo con las condiciones, procedimientos y efectos que le otorga a la citada comisión el Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consell de Relacions Laborals.

Capítulo 3.

Organización del trabajo.

Artículo 11.

Facultades de la dirección.

La organización del trabajo de la EUIT es facultad exclusiva y propia de la dirección de la EUIT/FDSL y de las personas a quien ésta designe, y se lleva a cabo con arreglo a las disposiciones de este convenio, el resto de normas laborales y los estatutos y los usos y costumbres universitarios propios, reconociendo la empresa las competencias y facultades que se atribuyen por ley los representantes legales de lo/las trabajadores/ras.

TÍTULO 2.

DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA CONTRATACIÓN.

Capítulo 1.

Clasificación profesional.

Artículo 12.

Clasificación del personal.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos y niveles profesionales:

Grupo profesional A: personal docente investigador (PDI).

Dado que el personal docente investigador (en lo sucesivo PDI y en el tratamiento genérico habitual de profesor titular) de la EUIT está en proceso de adaptación de sus titulaciones a los requerimientos que define la Agencia de Calidad Universitaria, se establece una clasificación profesional que tiene el objetivo de reflejar los niveles profesionales propios existentes en la EUIT hasta el presente día, y las que serían necesarias en el futuro, con el objetivo final de disponer de unos niveles profesionales de acuerdo con los requerimientos que define la Agencia de Calidad Universitaria con la correspondiente evaluación i acreditación por parte de la misma.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Todos los niveles profesionales cumplen con los requisitos del profesorado universitario según la legislación vigente, sin embargo, no se convocaran nuevas plazas de profesor/a titular y profesor/a investigador/a teniendo en cuenta los requerimientos actuales del profesorado universitario, con la excepción de lo que se indica en el artículo 14.1 del presente convenio.

Los niveles profesionales que abarcan el presente grupo y sus definiciones son las siguientes:

Profesor/a titular (nivel 1): es el/la profesor/a con contrato temporal o fijo, en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial que dispone de un título universitario de 240 ECTS.

Profesor/a investigador/a adjunto/a (nivel 1): es el/la profesor/a con contrato temporal o fijo, en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial que dispone de los créditos ECTS que avalan la aptitud investigadora con un total de 300 créditos ECTS.

Profesor/a doctor/a (nivel 2): es el/la profesor/a con contrato temporal o fijo, en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial que dispone del título de doctor. No es necesario haber alcanzado la evaluación/acreditación de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (en adelante AQU) o su equivalente en el estado español (en lo sucesivo ANECA).

Profesor/a doctor/a acreditado/a (nivel 3): es el/la profesor/a con contrato fijo, en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial que dispone del título de doctor con la evaluación de la AQU de lector y/o la acreditación de la ANECA de profesor ayudante doctor.

Profesor/a lector/a (nivel 3): es el profesor/a con un contrato temporal de un máximo de 4 años, en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial que dispone del título de doctor con evaluación de la AQU de lector y/o de la acreditación de ANECA de profesor/a ayudante doctor.

Profesor/a agregado/a (nivel 4): es el/la profesor/a con contrato indefinido, en régimen de dedicación a tiempo completo o tiempo parcial que dispone del título de doctor/a, y ha obtenido la acreditación del agregado de la AQU.

Profesor/a catedrático/a (nivel 5): es el/la profesor/a que corresponde a la etapa más avanzada de la carrera académica, tiene contrato indefinido y está contratado en régimen de dedicación a tiempo completo o tiempo parcial. Tiene el título de doctor y ha obtenido la acreditación de catedrático de la AQU y/o ANECA.

Profesor/a visitante: es el/la profesor/a o investigador/a de reconocido prestigio que presta servicios en otras universidades y centros de investigación y que se contrata a fin de desarrollar una enseñanza o investigación a través de la cual se trasladen los conocimientos y experiencia docente e investigadora de estos profesionales a la universidad. El contrato es de carácter temporal con la duración que establecen las partes, siendo la dedicación a tiempo completo o parcial. Serán asignados a una de las categorías anteriores en virtud de la evaluación curricular.

Grupo Profesional B: personal administrativo y servicios (PAS).

El personal de administración y servicios (en lo sucesivo PAS) está incluido en los niveles y las definiciones siguientes:

Técnico/a de gestión 1 (nivel 1): es la persona que lleva a cabo con un alto grado de autonomía las tareas de gestión dentro de una dirección y/o ámbito y con dependencia directa de la dirección correspondiente. También se incluye dentro de este nivel la persona, que todo y no cumplir con los requisitos anteriores, precisa, des de un punto de vista normativo, de una titulación universitaria equivalente al grado, diplomatura o licenciatura para llevar a cabo sus principales funciones habituales.

Técnico/a de gestión 2 (nivel 2): es la persona que desarrolla con un grado medio de autonomía, tareas de gestión dentro de una sección, unidad o departamento. Puede tener dependencia de un técnico/a de gestión 1 o de una dirección. La persona que está incluida en este nivel no requiere, desde un punto de vista normativo, de un título universitario equivalente al grado, diplomatura o licenciatura, para llevar a cabo sus principales funciones.

Técnico/a especializado (nivel 3): es la persona que precisa y tiene una titulación de formación profesional de grado superior, para desarrollar, bajo la supervisión, tareas de gestión y técnicas.

Técnico/a auxiliar (nivel 4): es la persona que precisa y tiene una titulación de formación profesional de grado medio, para realizar tareas varias de soporte.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Auxiliar (nivel 5): es la persona que puede realizar tareas de apoyo sin la necesidad de disponer ningún tipo de título universitario o de formación profesional.

Grupo C: personal con responsabilidades directivas.

Los niveles profesionales que abarcan el grupo y sus definiciones son las siguientes:

Director/a: es la persona que tiene la máxima responsabilidad para la dirección y gestión de la escuela. Tiene que estar en posesión al menos de un título universitario equivalente al grado (se recomienda de alguna de las titulaciones que se imparten) y formación complementaria en dirección y gestión de organizaciones y equipos y/o amplia experiencia en la coordinación docente. Su nombramiento es directamente de la Junta Directiva de la FDSL y requiere la aprobación de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

Jefe de administración y servicios: es la persona con un título universitario equivalente al grado (se recomiendan económicas o de empresariales) responsable de la gestión económica financiera y del personal. Coordina y supervisa la parte contable y administrativa de la escuela.

2. Los niveles profesionales especificado anteriormente tienen carácter enunciativo y no supone la obligación de tenerlos todos proveídos.

3. La posesión de títulos o diplomas académicos no implica por sí mismo la asignación de un nivel profesional ni en el momento de la contratación ni posteriormente, excepto en los casos que dentro de la definición del nivel anterior este contemplado o en los supuestos previstos en el artículo 14.4 del presente convenio.

Artículo 13.

Distribución de las plazas del PDI por niveles profesionales.

1. Teniendo en cuenta el objetivo que todo profesional en plantilla sea doctor/a y pueda tener una trayectoria profesional progresiva según los niveles profesionales definidos, en la siguiente tabla se indica la distribución de plazas por niveles profesionales en que quedaría estructurado el PDI conforme la plantilla actual pueda ir cumpliendo los requisitos de cada nivel y consiguiendo las acreditaciones pertinentes, y siempre de acuerdo con el procedimiento de convocatoria de plazas para el ascenso y promoción profesional descrito en el siguiente artículo:

Nivel profesional	Titulación de enfermería	Titulación de terapia ocupacional
Profesor/a titular	No se convocaran nuevas plazas, excepto lo que se indica en el artículo 14.1 del presente convenio	
Profesor/a investigador/a adjunto/a		
Profesor/a doctor/a	75%	70%
Profesor/a doctor/a acreditado/da	75%	70%
Profesor/a lector/a	75%	70%
Profesor/a agregado/a	20% (máximo 3)	20% (máximo 2)
Profesor/a catedrático/a	5% (máximo 1)	10% (máximo 1)

2. La anterior distribución de niveles profesionales no implica la obligación de tenerlos todos proveídos en el periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 14.

Convocatoria de plazas. Ascensos y promoción profesional.

1. Atendiendo que el nivel profesional de profesor/a titular i profesor/a investigador/a adjunto/ son niveles que no contempla la titulación de doctor/a, la EUIT no convocará plazas en el futuro de estos niveles. Sin embargo, la dirección de la EUIT/FDSL se reserva el derecho a contratar profesorado no doctorado cuando después de una convocatoria de plaza, los candidatos no cumplen con los requisitos necesarios para la cobertura de la plaza o bien de forma transitoria para contratos de relevo, temporales o interinidad.

2. El acceso a una plaza fija se realizará mediante convocatoria, de acuerdo con el baremo, que antes de cada convocatoria, la dirección de la empresa hará público.

3. Con el fin de garantizar la promoción profesional, el baremo de convocatoria de plazas fijas contemplará que a igual puntuación las plazas serán adjudicadas en primer lugar al personal que esté contratada en ese momento en la EUIT, después el personal contratado por el Consorcio Sanitario de Terrassa (CST) y finalmente el resto de personal.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

4. El personal que actualmente presta servicios en la EUIT con el nivel de de profesor/a titular, en el momento de acreditar un total de 300 ECTS o acreditar estar en posesión del doctorado, no será necesario presentarse a ninguna convocatoria de plaza para obtener la plaza de profesor/a investigador/a adjunto o de profesor/a doctor/a respectivamente. En estos casos el acceso de producirá de manera inmediata en el momento en que se acredite el cumplimiento de los requisitos.

5. En las convocatorias de plazas se reservará un porcentaje de plazas para personas con discapacidad conforme a la legislación vigente.

6. Se podrán adjudicar plazas de manera directa (sin convocatoria de plaza) en los casos de adaptación del puestos de trabajo por razones de salud o en los casos en los que la normativa general laboral establezca la obligatoriedad de cambiar de puesto de trabajo a una persona o una preferencia de acceso a una vacante.

7. La provisión de puestos de mando se realizará por libre designación de la dirección de la EUIT.

Capítulo 2.
Contratación.

Artículo 15.
Contratación.

1. La contratación del personal será de acuerdo con las modalidades y las condiciones establecidas en la normativa general laboral vigente en cada momento.

2. La incorporación de personal con contrato temporal se realizará por libre contratación entre el/la trabajador/a y la dirección de la EUIT. Para la incorporación de personal fijo de los grupos profesionales A y B, previamente se convocaran las plazas, conforme lo establecido en el artículo anterior. Para el ingreso de personal del grupo profesional C se realizará por libre contratación ente el/la trabajador/a y la gerencia de la empresa.

Artículo 16.
Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de 6 meses para el personal de los grupos profesionales A y C y de 2 meses para el personal del grupo profesional B.

No se podrá concertar un nuevo periodo de prueba para el trabajador/a que haya realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual por un tiempo mínimo equivalente a la duración del periodo de prueba indicado en el párrafo anterior. En el supuesto de haber realizado las mismas funciones por un tiempo inferior al periodo de prueba anterior, se podrá concertar un nuevo periodo de prueba por la diferencia entre el tiempo trabajado y el periodo de prueba previsto en el párrafo anterior.

2. En los contratos iniciales de duración determinada inferiores a 6 meses el período de prueba será de 1 mes.

3. Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como la empresa podrán resolver de forma unilateral y libremente el contrato de trabajo sin ningún plazo de preaviso.

Artículo 17.
Excedencias.

1. La excedencia tanto voluntaria como forzosa se regirá por lo establecido al respecto, a todos los efectos, en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

2. Además de la excedencia contemplada en el anterior párrafo, los/las trabajadores/as con un mínimo de un año de servicio en la EUIT podrán disfrutar de una excedencia para la realización de estudios relacionados con la actividad de la empresa. Dicha excedencia tendrá una duración mínima de 3 meses y máximo de 3 años. Si se solicita por un período menor a 3 años, únicamente de podrá prorrogar una sola vez. La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de 2 meses. En el caso del personal docente el período de la excedencia tendrá que coincidir con el inicio de cualquiera de los dos semestres académicos.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Después de disfrutar de una excedencia de este tipo, el derecho a una nueva excedencia de esta naturaleza sólo puede ejercerse nuevamente una vez que hayan pasado 3 años desde la finalización de la anterior excedencia. Finalizada la excedencia el/la trabajador/a se podrá incorporar a su lugar de trabajo habitual, sin que el tiempo de excedencia compute a efectos de antigüedad ni de prestación de servicios.

Artículo 18.

Extinción del contrato.

1. El personal que desee renunciar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de 2 meses para el personal de los grupos profesionales A y C y de 15 días para el personal del grupo profesional B.

2. El incumplimiento por parte del/la trabajador/a del plazo de preaviso dará el derecho a la empresa de descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso de notificación.

TÍTULO 3.

DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Capítulo 1.

Jornada y horario de trabajo.

Artículo 19.

Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada y distribución del tiempo de trabajo queda fijada según el grupo de profesional en los siguientes términos:

Grupo profesional A.

La jornada laboral es de 1.650 horas anuales distribuidas en 42 semanas y computables por año natural (de enero a diciembre).

La actividad lectiva se realizará de 8 a 21 horas de lunes a viernes, dependiendo de cada titulación. La franja horaria de de 17 a 21 horas se reservará para la docencia presencial y otras actividades docentes en las titulaciones que mantienen el horario de tarde.

El PDI podrá organizar la actividad docente y no docente (de investigación, gestión y otros), con total flexibilidad respetando la presencia obligatoria en las clases presenciales, tutorías y seguimiento necesario por el estudiante, reuniones de profesorado, organizativas y otras actividades institucionales derivadas de la actividad académica (entrega de diplomas, etc.).

Preferentemente durante el mes de mayo, la dirección, conjuntamente con cada profesor/a, establecerá la actividad docente y no docente que estos realizarán en el siguiente curso.

Profesional del grupo B y C:

La jornada laboral será de 1.675 horas anuales computables por año natural (de enero a diciembre).

La distribución del tiempo de trabajo incluirá la mañana y la tarde, con excepción de 8 semanas al año que serán de jornada continuada. Las semanas específicas en que se podrá disfrutar de jornada continua se pactarán anualmente entre la dirección y cada trabajador/a individualmente en función de la actividad de cada área de responsabilidad. En caso de desacuerdo decidirá la dirección de la empresa de forma razonada en función de las necesidades organizativas.

Cada trabajador/a tendrá un horario establecido en el calendario laboral que le será entregado durante el mes de diciembre del año anterior.

Artículo 20.

Distribución irregular de la jornada.

Para el personal del PAS, la empresa podrá distribuir de forma irregular en el transcurso de todo el año un máximo del 10% de la jornada anual. Esta distribución deberá respetar los períodos de descanso mínimos diarios y semanales previstos en la ley, así como los plazos de preaviso previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Se procurará, siempre y cuando no quede alterado el correcto funcionamiento de la unidad a la cual esta adscrito/a el/la trabajador/a, que las horas trabajadas de más de acumulen en días enteros de fiesta.

Artículo 21.

Dedicación docente del PDI según nivel profesional.

Es voluntad de ambas partes, llegar a un acuerdo respecto el porcentaje de dedicación del PDI en función del nivel profesional. A tal fin se acuerda desarrollar este apartado en el próximo convenio, dada la coyuntura económica actual del país y los cambios a nivel laboral y universitario que el entorno esta proponiendo y que requieren una valoración y reflexión en los próximos años.

Artículo 22.

Horas extraordinarias.

Será voluntaria la participación de los/las trabajadores/as en actividades institucionales en sábado, domingo y/o días festivos, como pueden ser ferias, actos de entrega de diplomas, etc.

Cuando se participe en actividades institucionales de esta naturaleza se compensará con la fiesta correspondiente con una relación de una hora prestada en uno de estos días equivaldrá a tres horas de descanso en otro día, a pactar entre la dirección de la empresa y el/la trabajador/a.

Capítulo 2.

Vacaciones y días festivos.

Artículo 23.

Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones según su grupo profesional:

Grupo profesional A:

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales continuos (del 1 al 31 de agosto). No obstante, se podrán empezar a partir del 16 de julio, una vez planificada la actividad académica del año siguiente. También se consideran vacaciones Semana Santa y el período de las fiestas de Navidad, igual que los estudiantes, hasta el 7 de enero incluido.

Profesional del grupo B y C:

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales continuos (del 1 al 31 de agosto). También se consideran vacaciones Semana Santa y el período de las fiestas de Navidad, igual que los estudiantes, hasta el 7 de enero incluido.

2. El personal de nuevo ingreso o que cause baja tendrá derecho, en función del tiempo trabajado, a la parte proporcional correspondiente.

3. El cálculo de las vacaciones se realizará por curso académico, del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

Artículo 24.

Festivos.

Además de los festivos oficiales anuales que se determinen por las autoridades competentes en la materia, se disfrutaran de los días de puente que haya cada año, exceptuando puente de San Juan (23 o 25 de junio).

Estos días tendrán la misma consideración, a los efectos de jornada, que tienen los días de vacaciones, es decir, no se consideraran jornada efectivamente trabajada.

Capítulo 3.

Licencias y permisos.

Artículo 25.

Permisos retribuidos.

1. Los/las trabajadores/as, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Dilluns, 24 de novembre de 2014

15 días naturales por matrimonio o constitución e inscripción como pareja de hecho. El posterior matrimonio de la misma pareja de hecho establecido previamente que ya haya disfrutado de los 15 días no genera el derecho a un nuevo permiso.

3 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave o muerte, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituidas). Cuando, por este motivo, el trabajador deba realizar un desplazamiento superior a 200 Km. el permiso será de 5 días.

7 días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción. El permiso únicamente podrá ser disfrutado por el padre o la madre que no disfrute del permiso maternal previsto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

1 día por traslado de domicilio habitual o 2 días cuando se traslade a una localidad diferente.

El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en la forma que legalmente este establecido.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

El tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales, teniendo que justificar previamente la formalización de la matrícula y posterior asistencia al examen.

2. Todos los días de permiso equivalen a días naturales y se computan a partir del primer día del hecho causante, sea éste un día natural o hábil, excepto en el caso del permiso por matrimonio, que si se produce el hecho causante en un día no hábil para el/la trabajador/a, el permiso empezará a computar a partir del primer día laborable del/la trabajador/a.

Artículo 26.

Licencia especial remunerada.

El personal docente (PDI) y la dirección de la EUIT/FDSLl podrán pactar licencias especiales retribuidas para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria. Estas licencias se registrarán por las siguientes condiciones:

a) Las licencias están vinculadas con:

Desarrollo de programas o actividades de investigación en entidades públicas o privadas, creadas o participadas por la FDSLl o vinculados a esta, siempre que la actividad científica y técnica esté en consonancia con lo que se desarrollará en la FDSLl.

Para la creación de empresas directamente relacionadas con la actividad científica y técnica realizada por la FDSLl.

Para el desarrollo de programas o actividades docentes o de investigación en otras universidades y centros oficiales de enseñanzas, en entidades públicas o privadas creadas por las universidades o en las que éstas participen, en otras entidades públicas o privadas con las que la FDSLl haya firmado un convenio de colaboración, y otros en las que así lo acuerden los órganos de gobierno de la FDSLl.

b) La licencia tendrá la duración del proyecto para lo cual se concede y supondrá la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.

c) La dirección de la EUIT/FDSLl determinará la remuneración a recibir mientras el profesor/a se encuentra en la situación de licencia especial remunerada.

Artículo 27.

Conciliar vida laboral y familiar.

Con respecto a la concesión de excedencias, permisos, reducciones de jornada derivadas de causas relacionadas con la maternidad, adopción, lactancia y guarda legal, se estará en lo establecido sobre esta materia con carácter general en la legislación vigente.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

TÍTULO 4. DE LA RETRIBUCIÓN.

Capítulo 1. Retribuciones económicas.

Artículo 28. Condiciones económicas y estructura retributiva.

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán constituidas por los conceptos salariales siguientes:

Salario base: se abonará por este concepto los importes mensuales estipulados en las tablas salariales del presente convenio (Anexo 1) según el nivel profesional en el cual este adscrito.

Antigüedad: se abonará por trienios vencidos las cantidades mensuales estipuladas en las tablas salariales del presente convenio (Anexo 1) según el nivel profesional al cual se esté adscrito. Los incrementos derivados de cada trienio se harán efectivos a partir del primer día de la nómina del mes de su vencimiento.

Complemento de lugar de trabajo: el personal docente (PDI) recibirá por este concepto los importes mensuales estipulados en las tablas salariales del presente convenio (Anexo 1).

Plus de responsabilidad/disponibilidad: se abonará por este concepto, y con la denominación específica que se indica en las tablas salariales, los importes mensuales estipulados en el anexo 1 a los/las trabajadores/as que tengas asignada función de coordinación, responsabilidad o disponibilidad. Estos importes no tienen en ningún caso carácter consolidable, abonándose exclusivamente mientras se realicen las actividades asociadas a dichas funciones y dejándose de abonar en el momento de cese en las funciones o responsabilidades que originó la retribución, ya sea por voluntad propia del/la trabajador/a o de la empresa.

Plus doctorando: se abonará por este concepto los importes mensuales estipulados en las tablas salariales del presente convenio (anexo 1) al personal docente (PDI) que esté cursando el doctorado. Para recibir dicho plus se deberá presentar el justificante de la matrícula cada año y, únicamente se podrá percibir hasta un máximo de 5 años de de la primera matrícula, ya sea de forma continua o discontinua. El justificante de la matrícula se deberá presentar al inicio de cada curso académico durante los meses de matriculación habitual del doctorado (septiembre a noviembre), y se hará efectivo a partir del mes de octubre.

2. Todas las retribuciones fijadas en las tablas salariales corresponden a una jornada completa, recibiendo el personal contratado a tiempo parcial, la retribución proporcional a la jornada realizada.

No obstante lo anterior, en el caso del PDI, los pluses de responsabilidad docente: el plus de relaciones internacionales, el plus de secretaria de estudios, el plus de coordinación de curso o prácticas, el plus de coordinación de titulación y el plus de formación continuada se abonaran el 100% del importe fijado en las tablas salariales cuando, todo y que la persona este contratada parcialmente, se asuman las funciones a las que responde el mencionado plus de manera completa.

3. El personal asignado al grupo profesional C recibirá la retribución según las tablas salariales del presente convenio (Anexo 1) de acuerdo con el nivel profesional que le corresponda en función de su titulación y/o funciones. En la mencionada retribución se añadirán los pluses de dirección y/o responsabilidad que por contrato individual de acuerdo.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.

1. Todo el personal percibirá tres pagas extraordinarias; una con motivo de las fiestas de Navidad, otra al finalizar del mes de junio y una tercera al finalizar del mes de septiembre de cada año. Cada paga extraordinaria estará integrada por un importe equivalente a la suma de salario base y antigüedad mensual, excepto lo que se incluye en la disposición transitoria primera, y se harán efectivas antes de finales de los meses de diciembre, junio y septiembre, respectivamente.

2. En el caso de nueva incorporación, reingreso, cese o cambio de las condiciones laborales que afecten a la remuneración, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado y en relación a las condiciones de trabajo de los 12 meses anteriores.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Capítol 2.

Compensación de gastos.

Artículo 30.

Los gastos de desplazamiento y dietas.

Los/las trabajadores/as que por necesidad del servicio deban desplazarse de su lugar de trabajo con ocasión de sus tareas habituales recibirá las siguientes compensaciones de gastos:

En concepto de desplazamientos el importe justificado en el caso de uso de transporte público y el equivalente a 0,19 EUR por kilómetro recorrido en caso de uso del vehículo propio. En estos importes están incluidos todos los gastos de desplazamiento (gasolina, amortización del vehículo, etc.), y únicamente se podrán añadir los gastos de estacionamiento y peajes justificados.

En concepto de dietas, se abonará a razón del importe que se justifique con el máximo importe que se considere gasto exento de cotización y tributación por la normativa de seguridad social y fiscal vigente en cada momento.

Artículo 31.

Comedor.

Los trabajadores que deseen hacer uso del servicio de comedor para el personal y los estudiantes situado junto a la EUIT tendrán derecho a la consumición del menú diario de mediodía pagando un importe de 2,6 EUR por menú y día.

TÍTULO 5.

ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN, DERECHOS SINDICALES Y SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 32.

Complemento prestaciones por incapacidad temporal y permiso de maternidad/paternidad.

1. El/la trabajador/a en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente de trabajo recibirá, durante los tres primeros meses de cada proceso, el complemento necesaria hasta alcanzar el 100% del salario mensual ordinario que le correspondiera de haber desarrollado sus actividades laborales habituales.

2. El/la trabajador/a en una situación de permiso maternal o paternal recibirán, durante todo el período de duración del permiso, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% del salario mensual ordinario que le que correspondiera de haber desarrollado sus actividades laborales habituales.

Artículo 33.

Formación.

1. Se facilitará a todo el personal afectado por este convenio la realización de estudios para la obtención de la formación necesaria y para el perfeccionamiento profesional en los siguientes términos:

a) Formación obligatoria:

Es la formación destinada a prevenir los riesgos laborales derivados del lugar de trabajo y del plan de emergencia de la EUIT. Esta formación se desarrollará dentro del horario de trabajo siempre que sea posible. De lo contrario, se establecerá la correspondiente compensación horaria e irá a cargo de la empresa.

b) Formación básica:

Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos y la capacidad profesional del/la trabajador/a en el lugar de trabajo (programas informáticos, atención al estudiante, etc.). Esta formación se desarrollará dentro del horario de trabajo siempre que sea posible. De lo contrario, se establecerá la correspondiente compensación horaria e irá a cargo de la empresa.

c) Formación complementaria:

Es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos del profesional en el ejercicio de sus competencias y área de conocimiento y también para alcanzar los objetivos fijados por la empresa. Esta formación incluye la asistencia a

Dilluns, 24 de novembre de 2014

cursos, seminarios, jornadas, up-dates, Workshops, congresos, etc. Los/las trabajadores/as tendrán derecho al siguiente número de horas de formación:

En el caso del PDI, las horas invertidas se computaran en el porcentaje anual destinado a la formación.

En el caso del PAS, tendrán derecho a 20 horas de formación complementaria, excepto la formación obligatoria y básica.

Tanto en el caso del PDI como del PAS estas horas son las mismas que establece el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo tanto, no es un permiso adicional al que ya contempla la normativa laboral general y se registrarán conforme a los criterios establecidos en la mencionada normativa.

Los/las trabajadores/as podrán solicitar ayudas en concepto de este tipo de formación consistente en:

Matricula de la actividad.

Gastos de alojamiento y desplazamiento en territorio nacional con la excepción de Barcelona y su provincia (no dietas).

Gastos de alojamiento y desplazamiento en territorio internacional al valorar (no dietas).

Los criterios a tener en cuenta para otorgar la compensación y ayudas de esta formación son:

Interés de la persona por su desarrollo profesional.

Interés de la organización.

Alineada con el área de conocimiento, la actividad de investigación o actividad habitual.

Ser la primera o segunda actividad nacional a la que se desea asistir del curso académico actual.

Ser la primera actividad internacional de los últimos 2 años.

Presentación de ponencia, comunicación, póster como primer firmante.

Formar parte de un Comité Organizador o Científico.

A petición de varios profesionales de la misma formación y en igualdad de condiciones, la dirección se reserva el derecho de determinar el número de participantes en función de:

La garantía del mantenimiento de la actividad docente en la institución.

La formación facilitada/subvencionada en los dos últimos años.

La bolsa económica disponible en el presupuesto.

d) Formación complementaria por Máster oficial.

Se facilitará esta formación únicamente a las personas que a la firma de este convenio todavía no hayan conseguido los 300 ECTS necesarios para iniciar el doctorado.

La compensación en dedicación será de 300 horas más las horas adjudicadas por el Plan de Formación Individual (PIF) hasta 30 ECTS anuales y previo acuerdo con la dirección.

Esta compensación será proporcional a la jornada de trabajo y los créditos matriculados.

e) Formación complementaria por doctorado.

El período máximo de compensación será 5 años desde la primera formalización de la matrícula. Esta será distribuida a razón de 300 horas al año más las horas que hayan sido adjudicadas por el Plan de Formación Individual (PIF) y con un complemento máximo de 800 horas el último año. Esta compensación estará repartida durante el año académico, y previo acuerdo con la dirección.

Esta compensación será proporcional a la jornada de trabajo.

2. Para poder disfrutar de las compensaciones horarias previstas en el apartado d) y e) (formación de master o de doctorado) será imprescindible la firma de un acuerdo individual entre trabajador/a y empresa en el cual se establezcan los compromisos de permanencia que asume el/la trabajador/a para hacer efectivo el retorno a la empresa del esfuerzo en compensación horaria realizado por la empresa durante la etapa de formación, en los términos previstos en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de incumplimiento del compromiso de permanencia el/la trabajador/a tendrá que indemnizar a la empresa con el coste que para la empresa haya representado la totalidad de las

Dilluns, 24 de novembre de 2014

horas concedidas calculadas proporcionalmente al tiempo que le quede para finalizar el compromiso de permanencia, siguiendo los siguientes criterios o la parte proporcional que corresponda:

Años	Núm. de horas solicitadas	Fecha de extinción de la relación laboral	Período no completo del compromiso de permanencia	Horas a devolver
1er. año (firma del compromiso de permanencia)	300	Final del 1er año	1 año	150
2do. año	300	Final del 2º año	1 año	150
3er. año	300	Final del 3er año	1 año	150
4to. año	300	Final de la 4º año	1 año	150
5. año	800	Al final del 5º año	1 año	400

(1) El término año, equivale a curso académico.

A estos efectos, se entiende que hay un incumplimiento del compromiso de permanencia cuando haya una extinción de la relación laboral por voluntad del/la trabajador/a o una suspensión de la relación laboral sin posterior reincorporación del trabajador/a a su lugar de trabajo por voluntad propia del mismo.

La duración máxima del compromiso de permanencia será de dos años, sin embargo, a los profesores/as con una antigüedad en la EUIT de más de 15 años el compromiso de permanencia se reducirá a 1 año, aplicándose el cuadro anterior proporcionalmente a la duración del compromiso de permanencia.

Artículo 34.

Derecho de representación unitaria y derechos sindicales.

Se aplicará a todos los efectos lo previsto en la legislación y normativa general de aplicación vigentes en cada momento.

Artículo 35.

Seguridad y salud laboral.

Los centros y el personal sujeto a este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, ley de prevención de riesgos laborales y otras disposiciones legales.

TÍTULO 6.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 36.

Responsabilidades.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 37.

Tipos y clasificación de faltas.

Las faltas cometidas por el personal afectado por este convenio pueden ser tipificadas como leves, graves y muy graves.

1. Son infracciones leves:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta 3 faltas en un período de 30 días, siempre que el retraso sea menor a 30 minutos a la hora de entrada. En el caso del PDI se considerará falta de puntualidad la que se produzca respecto al horario presencial en el aula.

b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un período de 30 días.

c) No cursar en el tiempo fijado el comunicado de baja, confirmación o alta, expedido por los organismos competentes en la materia, en los casos de situación de incapacidad temporal, excepto que se pruebe fehacientemente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar cambios de domicilio o residencia en el plazo de 1 mes.

e) La falta de respeto leve con las personas con las que se relaciona en el ejercicio de sus funciones.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

- f) El retraso injustificado y negligencia leve en el desempeño de las tareas que se le asignan.
- g) El descuido en el mantenimiento de las instalaciones, materiales y documentos.
- h) El incumplimiento de deberes y obligaciones cuando este incumplimiento no se considera grave o muy grave.
- i) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, la Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando no tenga trascendencia grave para su integridad física o la salud de la totalidad de las personas que integran la comunidad educativa.
- j) Todas las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores y se clasifican como leves.

2. Son infracciones graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo realizadas en un plazo de 30 días, siempre que el retraso sea inferior a 30 minutos sobre la hora de entrada, o hasta 3 faltas de puntualidad en un plazo de 30 días si el retraso es mayor de 30 minutos. En el caso del PDI se considerará falta de puntualidad la que se produzca respecto el horario presencial.
- b) El incumplimiento injustificado de la jornada laboral, que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas en el período de un mes.
- c) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas al trabajo en un plazo de 30 días.
- d) No ajustarse a los programas anuales acordados y/o demostrar repetidamente pasividad y desinterés con los/las alumnos en referencia a la información sobre las materias o en formación, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubiesen hecho al efecto.
- e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de conformidad con la legislación vigente.
- f) Negligencia o pereza en el trabajo. La falta de rendimiento que afecte el normal funcionamiento de los servicios cuando no constituye una falta muy grave.
- g) La falta de respeto o desconsideración grave con las personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones. Se entenderá como tal, el trato vejatorio o humillante o aquel del que desprenda desprecio hacia la imagen de las personas involucradas.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y que cuando tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de la totalidad de las personas que integran la comunidad educativa.
- i) El incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en zonas o dependencias en las que esté prohibido fumar.
- j) El hecho de haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el período de 60 días. La tercera falta leve durante el período mencionado ya se considera como grave.
- k) Todas las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores y se clasifican como graves.

3. Son infracciones muy graves:

- a) Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días, siempre que el retraso sea inferior a 30 minutos sobre la hora de entrada, o más de 3 faltas de puntualidad en un plazo de 30 días si el retraso es mayor de 30 minutos.
- b) El incumplimiento injustificado de la jornada laboral, que, acumulado, suponga más de diez horas en el período de un mes.
- c) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) El acoso sexual a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro, entendiéndose como tal, toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otra comportamiento basada en el sexo que afecte la dignidad de las mujeres y los

Dilluns, 24 de novembre de 2014

hombres en el trabajo, incluyendo la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta no sea deseada, no sea razonable y resulte ofensiva para el sujeto pasivo de la misma. Si este comportamiento se lleva a cabo utilizando una posición jerárquica supondrá una circunstancia de agravante.

f) El acoso moral o psicológico (mobbing) a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro, entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, debido al cual el afectado/da es objeto de una extrema hostilidad de manera sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la expresión de situaciones de acoso.

g) Toda actuación que significa discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, opinión, lugar de nacimiento o barrio o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) No cumplir con las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tenga transcendencia muy grave o grave e inminente para la integridad física o la salud de la totalidad de las personas que integran la comunidad educativa.

i) El hecho de haber sido sancionado por la comisión de dos delitos graves en el período de un año.

j) Todas las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores y se clasifican como muy graves.

Artículo 38. Sanciones.

Para las faltas establecidas en el artículo anterior se podrán imponer las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación.
Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 mes.

c) Infracciones muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
Despido.

Artículo 39. Prescripción de las faltas y sanciones.

Los faltas leves prescribirán en diez días, las graves en veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de que la dirección de la empresa tiene conocimiento y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 40. Procedimiento disciplinario.

Las sanciones leves y graves, se comunicará al interesado por escrito indicando la fecha y los hechos que las hayan motivado.

Las sanciones muy graves se tramitarán a través de la apertura de expediente disciplinario. El expediente se iniciará enviando al/la trabajador/a un pliego de cargos en el que se expondrá sucintamente los hechos que constituyen la falta. A continuación se enviará al comité de empresa o delegados de personal que, como el/la trabajador/a afectado/a, tendrá cinco días hábiles para manifestar, por escrito que remitirá a la dirección, lo que considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos. La dirección, finalizado el plazo de cinco días laborables, aunque el/la trabajador/a afectado/da o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegaciones por escrito, podrá imponer al/la trabajador/a la sanción que considere oportuna, según la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente convenio. La sanción será comunicada por escrito al/la trabajador/a y se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal.

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Antes de iniciar cualquier procedimiento sancionador, la empresa podrá decidir la apertura de expedientes informativos con el fin de recavar toda la información necesaria en el caso de hechos susceptibles de ser sancionados de conformidad con el presente régimen disciplinario, pero de los cuales existe una falta de información básica para la resolución disciplinaria correspondiente. En tales casos, el período de instrucción de dicho expediente suspenderá los plazos de prescripción, de forma que en la fecha de inicio de dicho expediente este quedará en suspenso, reemprendiéndose el cómputo del plazo de prescripción una vez se haya dado por finalizado el expediente informativo. La instrucción del expediente informativo podrá durar como máximo 15 días.

Artículo 41.

Cancelación de faltas.

No cometer faltas leve durante 9 meses, así como graves durante 18 meses determinará la cancelación de las análogas que pudiesen constar en el expediente personal.

Disposición transitoria primera.

1. La adecuación de las condiciones económicas y de la estructura salarial del personal de la EUIT se realizará con arreglo a las siguientes condiciones:

Personal del PDI que presta servicios en la EUIT en el momento de la firma del presente convenio:

El complemento personal que percibe actualmente todo el personal del PDI por un importe de 150 EUR al mes o la parte proporcional en los contratos a tiempo parcial, pasa a formar parte de un concepto salarial llamado "Garantía ad Personam". El importe mensual del concepto mencionado se pagará también en las tres pagas extraordinarias previstas en el artículo 29 del presente convenio.

Personal del PAS que presta servicios en la EUIT en el momento de la firma del presente acuerdo:

Prestando atención al de acuerdo con el proceso de homogeneización de las categorías y a los nuevos salarios base estipulados en las tablas salariales, los complementos de lugar de trabajo y el complemento personal que actualmente percibe todo el personal del PAS, pasa a formar parte de un concepto salarial llamado "Garantía ad Personam", conforme a las siguientes fórmulas:

Importe "garantía ad Personam" anual = (SBAA + CLLTAA + (CPAA/12 x 15)) – (SBAN)

Garantía cantidad "ad Personam" mensual = "garantía ad Personam" anual/15

Donde:

(SBAA) es el salario base anual actual,
(CLLTAA) es el complemento de lugar de trabajo anual actual,
(CPAA) es el complemento personal anual actual,
(SBAN) es el salario base anual nuevo.

El importe del concepto garantía ad personam resultante de la fórmula anterior no podrá ser negativo, de forma que si el incremento del nuevo salario base no se puede absorber del que venía recibiendo en concepto de complemento de lugar de trabajo y complemento personal este incremento quedará consolidado.

El importe del concepto garantía ad personam se pagará también en las tres pagas extraordinarias previstas en el artículo 29 del presente convenio.

2. Todo el proceso de adaptación de las condiciones económicas y la estructura salarial anterior será efectivo desde el primer día del mes siguiente al mes de la firma del presente convenio. Sin embargo, el aumento resultante de la inclusión del concepto garantía ad personam en las pagas extraordinarias se hará efectivo en las tres pagas extraordinarias del año 2014.

3. En relación a las cantidades que se vienen recibiendo actualmente en concepto de antigüedad se garantiza a todo el personal que actualmente presta servicios en la EUIT el mantenimiento de la misma cantidad que percibía hasta la firma del presente acuerdo. En este sentido, se pagará el importe diferencial entre el cálculo de la nueva cantidad de antigüedad según los nuevos importes de trienios y los que se venían cobrando en concepto de antigüedad, en un concepto salarial llamado antigüedad consolidada. A esta cantidad se añade también el diferencial del nuevo importe de trienio respecto al que se venía percibiendo de los siguientes trienios que se vayan meritando. Este concepto, igual que la antigüedad, se abonará en las tres pagas extraordinarias.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Disposició transitoria segona.

1. El personal del PDI que actualment està adscrit a la EUIT amb el nivell professional de professor/a titular i quera canviar al nivell professional de professor/a investigador/a adjunt/a o professor/a doctor/a, haurà de presentar una sol·licitud dirigida a la direcció de la EUIT, adjuntant la documentació que certifiqui el compliment dels requisits establerts en el nivell sol·licitat, en el termini de 15 dies naturals des de la signatura del present conveni. Si es compleix amb els requisits establerts per als nivells sol·licitats quedarà adscrit a la mateixa amb efectes de dia un del mes següent a la signatura del present conveni.

2. Igualment el personal del PDI que actualment està adscrit a la EUIT que estigui cursant un doctorat podrà sol·licitar la percepció del plus doctorant. Per a això, haurà de presentar una sol·licitud dirigida a la direcció de la EUIT, adjuntant la documentació que certifiqui que està estudiant un doctorat, en el termini de 15 dies naturals des de la signatura del present conveni. El reconeixement del plus doctorant, en aquest cas, serà efectiva a partir del primer dia del mes següent a la signatura del present conveni. Posteriorment, amb el fi de continuar rebent aquest plus, durant els mesos de juliol a novembre de cada any (incluint el present any 2014) s'haurà de presentar comprobante d'inscripció del programa de doctorat en el nou any acadèmic, quedant reconegut a partir de la nòmina d'octubre i fins al termini màxim previst en l'article 28.1 del present conveni.

3. En el cas de no presentar les sol·licituds en els terminis indicats en els punts anteriors, es podrà sol·licitar en qualsevol moment en què es compleixin els requisits, si bé el reconeixement del nivell professional o del plus ho serà amb efectes del primer dia del mes següent a la presentació de la sol·licitud.

4. Així mateix, la direcció de la EUIT podrà reconèixer automàticament el nivell professional de professor/a investigador/a adjunt/a o professor/a doctor/a a aquells professors/as que ja tinguin constància amb la acreditació corresponent, en el moment de la signatura del present conveni, que compleixin amb els requisits establerts.

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES.

Salario base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad del personal docente investigadores (PDI).

Nivel profesional	Salario base		Compl. puesto de trabajo		Antigüedad (por trienios)	
	Mes	Año (15 pagas)	Mes	Año (12 pagas)	Mes	Año (15 pagas)
Profesor/a catedrático/a (nivel 5)	2.908,13	43.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Profesor/a agregado/a (nivel 4)	2.708,13	40.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Profesor/a doctor/a acreditado/da // profesor lector/a (nivel 3)	2.558,13	38.371,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Profesor/a doctor/a (nivel 2)	2.408,13	36.121,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65
Profesor/a titular// profesor/a investigador/a adjunt/a (nivel)	2.108,13	31.621,95	479,12	5.749,44	47,91	718,65

Tabla de pluses del personal investigador (PDI).

Plus	Mes	Año (12 pagas)
Plus doctorando	125,00	1.500,00
Plus relaciones internacionales	137,99	1.655,88
Plus secret. Estudios	289,79	3.477,48
Plus coordinador curso/prácticas	137,99	1.655,88
Plus coordinación titulación	289,79	3.477,48
Plus formación continua	213,89	2.566,68

Tabla de sueldo base y antigüedad del personal administrativo y de servicios (PAS).

Nivel profesional	Salario base		Antigüedad (por trienios)	
	Mes	Año (15 pagas)	Mes	Año (15 pagas)
Técnico/a de gestión 1 (nivel 1)	2.089,59	31.343,85	33,54	503,10
Técnico/a de gestión 2 (nivel 2)	1.772,74	26.591,10	33,54	503,10
Técnico/a especialista (nivel 3)	1.455,15	21.827,25	23,97	359,55
Técnico/a auxiliar (nivel 4)	1.312,81	19.692,15	23,97	359,55
Auxiliar (nivel 5)	1.131,24	16.968,60	23,97	359,55

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 de novembre de 2014

Tabla pluses del personal administrativo y de servicios (PAS).

Plus	Mes	Año (12 pagas)
Plus gestión biblioteca	104,86	1.258,32
Plus gestión académica	165,59	1.987,08
Plus disponibilidad	105,61	1.267,32

Barcelona, 2 d'octubre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès