



RESOLUCIÓ de 19 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT) per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08100471012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 d'octubre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (EUIT) per als anys 2017-2019 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'ESCOLA UNIVERSITÀRIA D'INFERMERIA I TERÀPIA OCUPACIONAL DE TERRASSA (EUIT) PER ALS ANYS 2017-2019

TÍTOL I 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 treballadors/ores de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa (en endavant EUIT), i de l'altra, per la direcció de l'EUIT i la FDSLL, tots ells amb la legitimitat 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.

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 graduats/des, becaris/es 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 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 professors/res emèrits/tes.

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

Article 3. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2017 i mantindrà la seva vigència fins el dia 31 de desembre de 2019, 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 2020 per tàcita reconducció, si no es denuncia per escrit per qualsevol de les parts signants en el termini de 2 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 de 2 anys 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.

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 deriven 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 d'interpretació i aplicació del pactat.
- c) Les de seguiment del 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 als 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 per al seu registre.

3. La Comissió estarà integrada per 3 representants de la direcció de l'empresa i 3 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 5 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 5 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 2 parts.

d) Actes:

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

e) Domicili:

A efectes de notificacions i convocatòries es fixa el domicili de la Comissió Paritària el del centre de treball de l'EUIT, ubicat al carrer de la Riba, 90 de Terrassa.

5. Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió Paritària se 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 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 15 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 se 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 en coordinació amb la gerència de la FDSL I 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 atribuïdes per llei els representants legals dels treballadors/res; sens perjudici del deure d'informació vers els/les representants laborals.

En tot cas, s'haurà d'informar als representants legals dels treballadors prèviament a qualsevol contractació sota la figura jurídica del professor/a associat, així com de qualsevol altra contractació, tal com és preceptiu a l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL II 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 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 5): és el 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 5): és el professor/a amb contracte temporal o fix, en règim de dedicació a temps complet o parcial que disposa dels crèdits ECTS que avalen la suficiència investigadora amb un total de 300 ECTS.
- Professor/a doctor/a (nivell 4): és el 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 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 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 2): és el 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 1): és el 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. Disposava del títol de doctor, i ha obtingut l'acreditació de catedràtic de l'AQU i/o ANECA.
- Professor/a visitant: és el professor/a o investigador/a de reconegut prestigi que presta serveis en d'altres universitats i centres de recerca i que es contracta amb la finalitat de desenvolupar tasques docents o investigadores a través de les quals es traslladin els coneixements i l'experiència docent i investigadora d'aquests professors/res a la universitat. El contracte és de caràcter temporal amb la durada que s'acordi entre les parts, sent la dedicació a temps parcial o complet. Quedarà adscrit a un dels nivells anteriors en virtut de la valoració curricular.

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

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

- Tècnic/a de gestió 1 (nivell 1): és la persona que desenvolupa amb un alt grau d'autonomia tasques de gestió dintre d'una direcció i/o àmbit i amb dependència directa de la direcció corresponent. També s'inclou en aquest nivell la persona, que tot i no complir els requisits anteriors, precisa, des d'un punt de vista normatiu, d'una titulació universitària equivalent al grau, diplomatura o llicenciatura per desenvolupar les seves principals funcions habituals.
- Tècnic/a de gestió 2 (nivell 2): és la persona que desenvolupa amb un grau mig d'autonomia tasques de gestió dintre d'una secció, unitat o departament. Pot tenir dependència d'un tècnic de gestió 1 o d'una direcció. La persona que s'inclou en aquest nivell no precisa, des d'un punt de vista normatiu, d'una titulació universitària equivalent al grau, diplomatura o llicenciatura per desenvolupar les seves principals funcions habituals.
- Tècnic especialista (nivell 3): és la persona que precisa i disposa d'una titulació de formació professional de grau superior, per desenvolupar, sota supervisió, tasques de gestió i tècniques.
- Tècnic auxiliar (nivell 4): és la persona que precisa i disposa d'una titulació de formació professional de grau mitjà, per desenvolupar tasques diverses de suport.
- Auxiliar (nivell 5): és la persona que pot realitzar tasques de suport sense la necessitat de disposar de cap tipus de titulació universitària o de formació professional.

Grup professional C: Personal amb responsabilitats directives

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

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

Cal disposar com a mínim d'un títol universitari equivalent al grau (es recomana d'alguna de les titulacions que s'imparteixen), preferentment amb la titulació de doctor/a, formació complementària en direcció i gestió d'organitzacions i equips i/o 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 administrativa del centre. Coordina i supervisa el funcionament de l'equip del PAS i la seva integració amb el PDI.

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 l'article 14.1 del present Conveni.	
Professor/a investigador/a adjunt/a		
Professor/a doctor/a	75%	70%
Professor/a doctor/a acreditat/da		
Professor/a lector/a		
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 contempnen 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.

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 salut o en casos en què una normativa general laboral estableixi una obligatorietat de canviar de lloc de treball a una persona o una preferència d'accés a una vacant.

7. La provisió de llocs de comandament es farà per lliure designació de la direcció de l'EUIT i la gerència de la FDSLl.

Article 14 bis. Mobilitat interna

1. L'accés als diferents grups professionals i als llocs de treball adscrits als mateixos no tindrà més limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals de cada grup

professional o lloc de treball, segons el regulat per la normativa vigent i pel present Conveni col·lectiu.

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

Article 14 ter. *Treballs de grup professional superior o inferior*

1. Els treballadors/es estan sotmesos a la mobilitat funcional que regula amb caràcter general l'article 39.1 de l'Estatut dels treballadors.

2. El treballador/a ha de realitzar les funcions corresponents al seu grup professional i només realitzarà funcions d'un altre grup professional per raons tècniques o organitzatives de forma justificada per la direcció de l'EUIT i pel temps imprescindible, tal i com ho regula l'apartat 2 de l'esmentat article 39 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

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

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 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 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 per al personal dels grups professionals A i C i de 2 mesos per al personal del grup professional B.

No es podrà concertar un nou període de prova per al 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'1 mes.

3. Durant el període de prova, tant el 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 més de les excedències contemplades en el paràgraf anterior, els treballadors/res amb un mínim d'1 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. L'excedència caldrà sol·licitar-la amb una antelació de 2 mesos. En el cas del personal docent el període de l'excedència haurà de coincidir amb l'inici de qualsevol dels 2 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 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 per al personal dels grups professionals A i C i de 15 dies pel personal del grup professional B.

2. L'incompliment per part del treballador/a del termini de preavís donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cadascun dels dies de retard del preavís.

TÍTOL III 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 08.00 a 21.00 hores de dilluns a divendres, en funció de cada titulació. La franja horària de 17.00 a 21.00 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'establirà de l'1 de setembre al 31 d'agost, respectant en tot cas el regulat en aquest article respecte al còmput anual de la jornada. El calendari es lliurarà durant el mes de juliol.

Article 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 preavis 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*

Veure clàusula addicional primera.

Article 22. *Hores extraordinàries*

Serà voluntària la participació dels treballadors/res en activitats institucionals en dissabte, diumenge i/o festiu, com poden ser fires, actes de lliurament de diplomes, etc. excepte per aquells llocs de treball on aquestes funcions ja estiguin incloses en els mateixos.

Quan es participi en activitats institucionals d'aquesta naturalesa es compensarà amb la festa corresponent amb una relació d'1 hora prestada en un d'aquests dies, equivaldrà a 3 hores de descans en un altra dia, a pactar entre la direcció de l'empresa i el treballador/a.

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

Capítol 2 **Vacances i festius**

Article 23. *Vacances*

1. Els 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.

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

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

Article 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).

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

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

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

c) 2 dies naturals per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), cirurgia major ambulatoria de parents fins al 2n grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es

considerarà dintre d'aquet grup la persona amb qui convisqui el treballador/a formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de 4 dies naturals. S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís les estades a urgències de familiars de 1r grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. El permís serà pel temps coincident i tindrà una durada màxima de 2 dies.

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

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

e) 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.

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

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

h) 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.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials, havent de justificar prèviament la formalització de la matrícula i posterior assistència a l'examen. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la Junta Permanent de Català i el Consorci per a la Normalització Lingüística.

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

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

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

Article 26. *Llicència especial remunerada*

El personal docent (PDI) i la direcció de l'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 tinguin 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 2 anys.

c) La direcció de l'EUIT/FDSLL determinarà 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 concessió 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. La sol·licitud s'haurà de presentar amb una antelació mínima de 2 mesos a l'inici de la mateixa.

Article 27 bis. *Persones víctimes de la violència de gènere*

Les persones que tinguin la consideració legal de víctimes de violència de gènere tindran dret a acollir-se a una disminució del temps de treball amb disminució proporcional de la retribució o bé a una reordenació del temps de treball de mutu acord amb la direcció de l'empresa. Les possibles absències del lloc de treball o manca de puntualitat no es consideraran com a faltes sempre que la situació estigui acreditada pels serveis socials o bé a través d'una ordre judicial de protecció.

TÍTOL IV De la retribució

Capítol 1 **Retribucions econòmiques**

Article 28. *Condicions econòmiques i estructura retributiva general*

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

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

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

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

Article 28 bis. *Condicions econòmiques específiques del PDI (grup professional A)*

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

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

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

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 treballador/a o de l'empresa.

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

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

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

3. 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.

Article 28 ter. *Condicions econòmiques específiques del PAS (grup professional B)*

1. Plusos de responsabilitat/disponibilitat:

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

1. Plus responsable biblioteca
2. Plus d'expertesa tècnica específica
3. Plus de gestió acadèmica
4. Plus de disponibilitat

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 treballador/a o de l'empresa. En tot cas, quan un treballador/a assoleixi el grup professional que porti implícit les mateixes funcions o responsabilitats per les quals meriten el plus, aquest també es deixarà d'abonar.

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

Article 28 quarter. *Condicions econòmiques del personal amb responsabilitats directives (grup professional C)*

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

Article 29. *Pagues extraordinàries*

1. Tot el personal percebrà 3 pagues extraordinàries; una amb ocasió de les festes de Nadal, una altra al finalitzar el mes de juny i una tercera paga al finalitzar el mes de setembre de cada any. Cada paga extraordinària estarà integrada per un import corresponent a la suma de tots els conceptes retributius recollits a l'article 28. També s'inclouran els complements retributius recollits a la disposició transitòria primera del I Conveni col·lectiu de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa, per al període 01.06.2014 al 31.12.2016 (codi de Conveni núm. 08100471012014). L'esmentada disposició transitòria primera fa referència al complement retributiu de garantia ad personam i antiguitat consolidada.

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

Article 30. *Actualització de les taules retributives*

1. Les taules retributives de l'annex 1 són vigents amb efectes 1 de gener de 2017.

2. A partir de l'1 de gener de 2018 i fins al final de la vigència del present Conveni, les taules retributives s'actualitzaran anualment d'acord amb el IPC interanual de Catalunya corresponent a l'any anterior, publicat pel INE.

3. Els complements retributius recollits a la disposició transitòria primera del I Conveni col·lectiu de l'Escola Universitària d'Infermeria i Teràpia Ocupacional de Terrassa, i que són el complement retributiu de garantia ad personam i antiguitat consolidada, s'incrementen en un 2% amb efectes 1 de gener de 2017. Aquests complements també s'incrementaran d'acord amb l'establert a l'apartat 2 d'aquest article.

Capítol 2 Compensacions despeses

Article 31. *Despeses desplaçaments i dietes*

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

En concepte de desplaçaments el import justificat en el cas de l'ús de transport públic, i l'equivalent a 0,30 euros per quilòmetre 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 32. *Menjador*

Els treballadors que vulguin fer ús del servei de menjador per al 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 euros per menú i dia.

TÍTOL V

De l'acció social, formació, drets sindicals i seguretat i salut

Article 33. Complement prestacions per incapacitat temporal i per permisos de maternitat/paternitat

1. Els treballadors/res en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, malaltia professional i accident laboral rebran, durant els 3 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 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 34. 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.

b) Formació bàsica:

És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements i la capacitació professional del/ 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, updates, workshops, congressos, etc. Els treballadors/res tindran dret al següent número d'hores de formació:

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

En el cas del PAS, tindrà dret a 20 hores de formació complementària, 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 giran d'acord amb els criteris previstos en la normativa esmentada.

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

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

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

- Interès de la persona pel seu desenvolupament professional.
- Interès de l'organització.
- Alineada amb l'àrea de coneixement, activitat de recerca o activitat habitual.
- Ser la primera o segona activitat nacional a la que vol assistir del curs acadèmic vigent..
- Presentació de ponència, comunicació, pòster com a 1r 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 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.

Aquesta compensació serà proporcional a la jornada laboral.

Aquesta compensació horària només serà d'aplicació al personal del PDI que a la signatura d'aquest Conveni estigui contractat a l'EUIT i l'estigui gaudint a l'actualitat o el pugui gaudir en un futur per realitzar la tesi doctoral.

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 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:

Continua a la pàgina següent

Anys	Núm. d'hores sol·licitades	Data d'extinció de la relació laboral	Període no complert del compromís de permanència	Hores a retornar
1r any (signatura compromís de permanència)	300	Final del 1r any	1 any	150
2n any	300	Final del 2n any	1 any	150
3r any	300	Final del 3r any	1 any	150
4t any	300	Final del 4t any	1 any	150
5è any	800	Final del 5è any	1 any	400

(1) 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 2 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 35. *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 36. *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 VI Del règim disciplinari

Article 37. *Responsabilitats*

Els 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 38. *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) 1 falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de 30 dies.

c) No cursar en el temps establert el comunicat de baixa, confirmació o alta, emès pels òrgans competents en la matèria, en els casos de situació d'incapacitat temporal, tret que es provi de manera fefaent la impossibilitat de fer-ho.

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

e) La manca de respecte lleu amb les persones amb qui es relacioni en l'exercici de les seves funcions.

f) El retard injustificat i la negligència lleu en el compliment de les tasques encomanades.

g) El descuit en la conservació dels locals, els materials i els documents.

h) El incompliment dels deures i obligacions quan aquest incompliment no es consideri una falta greu o molt greu.

i) 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 10 hores en el període d'1 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 l'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 3 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 10 hores en el període d'1 mes.
- c) Més 3 faltes injustificades d'assistència a la feina en el termini de 30 dies.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) 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 per al 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 2 faltes greus en el període d'1 any.
- j) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors i siguin qualificades com a molt greus.

Article 39. 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 2 mesos.
Acomiadament.

Article 40. *Prescripció de les faltes i sancions*

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 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 41. *Procediments sancionadors*

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

Les sancions molt greus es tramitaran a través de l'obertura d'un expedient disciplinari. L'expedient s'iniciarà trametent 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 treballador/a afectat/da, disposarà de 5 dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La direcció, tancat el termini de 5 dies hàbils, encara que el treballador/a afectat/da o els/les representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al 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 treballador/a i tot seguit es traslladarà al Comitè d'Empresa o als delegats/des de personal.

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

Article 42. *Cancel·lació de les faltes*

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

Disposició addicional primera. Règim de dedicació del PDI

La direcció de l'EUIT i la representació legal dels treballadors acorden elaborar una normativa interna respecte a la dedicació del PDI (docència, gestió, recerca i transferència del coneixement). Aquesta normativa haurà de recollir les funcions que puguin ésser assignades i desenvolupades per la figura del professor/a associat.

La negociació es realitzarà durant la vigència del present Conveni col·lectiu i finalitzarà abans del mes de juny de 2018.

Disposició addicional segona. Comissió de Recerca

La direcció de l'EUIT i la representació legal dels treballadors acorden que durant la vigència del present Conveni es procedirà a la creació de la Comissió de Recerca, que en tot cas comptarà amb la participació d'un representant legal dels treballadors.

Disposició transitòria primera

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

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

ANNEX 1. TAULES RETRIBUTIVES

TAULES SALARIALS DEL PERSONAL DOCENT INVESTIGADOR (PDI):

Taula salari base, complement lloc de treball i antiguitat:

Nivell professional	Salari base		Complement lloc de treball		Antiguitat (import per trienni)	
	Mes	Any (15 pagues)	Mes	Any (12 pagues)	Mes	Any (15 pagues)
Professor/a catedràtic/ca (Nivell 1)	2.966,29	44.494,39	488,70	5.864,43	48,87	733,02
Professor/a agregat/da (Nivell 2)	2.762,29	41.434,39	488,70	5.864,43	48,87	733,02
Professor doctor/a acreditat/da / Professor/a lector/a (Nivell 3)	2.609,29	39.139,39	488,70	5.864,43	48,87	733,02
Professor/a doctor/a (Nivell 4)	2.456,29	36.844,39	488,70	5.864,43	48,87	733,02
Professor/a titular/a / Professor investigador adjunt (Nivell 5)	2.150,29	32.254,39	488,70	5.864,43	48,87	733,02

Taula plusos:

Plusos	Import mensual	Import anual (12 pagues)
Plus doctorant	127,50	1.500
Plus coordinació intercanvis	200	2.400
Plus secretaria d'estudis	204	2.448
Plus coordinació de curs		
- 1 torn	200	2.400
- 2 torns	300	3.600
Plus coordinació pràctiques		
- 1 torn	200	2.400
- 2 torns	300	3.600
Plus de gestió de places de pràctiques	150	1.800
Plus coordinació de titulació		
- 1 torn	500	6.000
- 2 torns	600	7.200
Plus coordinació de postgraus i màsters	150	1.800
Plus de direcció docent postgrau/màster	150	1.800
Plus coordinació de formació continua	153	1.836

TAULES SALARIALS DEL PERSONAL ADMINISTRATIU I DE SERVEIS (PAS):

Taula salari base i antiguitat:

Nivell professional	Salari base		Antiguitat (import per trienni)	
	Mes	Any (15 pagues)	Mes	Any (15 pagues)
Tècnic/a de gestió 1 (Nivell 1)	2.131,38	31.970,73	34,21	513,16
Tècnic/a de gestió 2 (Nivell 2)	1.808,19	27.122,92	34,21	513,16
Tècnic/a especialista (Nivell 3)	1.484,25	22.263,80	24,45	366,74
Tècnic/a auxiliar (Nivell 4)	1.339,07	20.085,99	24,45	366,74
Auxiliar (Nivell 5)	1.153,86	17.307,97	24,45	366,74

Taula plusos:

Plus	Mes	Any (12 pagues)
Plus responsable biblioteca	125	1.500
Plus d'expertesa tècnica específica	140	1.680
Plus gestió acadèmica	168,90	2.026,82
Plus disponibilitat	107,72	1.292,67

Barcelona, 19 de març de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès