



RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100652012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de febrer de 2020, 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 Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100652012014) 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'EMPRESA FUNDACIÓ TECNOCAMPUS MATARÓ-MARESME PER ALS ANYS 2019-2022.

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal.

Les disposicions d'aquest conveni són d'aplicació a tot el personal amb relació laboral que presti els seus serveis retribuïts a la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme (en endavant, també, l'empresa, la institució o Tecnocampus).

Queda exclòs de l'aplicació del present Conveni:

1. El personal vinculat a Tecnocampus amb relació laboral especial d'alta direcció.
2. Aquells professionals i docents sense vinculació laboral amb la Fundació Tecnocampus.
3. Els becaris i estudiants que participin en tasques en els diferents departaments o serveis per raó de tal condició.

Article 2. Àmbit territorial.

Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat dels treballadors de l'empresa inclosos en el seu àmbit funcional i personal d'aplicació.

Article 3. Àmbit temporal.

El present Conveni col·lectiu estendrà la seva vigència des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2022, amb les excepcions i efectes específics per a determinades matèries que vingui a regular.

Finalitzat el termini de vigència assenyalat en el paràgraf anterior, s'entendrà prorrogat d'any en any si no hi ha denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades a l'efecte. La denúncia s'haurà de produir entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre de l'any del seu venciment o de qualsevol de les pròrrogues.

La part que procedeix a denunciar aquest Conveni en el termini anteriorment indicat, haurà de comunicar per escrit simultàniament a l'altra part la promoció d'un procés de negociació d'un nou conveni, tot això en els termes i terminis que estableix l'art. 89 de l'Estatut dels Treballadors.

La denúncia del Conveni tindrà com a efecte la pèrdua de vigència del seu contingut obligacional a la finalització de l'àmbit temporal establert en aquest article i el manteniment de les seves clàusules normatives fins a un màxim de dos anys.

Article 4. Compensació i absorció.

Les retribucions i altres condicions establertes en el present Conveni, valorades en el seu conjunt i còmput anual, podran compensar, fins on arribin, les millores i retribucions que, sobre les mínimes, estigui satisfent l'empresa en l'actualitat, qualsevol que sigui el motiu, denominació, forma o naturalesa d'aquestes millores i retribucions, valorades també en el seu conjunt i còmput anual, llevat que expressament haguessin estat qualificades com a no absorbibles.

Les condicions resultants d'aquest Conveni són absorbibles, fins on arribin, per qualsevol altra que per disposició legal, reglamentària, convencional o pactada es puguin establir en el futur i que en el seu conjunt i còmput anual les superin.

Article 5. Vinculació a la totalitat.

Aquest Conveni constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte d'interpretació i aplicació conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades poden ser considerades de forma aïllada.

En el cas que l'autoritat laboral o judicial, en ús de les facultats que li són pròpies, no aprovés o resolgués deixar sense efecte alguna de les clàusules d'aquest Conveni, aquest haurà de ser revisat i reconsiderat en la seva integritat si alguna de les parts així ho requereix expressa i fefaentment.

Article 6. Prelació de normes.

En tot allò que no estigui previst en aquest Conveni s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general.

Article 7. Comissió Paritària.

Per tal de vetllar pel compliment i interpretació d'aquest Conveni es constitueix una Comissió Paritària integrada per tres membres de Comitè d'Empresa i tres membres de la representació empresarial, podent aquests ser assistits en les reunions per assessors tècnics aliens a l'empresa fins a un nombre màxim de dos assessors per a cadascuna de les parts.

La Comissió Paritària ha d'elaborar en la seva primera reunió el seu propi reglament de funcionament. Les decisions de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les representacions en proporció a la representativitat que cadascuna tingui a la representació unitària existent en cada moment a l'empresa. En el supòsit de no produir-se acord, cada representació podrà manifestar-se al respecte, si bé les seves manifestacions només tindran el valor de declaracions unilaterals de voluntat, sense eficàcia vinculant.

Així mateix, les parts podran sotmetre de mutu acord les discrepàncies produïdes en el seu sí als sistemes no judicials de solució de conflictes en els termes establerts a l'art. 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors.

Són funcions de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretar la totalitat dels articles o clàusules del present Conveni.
2. Vigilar el compliment del seu contingut normatiu
3. Conèixer les reclamacions que es produeixin sobre les matèries regulades en aquest Conveni.
4. Analitzar i debatre les qüestions que lliurement les parts sotmetin a la seva consideració en l'àmbit d'interpretació d'aquest Conveni.
5. Aquelles altres que puguin atribuir-se de comú acord de les parts.

En els supòsits de desacord en matèria d'inaplicació de les condicions de treball, segons el que estableix l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i en el cas que aquesta discrepància hagués estat sotmesa a la Comissió Paritària, aquesta està obligada a pronunciar-se en el termini de set dies laborables, estenent a l'efecte la corresponent acta.

La Comissió Paritària es reunirà quan així ho sol·liciti qualsevol de les parts. En tot cas, la convocatòria es realitzarà amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, amb indicació de l'ordre del dia a tractar.

Qualsevol persona treballadora afectada per l'aplicació d'aquest conveni pot dirigir-se a la Comissió Paritària, bé a través del Comitè d'Empresa, del departament de gestió de persones de l'empresa o bé fent ús del registre general de Tecnocampus.

La Comissió Paritària haurà de conèixer, amb caràcter previ i preceptiu, qualsevol reclamació relativa a la interpretació i/o aplicació d'aquest Conveni formulada per qualsevol persona treballadora sotmesa al seu àmbit d'aplicació.

Article 8. Regulació dels supòsits d'inaplicació del present Conveni.

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre les parts legitimades, segons el que preveu l'art. 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'art. 41.4 de la referida norma legal, a no aplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni.

L'acord de no aplicació haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa.

Quan acabi el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies laborables per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada.

En cas de no aconseguir-se un acord en el sí d'aquesta Comissió Paritària, ambdues parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Capítol II Sistema de classificació professional

A l'efecte d'aquest Conveni, s'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual es contempla l'agrupació de les persones treballadores segons la seva titulació, aptitud professional i contingut general de la prestació.

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

Grup professional I: Professorat docent i investigador permanent (des d'ara també, PDI), professorat associat i professorat col·laborador.

Grup professional II: Personal d'administració i serveis (en endavant també, PAS)

Al seu torn, cada grup professional compta amb diferents subgrups i nivells retributius en funció de les diferents categories o posicions acadèmiques, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades.

Article 9. Personal docent i investigador permanent (PDI).

És el conjunt de professionals de l'organització que es dedica, principalment, a la tasca docent i investigadora amb dedicació completa.

Això no obstant, mitjançant acord exprés entre docent i institució, es pot pactar la seva dedicació a temps parcial quan hi hagi una causa que justifiqui la reducció dels crèdits docents anuals.

Les funcions del personal docent i investigador permanent, estan centrades en l'activitat formativa, la recerca, la transferència de coneixement i, si escau, la gestió acadèmica, amb implicació en el desenvolupament econòmic i social de l'àrea territorial d'influència de Tecnocampus.

Aquest col·lectiu pot participar també activament en el desenvolupament de les escoles i de la Fundació Tecnocampus, així com en la promoció dels estudis i tasques de difusió i divulgació acadèmica, en l'activitat d'extensió universitària, en la participació en accions de promoció i en tasques de seguiment de les titulacions, desenvolupament de noves o adaptació de les existents.

Article 10. Classificació professional del personal docent i investigador permanent.

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el grup professional I. En aquest grup professional s'integra el subgrup de professorat docent i investigador permanent (PDI), segons s'indica a continuació:

Subgrup de professorat docent i investigador permanent:

Amb caràcter merament enunciatiu, són funcions pròpies del professorat docent i investigador permanent, l'atenció als estudiants, la participació activa en les comissions i grups de treball que s'estableixin en la Institució, tutories d'estudi o de pràctiques en empreses, disseny i desenvolupament d'assignatures, activitats de formació permanent, promoció dels estudis, manteniment i millora dels laboratoris, impuls de la internacionalització, creació de xarxes de relació amb les empreses, tasques de divulgació i altres activitats necessàries per assolir un model educatiu de referència. Així mateix, pel que fa a la investigació i la transferència de coneixement, el professorat permanent ha de participar activament en grups de recerca. En general, ha d'impulsar projectes de recerca i transferència en convocatòries nacionals i internacionals, formant part de grups de treball amb publicacions en revistes d'investigació o promovent projectes conjunts amb empreses per a la seva millora competitiva i la innovació industrial en productes, processos i serveis.

Queden incloses dins d'aquest subgrup les següents categories o posicions acadèmiques:

P1. Professor/a catedràtic/a. S'enquadra en aquesta posició acadèmica el professorat doctor que complint amb els requisits exigits per les normes internes de Tecnocampus i per les normes legals vigents en tot moment, compta amb la deguda acreditació de recerca avançada o equivalent, concedida per les agències acreditadores, exercint amb dedicació completa funcions docents, d'investigació, desenvolupant els programes d'estudis segons l'orientació de Tecnocampus i assumint la seva coordinació d'acord amb les directrius assenyalades pel centre. Així mateix, lidera i promou activitats docents, d'investigació i tesi doctorals. Haurà de formar part d'un grup de recerca de Tecnocampus, i dirigir-lo en el cas de ser l'únic professor de la màxima categoria dins dels membres del grup.

La pertinença a aquesta posició requereix exercir les seves funcions en règim de dedicació completa.

La categoria o posició acadèmica de professor/a catedràtic/a compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'Annex I.

P2. Profesor/a titular. S'enquadra en aquesta posició acadèmica el professorat doctor que complint amb els requisits exigits per les normes internes de Tecnocampus i per les normes legals vigents en tot moment, compta amb la deguda acreditació de recerca, també anomenada agregat, o equivalent concedida per les agències acreditadores, exercint amb dedicació completa funcions docents, de recerca, direcció d'estudis de la seva especialitat i tesi doctorals, desenvolupant els programes segons les directrius de l'escola o escoles de la institució. Per a l'accés a aquesta categoria o posició acadèmica es requerirà, si aquest accés procedeix per promoció interna, formar part d'un grup de recerca de Tecnocampus, i podrà dirigir-lo en el cas de ser el docent de més categoria entre els membres del grup. En el cas de noves incorporacions que directament accedeixin a aquesta categoria o posició acadèmica per a la seva consolidació en la mateixa s'hauran d'incorporar a un grup de recerca de Tecnocampus.

La categoria o posició acadèmica de professor/a titular compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'Annex I.

P3. Professor/a doctor/a. S'enquadra en aquest nivell el personal contractat que compti amb un doctorat en l'especialitat docent en el qual desenvolupa les tasques de docència i investigació. S'accedeix automàticament des de la categoria inferior de professor/a permanent amb la presentació del títol de doctor. Desenvolupa programes de docència i investigació segons les directrius de l'escola o escoles de la institució. El professor/a doctor pot tenir l'acreditació de lector o equivalent o superior concedida per les agències acreditadores. La posició acadèmica de professor/a doctor compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'Annex I.

L'acreditació de lector o equivalent superior concedida per qualsevol de les referides agències acreditadores suposarà el reconeixement d'un complement de lloc de treball en els imports que es relacionen en el present conveni.

P4. Professor/a. Queda integrat en aquesta posició el personal contractat amb títol de graduat, llicenciat, enginyer, arquitecte o màster universitari. Desenvolupa programes de docència segons les directrius de l'escola o escoles de la institució.

La categoria o posició acadèmica de professor/a compta amb el nivell retributiu que s'estableix en l'Annex I.

Article 11. Personal docent associat.

És el conjunt de professionals de reconeguda competència que, acreditant exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari, imparteixen docència trobant-se vinculats a Tecnocampus mitjançant un contracte de caràcter temporal amb dedicació a temps parcial, podent tenir reconeguts un màxim de 20 ECTS. Aquest líndar es podrà ampliar fins a

un màxim de 24 ECTS en el cas de que un mateix professor imparteixi una mateixa assignatura en diferents grups dintre l'any acadèmic.

La durada del contracte serà trimestral, semestral o anual i es podrà prorrogar per períodes de la mateixa durada, sempre que se segueixi acreditant l'exercici de l'activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari.

Article 12. Classificació professional del personal docent associat.

L'anomenat col·lectiu es troba enquadrat en el grup professional I. En aquest grup professional s'integra el subgrup de professorat docent associat.

El seu nivell retributiu és el que estableix l'annex I.

Article 13. Personal docent col·laborador.

S'integren en aquest col·lectiu aquells docents associats que el seu contracte de treball hagués estat renovat a una relació de caràcter indefinit amb la institució i vinguin realitzant activitat docent i de gestió per al Tecnocampus.

Article 14. Classificació del personal docent col·laborador.

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el grup professional I. En aquest grup professional s'integra en el subgrup de professorat docent col·laborador.

El seu nivell retributiu és el que estableix l'annex I.

Article 15. Personal d'administració i serveis (PAS).

És el conjunt de professionals que exerceixen les seves funcions en tasques corresponents als àmbits de la gestió, administració i serveis de Tecnocampus, no dedicant-se a l'activitat acadèmica de manera principal.

Article 16. Classificació professional de personal d'administració i serveis (PAS).

Aquest col·lectiu es troba enquadrat en el grup professional II. L'adscripció dels llocs de treball a un determinat nivell retributiu es durà a terme d'acord amb la valoració de llocs de treball de l'entitat en funció dels criteris metodològics i objectius.

En aquest grup professional s'integren els següents subgrups i nivells retributius:

Subgrup de titulats i tècnics:

S'integren en aquest subgrup professional tots els llocs per a l'acompliment dels quals es duguin a terme activitats que requereixin de:

- a) Formació universitària de grau superior o mitjà o experiència equivalent
- b) Direcció, assessorament tècnic, planificació, organització, coordinació i gestió, amb total o alta autonomia i responsabilitat sobre un o diversos àmbits funcionals de la Institució.
- c) Si s'escau, direcció d'equips de treball.

En aquest subgrup professional s'enquadren els següents nivells retributius:

Nivells retributius A1 i A2: .

El personal que pertany a aquests dos nivells retributius compta, per a l'exercici de les seves funcions, amb pròpia autonomia i un alt grau de responsabilitat sobre una o diverses àrees o àmbits funcionals que li hagin estat encomanats. El seu compliment consisteix en la realització

de tasques relacionades amb l'anàlisi, assessorament, planificació, gestió i previsió o altres d'anàloga naturalista, o d'organització i control dels processos de treball a realitzar i, si s'escau, del personal que els ha de dur a terme, així com la direcció, integració, formació i avaluació del mateix. Participa en la definició de les polítiques, protocols i procediments de gestió de Tecnocampus. Disposa de coneixements tècnics i especialitzats amb formació universitària superior o de grau mitjà.

Pertanyen al nivell retributiu A1 els llocs de directors de departament, caps de servei, Responsables i persones treballadores que sense ocupar aquests nivells de responsabilitat, assumeixen funcions d'un alt nivell de complexitat, responsabilitat i autonomia.

Els ocupants dels llocs de directors de departament, caps de servei o responsables tenen assignat un complement funcional no consolidable en tant es mantinguin en aquests càrrecs.

Els nivells retributius A1 i A2 es corresponen amb les anteriors categories funcionals T1 i T2, respectivament.

Nivells retributius B1 i B2

El personal integrat en algun d'aquests dos nivells retributius compta per a l'exercici de les seves funcions amb un grau mitjà d'autonomia per a la realització de tasques en l'àmbit de la seva competència, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics en el seu camp d'actuació. Per al desenvolupament de les seves tasques professionals, ha de seguir les normes, directrius o procediments ordinaris establerts per la direcció de Tecnocampus, fent aportacions per a la definició de polítiques, protocols i procediments de gestió de la institució. Disposa d'una formació acadèmica mínima de cicle formatiu de grau superior, de Formació Professional o similar o el seu equivalent d'acord amb la legislació educativa vigent.

Aquests nivells retributius es corresponen amb les anteriors categories funcionals T3A i T3, en el cas del nivell B1, i T4, en el cas del nivell B2.

Subgrup d'especialistes, administratius i personal de serveis:

S'integren en aquest subgrup professional tots els llocs per a l'acompliment dels quals es duiguin a terme activitats que requereixin algun dels següents requisits:

- a) Desenvolupar activitats estandarditzades, amb certa responsabilitat, en els diversos processos i procediments administratius de Tecnocampus o dur a terme funcions administratives bàsiques, de manteniment de les instal·lacions i/o suport logístic.
- b) Coneixements bàsics o de certa especialització o habilitat instrumental.
- c) Seguiment d'instruccions precises sota un grau mig o alt de supervisió.
- d) Operacions instrumentals de caràcter administratiu, de suport o complementàries o operacions bàsiques, simples, repetitives, mecàniques i / o automàtiques.

En aquest subgrup professional s'inclouen els següents nivells retributius:

Nivells retributius C1 i C2:

El personal que pertany a algun d'aquests dos nivells retributius exerceix funcions consistentes en l'execució de tasques que requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, realitzant-les sota instruccions precises i sota un grau mig de supervisió. Es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació secundària obligatòria, cicle formatiu professional de grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent, completada aquesta formació amb experiència professional en l'exercici d'aquestes tasques.

Aquests nivells retributius es corresponen amb les anteriors categories funcionals O1 i O2, respectivament.

Nivell retributiu C3:

És competència del personal adscrit a aquest nivell retributiu la realització de funcions que consisteixen en l'execució de tasques de treball precises i concretes, amb un alt grau de supervisió. Es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació primària obligatòria, cicle formatiu professional de grau elemental o certificat de professionalitat equivalent.

Aquest nivell retributiu es correspon amb l'anterior categoria funcional O3.

Nivell retributiu C4:

Per a aquest nivell retributiu es requereix d'una formació bàsica equivalent a educació primària obligatòria o certificat de professionalitat. És competència d'aquest nivell retributiu la realització de tasques bàsiques merament de suport i de caràcter puntual, no reiteratiu en l'activitat habitual de l'empresa.

Els nivells retributius de salari base del grup professional II són els establerts a l'Annex I del present Conveni.

Article 17. Carrera professional del personal d'administració i serveis (PAS).

La institució garanteix a tot el personal integrat en el col·lectiu PAS el dret a gaudir d'igualtats d'oportunitats de promoció professional, mitjançant el progrés entre llocs de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dins de les necessitats organitzatives.

Igualment, l'entitat possibilitarà l'optar voluntàriament a participar en projectes transversals promoguts per la institució, que permeti a les persones treballadores de Tecnocampus potenciar el seu desenvolupament professional a l'empresa.

A aquests efectes, s'han d'elaborar plans anuals o plurianuals en els quals es facilitarà la implicació de les persones treballadores del col·lectiu PAS en aquests projectes en funció a les seves aptituds professionals i/o tècniques demostrades, facilitant-los la possibilitat d'integrar-se en aquests projectes transversals.

Aquesta major dedicació serà retribuïda en funció del nivell d'implicació i participació en el projecte transversal en qüestió, compensació econòmica que s'ha de comunicar a la persona treballadora interessada amb antelació a l'inici d'aquest projecte i prèvia comunicació al Comitè d'Empresa.

Capítol III Retribucions

Article 18. Conceptes retributius.

L'estructura retributiva de l'empresa, en funció de les condicions particulars i professionals de cada persona treballadora, es compon dels següents conceptes de conveni:

- Salari base
- Complement ex antiguitat
- Complement ad personam:

o Complement ad personam I
o Complement ad personam II

- Complements aplicables al col·lectiu PDI permanent:

o Complement per acreditació per a la posició acadèmica P3
o Complement per tram de docència permanent
o Complement per tram viu d'investigació

- Complementos aplicables al colectivo PAS:

- o Complemento por experiencia
- o Complemento por desarrollo

- Complementos de lugar de trabajo

S'entén per:

1. Salari base, l'import reconegut en les taules salarials que consten en l'Annex I.
2. Complement ex antiguitat. Aquest complement es correspon amb els imports actualment reconeguts, a títol personal, als treballadors i treballadores com a conseqüència de la regulació establerta en l'anterior conveni col·lectiu. Es tracta de un concepte no revaloritzable, no absorbible ni compensable.
3. Complement ad personam. Queden integrats per qualsevol import que, a títol personal, tinguin reconeguts els treballadors i treballadores a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Dins dels complementos ad personam es reconeixen els següents:

Complement ad personam I, en el qual s'engloben aquells complementos d'aquesta naturalesa reconeguts de forma prèvia en el I conveni col·lectiu de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme. Aquest complement té caràcter no revisable, no absorbible i compensable pels increments que es derivin de la promoció a categoria superior.

Complement ad personam II, tots aquells conceptes reconeguts amb posterioritat a la signatura del primer conveni col·lectiu, amb l'excepció del complement de trànsit de categoria regulat en la disposició transitòria primera. Aquest complement tindrà caràcter de no revisable, no absorbible però compensable amb futurs increments que legal, reglamentària, convencional o de manera pactada es puguin establir.

4. Complement per acreditació per a la posició acadèmica P3.

Els treballadors i treballadores que a partir de la firma d'aquest conveni aconseguixin l'acreditació de lector, segons AQU, o ajudant doctor, segons ANECA, tenint reconeguda la posició acadèmica P3, els serà reconegut aquest complement per import de 2.105 EUR bruts anuals que s'abonarà a les dotze mensualitats ordinàries. Aquest concepte serà objecte de revaloració anual i la seva meritació inicial prendrà efectes, després de la seva acreditació davant la institució, amb caràcter retroactiu a comptar des del mes següent de tal acreditació.

5. Complement per tram de docència del PDI permanent. S'entén per tram de docència aquell que s'assoleix per part del professorat docent i investigador (PDI) un cop obtinguda l'acreditació corresponent per part de l'entitat acreditadora. Els quinquennis degudament acreditats no podran superar un màxim de cinc.

Pel personal docent investigador actualment en plantilla de l'empresa, que en finalitzar l'any 2021 tingui reconegut un o més trams de docència, l'empresa abonarà a partir del mes de gener de 2022 el complement per tram docent.

Per les noves incorporacions, finalitzat el seu primer tram docent a Tecnocampus, a l'inici del sisè any es procedirà al seu pagament.

Aquest complement per tram de docència del PDI permanent és de caràcter consolidable i no revisable, quedant reconegut en els imports fixos que, segons cada categoria o posició acadèmica, consten recollits a l'annex II, sense cap referència a salaris, revaloritzacions ni a qualssevol altres conceptes retributius.

6. Complement per tram viu de recerca del personal docent i investigador permanent. Reconeguda oficialment l'acreditació de recerca emesa per les entitats acreditadores, es

meritarà un complement per sexenni viu. La primera meritació correspon a l'any 2019 i el seu pagament s'iniciarà a partir del mes de gener de 2020.

Aquest complement per tram viu de recerca és de caràcter no revisable i no consolidable, pel que es deixarà de percebre en el cas que no es mantingui el tram viu.

Els imports que queden reconeguts, segons la categoria o posició acadèmica, es recullen en l'Annex II.

7. Complement per experiència. S'estableix un complement per experiència pel PAS destinat a retribuir els coneixements adquirits en el lloc de treball, sent així que l'experiència ha de ser entesa com un factor dinàmic de qualificació.

Per començar a meritjar aquest complement serà necessari que hagi transcorregut un període de tres anys d'acompliment en el nivell retributiu d'origen assignat a la persona treballadora, abonant aquest complement a partir del mes següent després d'haver transcorregut l'esmentat període de tres anys. Per a les noves incorporacions, després de la signatura d'aquest conveni, l'esmentat complement començarà a meritjar-se a partir del seu ingrés i serà reconegut una vegada transcorregut el període de tres anys d'acompliment en el seu nivell retributiu.

El primer pagament derivat de la meritació del complement per experiència, després de la vigència d'aquest conveni, es realitzarà a partir del mes de gener de l'any 2021.

L'ascens de nivell retributiu dins el grup professional II generarà un nou període per a la consolidació del dret a un nou complement per experiència, raó per la qual es requerirà un nou període de tres anys en el nou nivell assolit per reportar aquest complement. Conseqüentment, produïda la promoció de nivell retributiu, la persona treballadora deixarà de percebre el complement d'experiència meritjat pel seu anterior nivell i començarà a generar un nou complement, el seu reconeixement i pagament es farà efectiu transcorreguts tres anys d'acompliment en el seu nou nivell retributiu.

Consten en l'Annex II els imports corresponents a reconèixer pel concepte salarial de complement d'experiència.

Aquest complement per experiència té caràcter no revisable i consolidable fins que no es produeixi una promoció de nivell retributiu.

8. Complement per desenvolupament. Aquest complement es reconeix per òptim acompliment de competències i consecució d'objectius que anualment seran establerts. Es podran establir trams en funció de l'acompliment assolit i el nivell de compliment d'objectius establerts anualment. Els imports màxims a reconèixer, segons nivell retributiu, són els que consten a l'annex II

Aquest complement de desenvolupament, per la seva pròpia naturalesa, és no consolidable ni revaloritzable.

Per a l'establiment del marc de referència d'aquest complement de desenvolupament s'aplicaran els criteris establerts en el Protocol de Desenvolupament del PAS creat amb la participació del Comitè d'Empresa.

9. Complementos de llocs de treball. La percepció d'aquests complements, la retribució de la qual es reflexa en l'annex III, depenen exclusivament de l'exercici de l'activitat laboral pel qual són reconeguts i per tant, no tenen caràcter consolidable. S'integren sota aquest epígraf els següents:

- Complement de nocturnitat: les persones treballadores que prestin els seus serveis, en tot o en part, entre les 22:00 i les 06:00 hores, tindran dret a un complement retributiu del 50% de salari base, aplicat exclusivament a les hores de treball efectiu compreses en aquest segment horari.

- En matèria d'activitat docent, es reconeix una compensació per la direcció de cada treball final de grau (TFG), segons el que estableix l'annex III.

- Complement per a l'exercici com a membre de tribunal.

- Complement per tutoria de pràctiques curriculars, és a dir, per la realització del seguiment directe de les pràctiques en empreses o institucions dels estudiants de Tecnocampus.

- Complement per assumptió de càrrec de gestió acadèmica. En aquest complement, segons s'estableix en l'Annex III, s'indiquen els imports econòmics i reducció d'ECTS (crèdits acadèmics) mentre la persona treballadora romangui exercint algun dels càrrecs que es detallen en el mateix Annex III. Aquest complement tindrà vigència a partir del curs acadèmic 2019-2020.

- Complement per participació en projectes transversals, la quantia quedarà establerta en la normativa interna de l'empresa en la qual es procedeixi a l'aprovació d'aquests projectes. En aquest sentit, la direcció de Tecnocampus ha de comunicar al Comitè d'Empresa els projectes transversals que siguin aprovats per la institució, així com els complements retributius de conveni que siguin establerts per la participació en els mateixos.

- Complement per càrrec funcional del PAS. Retribueixen les responsabilitats de direcció i coordinació pròpies dels directors, caps i responsables de l'àrea d'administració i serveis. Aquests complements es reflecteixen en l'annex III.

Article 19. Increment anual del salari base.

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

El cent per cent de l'esmentat IPC serà d'aplicació automàtica sobre els salaris base durant tot el període de vigència del present conveni. En cas de pròrroga, l'aplicació de l'IPC dependrà que així ho acordi la Comissió Paritària.

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

Article 20. Dietes i quilometratge.

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

Tecnocampus, a petició de la persona treballadora, haurà d'abonar la totalitat de les dietes amb un mínim de 24 hores d'antelació a la realització de la despesa o de 48 hores si el desplaçament és internacional.

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

Per pernocta fora de domicili, Tecnocampus abonarà l'import que estableix el Ministeri d'Economia i Hisenda. No obstant això, en determinats casos i amb caràcter excepcional, s'abonarà el cent per cent de la despesa de l'allotjament tot i superar les previsions legals establertes, quan aquesta despesa hagi estat originada per allotjament en recinte recomanat pels organitzadors de les jornades que van motivar l'assistència del treballador o treballadora, i/o hagi estat impossible per part de Tecnocampus trobar-ne un altre més d'acord amb els preus establerts legalment, sempre que es justifiqui raonablement, en aquests supòsits, la despesa realitzada, la qual s'acreditarà mitjançant la presentació de la factura corresponent.

Article 21. Pagues extraordinàries.

La taula de salaris base (Annex I) comprèn dotze pagues ordinàries i dues extraordinàries a abonar en els mesos de juny i desembre, és a dir, en un còmput anual de catorze mensualitats.

Les persones treballadores que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les citades mensualitats extraordinàries en proporció al temps de serveis prestats durant l'any natural, de gener a desembre, de què es tracti.

Capítol IV Jornada de treball, vacances i hores extraordinàries

Article 22. Jornada de treball.

Amb caràcter general, la jornada laboral a temps complet dels treballadors i treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, és de 1.563 hores de treball efectiu en còmput anual.

De mutu acord entre empresa i treballador/a, es podrà aprovar, per casos justificats i sense perdre cap dret laboral, una reducció de jornada d'entre el 12,5% i el 50% del temps de treball, a la qual s'aplicarà la reducció salarial i de cotitzacions proporcional. En aquests casos caldrà acordar els horaris amb el cap de l'àrea i gestió de persones.

Article 23. Dedicació del col·lectiu PDI. Activitat docent, investigadora, de gestió i transferència de coneixement.

La dedicació docent del col·lectiu PDI es concreta en 30 ECTS anuals en dedicació completa. Un ECTS o crèdit docent és una mesura que pretén respondre als requisits i necessitats d'adaptació a la normativa europea que contempla el Pla de Bolonya.

És per això que en correspondència amb aquest Pla, aquest conveni ve a regular l'equivalència d'ECTS o crèdits docents, sent així que aquests crèdits s'assimilaran a aquells que estiguin establerts per a cada assignatura o matèria acadèmica a impartir.

A partir dels referits 30 ECTS anuals, es regula el règim de dedicació a temps complet, del col·lectiu PDI Permanent, considerant el que a continuació s'especifica:

1. Activitat docent.

S'entén com a docència del col·lectiu PDI, la impartició de classes presencials, elaboració de temaris, direcció de laboratoris i classes pràctiques, atenció als estudiants, elaboració de materials de suport, correcció de treballs, exàmens i participació en les tasques de planificació formativa, avaluació i coordinació de les assignatures que corresponguin a cada docent.

Com a criteri general, s'estableix una relació de crèdits de dedicació corresponents a cada assignatura a impartir. A l'efecte de millora de la qualitat docent, aquesta relació podrà ser modificada amb criteris objectius i segons el que s'estableix d'acord amb la comissió paritària com és el cas de diferents assignatures a impartir o nombre d'estudiants a atendre.

Es podran reconèixer dos ECTS (crèdits) a descomptar de l'activitat docent sempre que l'activitat es trobi destinada a una dedicació i especialització en l'activitat de docència que permeti assolir un nivell de major excel·lència pedagògica i formativa. A aquests efectes, els criteris a considerar seran establerts per la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

2. Activitat de recerca.

La dedicació d'ECTS (crèdits) a la recerca s'estableix, amb caràcter general, en tres nivells, segons correspongui al grau o nivell inicial de recerca, a la seva consolidació investigadora i als projectes de recerca en els quals el personal docent assumeixi la condició d'investigador o investigadora principal d'un projecte finançat.

En aquest sentit, es reconeixen els següents ECTS (crèdits) de dedicació investigadora que reduiran els 30 ECTS (crèdits) anuals d'activitat docent.

(i) Recerca inicial o de desenvolupament. En aquest cas, s'han de reconèixer 2 ECTS (crèdits) a descomptar de l'activitat docent. Els criteris per a reconèixer aquesta activitat investigadora d'inici s'establiran a proposta de la Comissió de Recerca del Tecnocampus, validat pel Comitè d'Empresa, basats en una proporció dels requisits exigibles per a l'acreditació de lector AQU. Aquest reconeixement tindrà una durada de 6 cursos acadèmics. Un cop assolit el reconeixement de recerca inicial, les noves publicacions no acumularan més ECTS de reconeixement, però si obriran un nou període de 6 cursos acadèmics.

(ii) Recerca consolidada. Es considera recerca consolidada quan es disposi d'un sexenni viu acreditat per una agència oficial. En aquest cas, es reconeixerà una reducció de quatre ECTS de docència.

(iii) Investigació per projectes finançats. En els casos en què s'obtingui un projecte de recerca competitiu i finançat, la direcció general, a proposta de la Comissió de Recerca de Tecnocampus i en funció de l'assessorament de l'investigador principal, reconeixerà un nombre concret de crèdits destinats al projecte finançat. Els criteris que serviran de guia seran el volum econòmic del finançament, l'envergadura del projecte, l'impacte institucional i el marge de contribució.

3. Transferència del coneixement

Els projectes de transferència de coneixement i/o tecnologia proposaran en la seva planificació el nombre d'ECTS del personal docent que hi intervingui i el nombre de crèdits (ECTS) a reduir de la seva activitat docent que es considerin necessaris, tot això segons l'activitat i dedicació i els marges de contribució, que suposi la seva participació en aquests projectes. Aquests crèdits seran decidits per la Institució.

Article 24. Dedicació del col·lectiu PAS.

Considerant el còmput anual d'hores efectives de treball indicades en el present conveni i amb la finalitat de millorar la conciliació laboral i familiar, s'estableix l'aplicació d'un sistema de flexibilitat horària per a les persones treballadores integrants d'aquest col·lectiu, de manera que l'horari de presència obligada serà de 09:30 a 14:00 hores i de com a mínim dues tardes des de les 15:30 fins a les 17:30 hores. El temps restant de la jornada diària de treball podrà ser recuperada setmanalment, de forma prioritària de dilluns a divendres, entre les 8:00 i les 19:00 hores.

Queda establerta una jornada de caràcter continuat en període no lectiu, pels períodes estivals, de setmana santa i Nadal, en tots aquells àmbits departamentals i unitats en què sigui possible per la seva estacionalitat i característiques del seu servei, segons les necessitats d'atenció als alumnes, clients i òrgans rectors de l'empresa. Les dates concretes de la jornada continuada s'establiran cada any en el marc del calendari laboral.

En tot qualsevol cas, s'haurà de garantir la cobertura del servei durant l'any en l'horari d'obertura i activitat del Tecnocampus.

Atenent a la regulació que en matèria de dedicació del col·lectiu PAS es recull en aquest precepte i atenent als espais habilitats de què disposa l'empresa, queda prohibit menjar en el lloc de treball.

Article 25. Teletreball i adequacions de jornada.

En matèria de treball a distància o teletreball, la Institució facilitarà la seva aplicació, sota les circumstàncies, temps i condicions que acordi la direcció de l'empresa en aquells llocs de treball que, per la seva naturalesa i condicions, permetin el seu acompliment sota aquesta modalitat.

Referent a això, s'aplicarà el protocol vigent el qual contempla el dret a exercir aquesta modalitat de prestació laboral fins a un màxim de 20% de la jornada laboral setmanal.

Les unitats de gestió vinculades a les escoles universitàries i secretaries hauran d'adequar la jornada anual al calendari lectiu del curs acadèmic. A l'efecte de recuperar els dies de tancament dels centres universitaris s'establirà, abans d'iniciar l'any següent, un calendari de recuperació vinculat a les èpoques de més càrrega de treball. Els dies de lliure disposició del personal d'administració i serveis universitaris s'han de compensar prioritàriament els dies de tancament dels centres.

Article 26. Calendari laboral.

En l'últim trimestre de cada any natural, i abans del dia 15 de desembre, l'empresa presentarà al Comitè d'Empresa per a la seva valoració el calendari laboral establert per l'any següent.

En aquest calendari laboral s'indicaran els dies festius intersetmanals, els dies de treball a temps complet i els dies de prestació laboral en règim de jornada continuada.

A efectes del càlcul del calendari laboral es considerarà temps efectiu de treball una pausa amb un màxim de 20 minuts de la jornada.

El calendari laboral haurà de ser públicament exposat a la intranet de l'empresa.

Article 27. Vacances.

Tot el personal de l'empresa disposarà de 28 dies laborables de vacances dins de l'any natural. Aquests dies es gaudiran preferentment en període no lectiu.

Això no obstant, si per raons de servei alguna persona treballadora no pogués gaudir de les seves vacances estivals en el període indicat, en podrà fer ús fins al 15 de febrer de l'any següent natural, prèvia autorització del responsable jeràrquic.

Article 28. Hores extraordinàries.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Les hores extraordinàries es compensaran preferentment per temps de descans en una proporció equivalent al valor de l'hora ordinària, sempre que no suposi un perjudici per al normal i adequat funcionament del servei. Aquesta compensació mitjançant descans es realitzarà dins dels 6 mesos següents a la seva realització.

Si per raons de servei fos impossible aquesta compensació, seran compensades pel seu equivalent econòmic al valor de l'hora ordinària.

La realització d'hores extraordinàries en dissabte, diumenge, festius intersetmanals o bé a la franja horària de nocturnitat (de 22:00 a 06:00 hores) es compensaran, preferentment, per temps de descans en la proporció d'una hora i mitja per cada hora extraordinària realitzada. En cas de no ser possible aquesta compensació, seran retribuïdes en la mateixa proporció.

Per a la realització d'hores extraordinàries es requerirà, ineludiblement, la prèvia autorització de l'empresa, sent la seva realització de caràcter voluntari excepte causa de força major.

Article 29. Planificació de les activitats lectives.

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

i) El període no lectiu comprèn el mes d'agost, la Setmana Santa i des del 23 de desembre al 5 de gener, ambdós inclosos. Durant aquest període no lectiu no s'exigirà la presència del

professorat, el qual podrà organitzar el seu treball de la manera que consideri més convenient, és a dir, la modalitat de treball a distància, també coneguda com teletreball.

ii) Per la jornada de treball d'un docent a temps complet, s'estableix un mitjana de 30 hores setmanals de presència al centre de treball.

iii) La planificació acadèmica es realitzarà prèviament a cada any acadèmic.

iv) L'interval entre l'inici i la finalització de l'activitat lectiva diària no podrà superar les deu hores, excepte acceptació voluntària per part del docent.

v) Entre la finalització de la jornada laboral i el començament de la següent ha d'haver un període mínim de descans de dotze hores.

vi) No s'assignaran hores lectives en un mateix encàrrec docent el divendres tarda i el dilluns següent al matí, excepte acceptació voluntària per part del docent.

vii) L'assignació d'un determinat horari i assignatures a impartir no genera cap tipus de dret. Conseqüentment, la planificació acadèmica podrà modificar, d'acord amb les necessitats de cada escola, els horaris i assignatures assignades. En cas de discrepància, correspondrà resoldre a la direcció de la corresponent escola.

viii) En període de no assignació de docència, el PDI permanent, gaudirà d'una planificació especial que haurà de consensuar de forma raonada amb la direcció de l'escola amb l'objectiu de garantir el compliment de les funcions que corresponguin.

ix) Excepte causa de força major, baixes mèdiques o faltes d'assistència no previstes o qualsevol altra situació que no hagués pogut ser previsible, les modificacions de l'horari docent previst s'han de notificar amb un mínim de 15 dies naturals d'antelació.

Capítol V

Permisos, excedències i mesures de conciliació

Article 30. Permisos retribuïts.

El personal, previ avís i justificació del permís, podrà absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'indiquen:

a) Per raó de matrimoni o formalització de parella de fet, quinze dies naturals consecutius. Aquest permís podrà gaudir-se dins del termini d'un any a comptar des de la data del casament o inici de la unió de fet, prèvia petició al departament de gestió de persones i considerades les necessitats organitzatives del departament o servei.

Les referències fetes a la institució del matrimoni són extensibles a les unions de fet. En aquest últim supòsit caldrà justificar el dret a gaudir d'aquest permís mitjançant la presentació del corresponent document acreditatiu o certificat de convivència, sent necessària la validació prèvia dels requisits per part del departament de gestió de persones.

b) Un dia per la celebració de matrimoni d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si la celebració del matrimoni tingués lloc a més de 300 km. del domicili de la persona treballadora, la llicència s'ampliarà un dia addicional més.

c) Per a la realització d'exàmens prenatals i de tècniques de preparació al part, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral, pel temps indispensable per a això.

Les persones treballadores que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent a Catalunya, durant el temps necessari i prèvia justificació de que la realització d'aquests tràmits s'ha de fer inexcusablement dins de la jornada laboral.

d) Els progenitors amb fills discapacitats al seu càrrec tenen dret a gaudir de permisos d'absència del lloc de treball per a l'assistència a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris, on rebin suport els seus fills discapacitats. Per gaudir d'aquest permís, caldrà acreditar que aquestes reunions o visites no poden realitzar-se fora de l'horari laboral.

e) Per mort o hospitalització per malaltia greu d'un familiar, o intervenció quirúrgica o problema de salut invalidant, de primer grau de consanguinitat o afinitat, de fins a quatre dies laborables, ampliables a dos dies addicionals més si la mort o l'hospitalització es produeix a més de 60 km. de distància del domicili habitual del treballador o treballadora.

f) Per mort o hospitalització per malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, de fins a dos dies laborables, ampliables fins a dos dies addicionals més si la mort o l'hospitalització es produeix a més de 60 km. de distància del domicili habitual del treballador o treballadora.

Respecte a aquest permís, s'entendrà per hospitalització l'estada en centre hospitalari amb part d'ingrés.

g) Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que per tenir acreditada aquesta condició han de faltar al seu lloc de treball o absentar-se, tenen dret que aquestes faltes d'assistència o absències es considerin justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció a víctimes de violència de gènere. Així mateix, tenen dret a gaudir de la flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, sigui necessària per a la protecció o assistència social de la víctima.

h) Per trasllat de domicili habitual, dos dies ampliables a tres dies si el trasllat es produeix a més de 100 km. del domicili anterior.

i) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període de temps determinat per al seu compliment s'estarà al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada del permís.

j) Per a la realització d'exàmens oficials es podrà sol·licitar un dia de permís que coincidirà amb el de la realització de la prova. A aquests efectes, el treballador o treballadora sol·licitant ha d'avisar amb un termini mínim de tres dies d'antelació a la data de gaudí del permís.

k) Es disposarà de llicències retribuïdes per acompanyar el cònjuge, convivent en el supòsit de parelles de fet o familiars de primer grau de consanguinitat per a la realització de visites o proves mèdiques pel temps necessari degudament justificat. Aquest permís s'estendrà a parents de segon grau de consanguinitat quan aquests es trobin a càrrec directe dels treballadors o treballadores sol·licitants del permís. Aquest permís per a l'atenció de parents de segon grau de consanguinitat, tindrà una durada màxima de set hores laborables anuals.

l) Per a la realització de visites o proves mèdiques de la persona treballadora fins a un total de 22 hores i trenta minuts per cada any natural, havent d'acreditar la justificació de les mateixes.

m) Amb caràcter general i dins de cada any natural, es podrà gaudir de fins a un màxim de quatre dies de lliure disposició, sempre que les necessitats del servei ho permetin. Per al seu gaudi es requerirà un preavís mínim de tres dies laborables. Aquests dies es podran gaudir, a elecció de les persones treballadores, per dia complet o el seu equivalent en hores de treball fins a totalitzar les esmentades quatre jornades laborals.

n) Un dia addicional per assumptes propis a reconèixer a les persones treballadores que tinguin acreditada una discapacitat igual o superior al 33%.

o) Es concedirà permís retribuït els dies 24 i 31 de desembre quan no coincideixin amb dia no laborable.

p) De forma general, s'estableix un màxim de fins a tres dies d'absència, continuus o discontinus a l'any, per indisposició sense necessitat de justificació documental. En aquest supòsit i per ser

un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi la indisposició es comunicarà el més aviat possible a la persona amb càrrec jeràrquic superior immediat perquè ho posi en coneixement del director de departament i de gestió de persones.

Article 31. Permisos no retribuïts.

Les persones treballadores podran sol·licitar una llicència no retribuïda amb reserva de lloc de treball pels següents motius:

a) Per raó d'hospitalització per malaltia greu de cònjuge o familiar fins a segon grau de consanguinitat es podrà sol·licitar una llicència no retribuïda d'un mínim de deu dies laborables i un màxim de sis mesos, comptabilitzats aquests de data a data, a gaudir immediatament un cop conclòs el permís retribuït que establert a les lletres e) i f). Aquest permís podrà ser prorrogable excepcionalment per autorització de l'empresa sis mesos mes.

b) Per atendre assumptes propis per una durada continuada sense interrupció per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos naturals, cada tres anys. La petició s'ha de presentar amb una antelació d'un mes i anar acompanyada d'informe favorable de la direcció del departament, àrea o servei del treballador o treballadora sol·licitant del permís. L'autorització per part de la direcció estarà subordinada a les necessitats del servei i en cap cas aquest permís podrà ser utilitzat per a activitats concurrents amb l'empresa.

c) En els supòsits d'adopció internacional, les persones treballadores de l'empresa podran sol·licitar un permís no retribuït d'una durada màxima de dos mesos, es podrà fraccionar el permís en un màxim de tres vegades pel mateix fet causant. La sol·licitud d'aquest permís no retribuït s'ha de presentar amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'inici del seu gaudi.

d) De comú acord entre empresa i treballador o treballadora es podran concedir permisos no retribuïts per cursar activitats formatives no directament relacionades amb el lloc de treball, projectes de recerca, assistència a congressos, reunions científiques i/o de transferència degudament justificats. A aquests efectes, s'ha de presentar davant la direcció de l'empresa junt a una memòria de explicativa de la formació o acció acadèmica a realitzar amb una antelació mínima de tres mesos a l'inici de la mateixa.

Article 32. Excedències.

De conformitat amb el que estableix l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors, el règim d'excedències serà el següent:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent a la cessació en el càrrec públic.

2. Les persones treballadores amb al menys una antiguitat a l'empresa d'un any tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

3. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys els treballadors o treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores del Tecnocampus generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la mateixa.

Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al què, si és el cas, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de convocar l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix nivell retributiu o categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència els treballadors o treballadores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

6. De conformitat amb el que estableix el numeral 6 de l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda el reconeixement de les següents situacions d'excedència especial pròpies d'aquesta empresa per a tots aquells treballadors i treballadores que comptin amb un període mínim de prestació efectiva de serveis de tres anys.

Les excedències especials del Tecnocampus que a continuació es relacionen donaran dret a la reserva del lloc de treball sempre que la reincorporació es sol·liciti durant el primer any d'excedència i el treballador o treballadora excedent compti amb un període mínim de prestació efectiva de serveis de vuit anys .

a) Excedència per al manteniment de la convivència conjugal. Aquesta excedència es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de deu quan el cònjuge o convivent d'una relació de parella de fet degudament acreditada hagi de residir a més de 300 km. del centre de treball de Tecnocampus per haver estat destinat a un altre centre de treball o obtingut un lloc de treball estable. A aquests efectes el treballador o treballadora sol·licitant haurà d'acreditar l'existència de matrimoni o de parella de fet havent, així mateix, d'aportar certificació empresarial de l'empleadora del seu cònjuge o convivent relativa al lloc de treball a ocupar amb identificació del seu nou centre de treball.

b) En els casos de suspensió del contracte de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, es reconeix una excedència voluntària a la treballadora que havent complert la durada inicial de la suspensió del seu contracte de treball de sis mesos, de conformitat amb el que estableix l'art. 48.8 de l'Estatut dels Treballadors, no se li reconegui dret de pròrroga. A aquests efectes, aquesta excedència podrà tenir una durada màxima d'un any.

c) Excedència especial per al foment de la investigació i la col·laboració interuniversitària. Per acord entre l'empresa i la persona treballadora es podrà reconèixer la situació d'excedència especial per un període màxim de tres anys, amb reserva de lloc de treball mentre duri la mateixa, pels següents motius:

- Per al desenvolupament de programes o activitats de recerca en terceres entitats sempre que l'activitat científica o tècnica es correspongui amb l'activitat acadèmica del Tecnocampus.

- Per a la creació d'empreses directament relacionades amb l'activitat científica i / o tècnica que desenvolupa el Tecnocampus.

- Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats amb les que la Fundació Tecnocampus-Maresme hagi subscrit un conveni de col·laboració, o en altres respecte a les que així ho acordin els òrgans de govern d'alguna de les esmentades institucions acadèmiques.

- Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats, instituts acadèmics, centres d'investigació i, en general, entitats destinades a promocionar la investigació.

d) Per raons de caràcter excepcional, i previ acord entre empresa i treballador o treballadora es pot reconèixer una excedència voluntària amb reserva de lloc de treball de fins a un any.

Article 33. Mesures de conciliació familiar i personal.

És voluntat de les parts negociadores d'aquest Conveni afavorir mesures per adaptar la durada i distribució del temps de treball per tal de fer efectiu el dret de les persones treballadores a la conciliació de la seva vida familiar i personal.

A aquests efectes s'estableixen les següents mesures:

1r Cura del lactant. Sense perjudici del que estableix la legislació laboral vigent en matèria de lactància, les persones treballadores que decideixin substituir la reducció de la seva jornada diària en mitja hora per a tal finalitat, podran decidir la seva acumulació. A aquests efectes, els seran reconegudes 18 jornades laborables completes a gaudir de manera immediata una vegada conclòs el permís de maternitat o, si escau, paternitat.

Si els dos progenitors decidissin gaudir del permís de lactància ampliat fins que el lactant compleixi dotze mesos, s'estarà al que estableix l'art. 37.4 de l'Estatut dels Treballadors o norma que en el futur el substitueixi.

2n Suspensió del contracte per filiació. En els supòsits de suspensió per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, es reconeix una ampliació dels permisos per maternitat i/o paternitat que contempla l'actual legislació en dues setmanes addicionals als períodes de suspensió legalment establerts. En els supòsit d'ampliació legal d'aquest permís, el nou període d'ampliació absorbirà, fins on arribi, les dues setmanes addicionals aquí reconegudes. Aquestes dues setmanes han de ser gaudides de manera immediata a la conclusió del període legal de gaudi obligatori i ininterromput després del part, podent gaudir del 50% del temps en quatre setmanes. En cas de part, acolliment o adopció múltiple aquest període podrà ser ampliat en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, aquest inclòs.

3r Permís per atendre fills prematurs. En el cas de naixement d'un fill o filla prematurs o que hagin de ser hospitalitzats després del part, es reconeix a la persona treballadora progenitora un permís retribuït per una durada equivalent al temps d'hospitalització amb un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o, si escau, paternitat o, en tot cas, després de la setzena setmana posterior al part, acolliment o adopció.

4rt. Les persones treballadores que tinguin al seu càrrec directe cura fills discapacitats podran gaudir d'una flexibilitat horària diària de dues hores sempre que la naturalesa i característiques de el lloc de treball ho permetin, complint amb la jornada laboral diària.

5è Teletreball després de la suspensió del contracte per filiació. Sempre que la naturalesa i característiques del lloc de treball ho permetin, els treballadors i treballadores amb un fill o filla

menor de dotze mesos podran realitzar el seu acompliment laboral mitjançant la modalitat de treball a distància, conegut també com teletreball, fins a un màxim del 40% dels dies comprensius de la seva jornada laboral setmanal. La prestació laboral sota aquest règim seguirà les normes, condicions i requeriments que regeixin en tot moment a l'empresa.

Article 34. Dret a la desconexió tecnològica.

S'entén per dret a la desconexió tecnològica aquell que permet a les persones treballadores no mantenir cap contacte amb les eines telemàtiques relacionades amb el seu treball un cop finalitzada la seva jornada laboral, durant el seu temps de descans i vacances.

Conseqüentment, l'empresa reconeix el dret de tots els seus empleats i empleades a no atendre trucades telefòniques, correus electrònics o missatges professionals fora de la seva jornada laboral.

Queden exceptuats de l'exercici d'aquest dret aquells treballadors o treballadores que disposin d'un acord amb l'empresa pel que fa a una major disponibilitat o atenció de servei degudament compensada o quan la necessitat d'atenció obeeixi a raons de força major.

Capítol VI Contractació i provisió de vacants

Article 35. Noves incorporacions.

El procés de noves incorporacions a la Fundació Tecnocampus-Maresme es durà mitjançant l'aplicació del protocol de provisió de llocs de treball que regeix en l'empresa i que es formalitzarà amb el Comitè d'Empresa, garantint els principis bàsics de publicitat, concurrència pública, transparència, mèrits i igualtat d'oportunitats.

Per a la contractació del personal docent investigador (PDI) en règim de professorat permanent, caldrà un procés de concurs obert on es podran presentar candidats interns i externs, els quals seran avaluats per un tribunal competent i de conformitat amb el règim intern de provisió de places docents que regeix en l'empresa.

De la creació de noves places o de l'existència de vacants se n'informarà a la representació legal dels treballadors previ a l'inici del corresponent procés de selecció. Els processos habilitadors a aquest efecte seran tant interns com externs.

Amb caràcter general, es prioritzarà la promoció interna a igualtat de condicions dels aspirants. A aquests efectes, de comú acord entre la direcció del Tecnocampus i el Comitè d'empresa, s'articularà un protocol d'actuació per a determinar els criteris de valoració.

Article 36. Forma dels contractes.

Els contractes es faran sempre per escrit, amb còpia per a cadascuna de les parts contractants, sense perjudici de les que corresponguin lliurar als organismes competents.

Article 37. Notificació dels contractes.

Tots els contractes de treball que se subscriuguin s'han de notificar als representants dels treballadors mitjançant el lliurament d'una còpia bàsica amb l'expressió de la seva modalitat contractual, durada, jornada, horari, grup professional i funcions assignades.

Article 38. Període de prova.

El període de prova per al personal de nou ingrés de caràcter indefinit no podrà excedir dels períodes que a continuació s'indiquen:

Grup Professional I

Professorat docent i investigador permanent: sis mesos
Professorat associat: tres mesos
Professorat col·laborador: tres mesos

Grup Professional II (personal d'administració i serveis):

Subgrup de titulats i tècnics: sis mesos
Subgrup d'especialistes, administratius i personal de serveis: tres mesos.

En el supòsit de noves contractacions de durada determinada concertades per temps no superior a sis mesos, el període de prova no excedirà de dos mesos.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i paternitat que poguessin afectar les persones treballadores durant el període de prova, n'interrompen el còmput, el qual es reprendrà a partir de la data de la reincorporació efectiva a la feina.

Article 39. Suspensió del contracte per privació de llibertat.

Les persones treballadores tindran dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc en cas de privació de llibertat mentre no existeixi sentència condemnatòria, incloses tant la detenció preventiva com la privació de llibertat.

Article 40. Contracte d'interinitat.

Es considera contracte d'interinitat el subscrit per substituir a una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball o per cobrir temporalment un lloc de treball durant un procés de selecció.

Aquesta modalitat contractual es celebrarà a temps complet excepte en els següents supòsits:

1. Quan la persona treballadora substituïda estigués contractada a temps parcial o es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball, la cobertura definitiva es realitzarà a temps parcial.
2. Quan el contracte d'interinitat es realitzi per complementar la jornada dels treballadors i treballadores que exerceixin el dret de reducció per cura d'un fill o familiar en els termes establerts a l'art. 37 de l'Estatut dels Treballadors.
3. En aquells supòsits en què s'hagi acordat una reducció temporal de la jornada de la persona substituïda com a conseqüència de l'assumpció d'altres responsabilitats no vinculades al seu lloc de treball.

Article 41. Contractes d'obra o servei determinat i circumstàncies de la producció.

Es podran subscriure contractes de durada determinada per a la realització de serveis, projectes o treballs de recerca i o transferència propis o concertats amb altres institucions públiques o privades així com per circumstàncies de mercat o acumulació de tasques.

Els professors associats estaran vinculats per contractes de durada determinada. Aquests contractes es formalitzaran amb al menys 15 dies abans de l'inici de la docència i hauran de cobrir el període d'exàmens i avaluacions.

Els contractes de durada determinada han d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment el servei, projecte o treball que constitueixi el seu objecte.

Article 42. Contracte de pràctiques i d'aprenentatge.

Les retribucions corresponents a aquestes modalitats contractuals s'adequaran al que estableixi la legislació vigent actual en cada moment.

Article 43. Treball a temps parcial.

Es considera treball a temps parcial aquell que es realitza durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable.

De conformitat amb el que estableix l'art. 12.4.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet.

Article 44. Preavis d'extinció.

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

Article 45. Empreses de treball temporal.

La contractació d'empreses de treball temporal quedarà limitada als supòsits de difícil previsió. A les persones treballadores cedides temporalment al Tecnocampus a través d'un contracte de posada a disposició els serà d'aplicació les taules salarials contingudes en el present Conveni.

Article 46. Preavis en cas de baixa en la plantilla per voluntat del treballador.

El personal que vulgui cessar voluntàriament a l'empresa ha de comunicar per escrit, complint els següents terminis de preavis en funció del grup professional assignat:

- Grup professional I, un mes
- Grup professional II:

o Subgrup de titulats, A1 i A2: un mes

o Subgrup de tècnics, B1 i B2: 15 dies

o Subgrup d'especialistes, administratius i personal de serveis, quinze dies.

D'incomplir-se l'obligació de preavis indicada, la persona treballadora no percebrà la part de salari mensual ordinari corresponent al número de dies del termini de preavis no complert.

Article 47. Suplència en cas de baixa.

En cas de baixa laboral d'un treballador de més de tres setmanes de durada, caldrà contractar una persona que el supleixi o assignar les seves funcions a una altra persona compensant econòmicament si aquesta assignació comporta l'assumpció de majors responsabilitats.

Capítol VII Formació

Article 48. Criteris rectors.

La Fundació Tecnocampus considera essencial la formació i el desenvolupament de les persones que conformen l'entitat així com una cultura proactiva de la gestió del coneixement i els entorns d'aprenentatge.

Amb aquest objectiu, s'elaborarà un pla de formació anual de comú acord amb el Comitè d'empresa, a partir de les necessitats detectades pels diferents departaments.

La tipologia i característiques de les diferents accions formatives s'estructuraran en base als següents nivells:

1) Formació específica, destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball ocupat per la persona treballadora.

2) Formació per a la promoció, destinada a facilitar la promoció interna de personal mitjançant cursos orientats a l'obtenció de títols professionals o a el reconeixement formatiu necessari per ocupar determinats llocs de treball.

3) Formació integral personal, destinada a millorar el nivell de coneixements sense que sigui necessària una relació directa amb el lloc de treball ocupat.

Les persones treballadores tenen dret a l'adaptació de la seva jornada de treball o obtenció dels permisos necessaris per a desenvolupar les activitats formatives i de perfeccionament professional que sigui d'interès pel Tecnocampus, sempre que siguin autoritzades per direcció i no afectin a l'organització del departament ni a la productivitat del treballador.

La dotació econòmica serà de l'1% anual del sumatori dels salaris base de la plantilla.

Capítol VIII Millors socials i previsió social

Article 49. Ajudes i descomptes per a la formació.

L'empresa establirà anualment els descomptes de matrícula a reconèixer al seu personal i als fills d'aquests menors de vint-i-vuit anys per cursar formació a Tecnocampus.

Article 50. Bestretes.

Es podrà concedir als treballadors en actiu, amb antiguitat superior a dos anys, una bestreta sense interès a compte de les retribucions futures a percebre, per un import màxim de fins a tres mensualitats ordinàries en el seu import net. L'empresa ha d'informar al sol·licitant de la bestreta respecte a les quotes a reintegrar, data d'inici de l'esmentat reintegrament i terme final de la devolució.

El reintegrament de la bestreta concedida s'efectuarà mitjançant deducció de les retribucions mensuals de l'interessat/da a partir del mes següent a la concessió de la bestreta, mitjançant quotes mensuals repartides en el període que es pacti i com a màxim en les 14 pagues. En cas de finalització de contracte, el capital que es trobi pendent de devolució serà liquidat a la data de finalització mitjançant extorn en el corresponent rebut de saldo i quitança.

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

Article 51. Fidelització.

En reconeixement als anys de prestació efectiva de serveis en l'empresa, s'estableix un premi de fidelització en els següents termes:

- El personal en situació de servei actiu que compleixi quinze anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre mitja mensualitat ordinària de salari base en el mes de compliment d'aquest aniversari.
- El personal en situació de servei actiu que compleixi vint i cinc anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre mitja mensualitat ordinària de salari brut en el mes de compliment d'aquest aniversari i a gaudir d'un període addicional de vacances d'un mes (fora del període lectiu en el cas del professorat docent investigador). Aquest mes addicional haurà de ser gaudit dins l'any natural corresponent a la data de compliment del període de prestació de serveis que motiva el premi de fidelització o, com a màxim, durant l'any següent a haver-se complert els esmentats vint i cinc anys, això sempre que no es produeixi cap menyscapse en el servei. Els treballadors i treballadores que ho sol·licitin podran permutar aquest mes addicional o part d'ell pel seu equivalent econòmic.

- El personal en situació de servei actiu que compleixi trenta-cinc anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa tindrà dret a percebre una mensualitat i mitja de ordinària de salari base al mes de compliment d'aquest aniversari.

D'aquests premis quedaran exclosos els treballadors que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els cinc anys immediatament anteriors a la data de compliment de qualsevol d'aquests aniversaris.

Article 52. Revisió mèdica.

Es reconeix a tot el personal la possibilitat de realitzar voluntàriament una revisió mèdica anual per part del servei de prevenció de l'empresa. Els resultats dels exàmens mèdics es remetran bé directament al domicili particular de cada treballador o treballadora, bé mitjançant comunicació telemàtica personal a l'adreça que facilitin els interessats.

L'empresa i el comitè de prevenció de riscos laborals coneixeran els resultats sobre l'aptitud professional que reflecteixin els informes derivats d'aquestes revisions mèdiques.

Article 53. Pòlissa d'assistència jurídica i responsabilitat civil.

L'empresa garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que la pugui necessitar com a conseqüència de conflictes amb tercers derivats de la realització dels seus serveis professionals envers l'empresa. S'exceptua d'aquesta garantia el cas que el conflicte sigui contra la mateixa entitat.

A aquests efectes, l'empresa contractarà, en condició de prenedora, una pòlissa d'assegurances que garanteixi la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials.

Article 54. Assegurança de vida i d'accidents.

L'empresa atorgarà al seu exclusiu càrrec per al personal en actiu una assegurança col·lectiva, modalitat temporal renovable anualment, cobrint els riscos de mort, accident i bestreta en cas d'incapacitat permanent absoluta per un capital de 40.000 EUR. Aquest import s'actualitzarà anualment durant la vigència d'aquest Conveni segons l'Índex de Preus al Consum de Catalunya.

Els drets reconeguts a les persones treballadores per l'assegurança contractada per l'empresa seran compatibles, en els termes previstos per la legislació vigent, amb qualsevol altra assegurança subscrita particularment pels treballadors i treballadores de l'entitat.

Article 55. Incapacitat temporal.

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant 18 mesos en què romanguin en aquesta situació, l'empresa abonarà un complement salarial resultant de la diferència entre la prestació pública de el règim general de la seguretat social que percebi la persona treballadora i el salari que li correspondria d'estar en actiu fins a completar el cent per cent de les retribucions salarials que tingués reconegudes.

Pel que fa als increments salarials que per conveni es puguin establir per al seu nivell salarial durant el seu procés d'incapacitat temporal, els mateixos seran abonats un cop s'hagi produït el reingrés a l'empresa de la persona treballadora, després de la seva alta mèdica.

Article 56. Jubilació parcial.

Dins de la política de promoció de l'ocupació s'intentarà fomentar la jubilació parcial sempre que la normativa laboral vigent ho permeti, formalitzant el corresponent contracte de relleu.

Article 57. Premi de vinculació.

Complerta l'edat legal ordinària de jubilació establerta en cada moment per la legislació vigent per al reconeixement de la prestació pública corresponent, o bé en el cas de jubilació voluntària anticipada, les persones treballadores que notifiquin a l'empresa la seva ferma intenció de jubilar-se com a màxim al final del trimestre en curs percebran una gratificació especial equivalent a quatre mensualitats ordinàries de salari brut, sempre que disposin de deu anys o més de prestació efectiva de serveis a Tecnocampus. Aquestes quatre mensualitats s'incrementaran en dues mensualitats ordinàries addicionals de salari brut si la prestació efectiva de serveis a l'empresa supera els 25 anys. De no sol·licitar-ho en aquest moment no tindran dret a aquest premi.

Article 58. Fons de Benefici Social.

Es constitueix un fons anual de benefici social de 30.000 EUR per a tot el personal que es repartirà segons la normativa que reguli la Comissió Paritària.

Article 59. Prestació en cas de defunció.

En cas de mort d'un treballador o treballadora en actiu, l'empresa abonarà un import equivalent a quatre mensualitats ordinàries de salari fixe net que es farà efectiu al costat del rebut quitança, procedint al seu ingrés en el compte bancari on, fins a la data de la seva defunció, venia cobrant els seus rebuts salarials.

Article 60. Reducció de la jornada de treball prèvia a la jubilació reglamentària.

Mentre no variïn les condicions legals actualment establertes per accedir a la prestació pública contributiva de jubilació, les persones treballadores que a partir de l'aplicació efectiva del conveni puguin accedir a l'edat de jubilació ordinària en un màxim de dos anys, els queda reconeguda la possibilitat d'optar a una reducció de la seva jornada de treball en un màxim del 10%, sense afectació alguna del salari que tinguin reconegut.

L'acreditació d'aquest dret s'efectuarà mitjançant la simulació de jubilació expedida per l'INSS, o qualsevol altre document a l'efecte.

No obstant, si arribada la data en què reglamentàriament pogués ser-los reconeguda la prestació per jubilació i no formalitzessin els tràmits corresponents per a aquest reconeixement, el benefici que es regula en el present article quedarà sense cap efecte, i el treballador o treballadora haurà de reincorporar la seva jornada de treball a temps complet.

Capítol IX Recursos informàtics i de comunicacions

Article 61. Ús dels sistemes informàtics i mitjans tecnològics.

Totes les persones treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a fer un ús correcte i adequat dels sistemes informàtics i mitjans tecnològics posats per l'empresa a la seva disposició per al compliment efectiu de les funcions i responsabilitats que es corresponen amb l'àmbit estrictament laboral.

No obstant això, la utilització excepcional dels mateixos per a fins personals de caràcter necessari i peremptori no suposarà incompliment laboral.

En l'ús de correu electrònic no serà possible accedir als e-mails d'altres usuaris sense la seva autorització, enviar e-mails de contingut ofensiu o utilitzar el compte de correu electrònic per a fins diferents d'aquells per al que hagin estat assignats.

Quan hi hagi indicis justificats d'ús il·lícit o abús, la direcció de Tecnocampus podrà procedir a l'anàlisi dels mitjans informàtics cedits en presència de la persona treballadora usuària dels mateixos i de, al menys, un representant legal dels treballadors.

Capítol X Règim disciplinari

Article 62. Principis generals.

Es considera falta disciplinària qualsevol acció o omissió que suposi la infracció o incompliment dels deures o obligacions laborals. Conseqüentment, les persones treballadores que incorrin en infracció o incompliment dels seus deures laborals podran ser sancionades de conformitat amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 63. Graduació de les faltes.

Les faltes o incompliments laborals es classifiquen, atenent la seva transcendència, en lleus, greus o molt greus.

1r Són faltes lleus:

- Dues faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball en un període de 30 dies naturals.
- Una falta injustificada d'assistència a la feina en un període de 30 dies naturals.
- En cas de trobar-se la persona treballadora en situació d'incapacitat temporal, no cursar en tres dies la baixa mèdica corresponent, excepte causa de força major.
- La no actualització de les dades personals necessàries per a l'empresa per a l'adequat tractament dels mateixos a efectes fiscals i de gestió davant l'administració pública.
- No comunicar a l'empresa l'actualització de les dades personals o modificació del domicili indicat a efecte de les corresponents comunicacions.
- La desatenció o incorrecte comportament d'escassa importància envers els companys de treball, superiors jeràrquics, persones a càrrec, clients, proveïdors o estudiants de la institució.
- En l'àmbit de la docència, iniciar o concloure la impartició de classes, teòriques o pràctiques, sense causa justificada, amb un retard reiterat en el seu inici o anticipació en l'acabament en un període de 30 dies laborables.

2n Són faltes greus:

- Entre tres i quatre faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball en un període de 60 dies naturals.
- D'entre dos i tres faltes injustificades d'assistència a la feina en un període de 60 dies naturals.
- Comunicar dades errònies relatives a presència i absències amb intenció fraudulenta.
- Les incorreccions greus cap als estudiants, els clients, els companys de treball, persones a càrrec o superiors jeràrquics.
- La reincidència en falta lleu en un període de 60 dies.
- Causar danys greus en els locals, el material o els documents de l'empresa
- L'abús d'autoritat en l'exercici de funcions sempre que no impliqui l'existència d'assetjament laboral.
- La parcialitat o la participació en casos de conflicte d'interès en les contractacions de personal, adjudicació de contractes de bens o serveis i l'adjudicació de beques.

- L'abús en la utilització dels mitjans electrònics o eines tecnològiques establertes a l'empresa.
- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis quan no sigui constitutiva de falta molt greu.
- L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores en el període d'un mes.
- L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral quan es deriva un risc sense conseqüències personals per a la integritat física de la persona treballadora o de qualsevol altra persona treballadora de l'empresa.
- En l'àmbit universitari demostrar passivitat i desinterès amb els estudiants pel que fa a la informació de matèries o a la formació educativa, malgrat les observacions per escrit reiterades que se li hagin fet al treballador en aquest sentit.

3r Són faltes molt greus:

- Més de quatre faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 90 dies
- Més de tres faltes injustificades d'assistència a la feina comeses en el termini de 90 dies.
- L'abandonament injustificat de la feina durant cinc dies consecutius
- Les faltes greus de respecte, maltractament o violència, de paraula o d'obra, a qualsevol persona treballadora, alumne, client o membre de la comunitat de Tecnocampus
- El fet de causar, per negligència greu o mala fe, danys molt greus en la conservació dels locals, de material o dels documents de l'empresa
- Afavorir de forma expressa el benefici personal en processos de contractació de béns o serveis, de personal o d'adjudicació de beques o premis i la manipulació il·lícita i intencionada de qualificacions
- Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o de veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- La realització d'accions que sent manifestament il·legals causin perjudici greu a la institució o a qualsevol dels seus membres.
- La falta notòria de rendiment normal en el treball que comporti un greu incompliment de les tasques o funcions encomanades.
- La utilització fraudulenta dels mitjans electrònics o eines tecnològiques establertes a l'empresa
- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats o activitats que entressin en competència directe amb les de la Institució.
- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i el dret de vaga
- La reincidència en falta greu dins dels 12 mesos anteriors.
- L'assetjament sexual que s'identifica amb aquella situació en què es produeix un comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual.
- L'assetjament moral entès aquest com tot comportament abusiu amb violència psicològica que es realitzi de manera prolongada en el temps sobre una persona treballadora manifestada a través de comportaments, actuacions, mandats o instruccions que tinguin com a finalitat la seva desacreditació o aïllament en l'àmbit laboral.

- La reincidència en falta greu dins dels dotze mesos posteriors a la imposició de la sanció.
- Les establertes en l'Estatut dels Treballadors.

Article 64. Sancions.

Les sancions que podran imposar-se atenent a la falta comesa seran les següents:

1r Per faltes lleus:

Amonestació verbal
Amonestació per escrit

2n Per faltes greus:

Amonestació per escrit
Suspensió de sou i feina fins a 30 dies

3r Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 31 a 60 dies
Acomiadament disciplinari

Article 65. Procediment de comunicació de sancions.

Totes les faltes s'han de comunicar per escrit, fent constar la data i els fets que han motivat la sanció.

En els supòsits de sancions per faltes greus i molt greus, el treballador o treballadora disposarà de cinc dies hàbils per donar resposta a la comunicació realitzada per l'empresa sobre els fets que se li imputen. Transcorregut aquest període, l'empresa ha de comunicar, si escau, la sanció imposada. Aquest termini serà d'obligatòria observança, fent-ho, en conseqüència, compatible amb el que es preveu en matèria de prescripció.

En aquells supòsits o situacions en què per les seves especials característiques es requereixi d'un període previ d'investigació, es podrà disposar la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona treballadora afectada per aquesta situació. Aquesta possibilitat també podrà aplicar-se durant els cinc dies hàbils de comunicació prèvia a la persona treballadora, segons el que indica el paràgraf anterior. Si la persona treballadora estigués afiliada a un sindicat, constant-li a l'empresa, aquesta ha de donar també audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

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

En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals s'estarà al que estableix l'art. 55 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 66. Prescripció.

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

La comunicació de el plec de càrrecs, segons s'estableix en l'art. 64 de el present Conveni, interrompra els terminis de prescripció.

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

Capítol XI
Òrgans de representació del personal i drets sindicals

Article 67. Norma general.

Pel que fa als drets sindicals dels treballadors i en matèria de representació, s'aplicaran en cada moment les disposicions legals que regulen aquesta matèria i les que aquest Conveni col·lectiu recull a continuació.

Article 68. Competències del Comitè d'Empresa.

Els membres de Comitè d'Empresa gaudeixen de les següents competències, drets, garanties i facultats que estableix la normativa laboral vigent. En concret, en matèria de drets d'informació, consulta i competències, es relacionen les següents:

- a) Rebre informació anual sobre la política d'ocupació de l'empresa.
- b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en un termini de deu dies.
- c) Rebre informació i emetre informe previ sobre les següents matèries:
 1. Reestructuracions de la plantilla de caràcter col·lectiu.
 2. Trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 3. Pla de formació professional de l'empresa.
 4. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina.
 5. Establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
 6. Canvis en la jornada laboral i horaris de treball de caràcter col·lectiu.
 7. Règims de permisos, vacances i llicències.
 8. Conèixer l'aplicació de l'estructura salarial de la plantilla respecte als conceptes salarials, complements i d'altres retribucions de qualsevol altre ordre. El Comitè d'Empresa haurà de respectar la privacitat d'aquestes dades adquirint el compromís de sigil professional.
 9. Bases de selecció de les ofertes de llocs de treball.
- d) Rebre informació sobre procediments disciplinaris i les sancions que, si escau, pugui imposar l'empresa. A aquests efectes, el Comitè d'Empresa pot sol·licitar de la direcció de l'entitat qualsevol informació directament relacionada amb els fets imputats en el procediment disciplinari que es tramiti així com a estar present, qualsevol dels seus membres, en les compareixences que puguin produir-se sempre que hi hagi consentiment de la persona treballadora afectada.
- e) Rebre informació trimestral sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de clima laboral i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
- f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir les accions legals oportunes davant els organismes competents.
- g) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament de la feina, mitjançant el Comitè de Riscos Laborals.

h) Participar en la gestió de fons social i qualsevol altra obra social que es pugui establir, segons el que estableix el present Conveni.

i) Orientar, assessorar i assistir al personal sobre qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral i als drets i deures que es deriven de la mateixa.

j) Ser present en els processos de selecció i promoció interna amb veu i sense vot.

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

l) Qualsevol altra que pugui establir la normativa vigent.

Article 69. Condicions materials i d'espai a disposició de la representació legal dels treballadors.

De conformitat amb el que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical, la Fundació Tecnocampus-Maresme posarà a disposició del Comitè d'Empresa i de les seccions sindicals un espai apropiat per realitzar la seva activitat. Igualment facilitarà els materials i serveis per desenvolupar la seva activitat sindical i de representació, prèvia justificació per escrit de la seva necessitat al departament de gestió de persones de l'empresa.

La comunicació del Comitè amb els seus representats es farà mitjançant els taulers d'anuncis pertinents, un espai a la intranet de l'empresa i una adreça de correu electrònic pròpia per comunicar-se amb la plantilla i, pel que fa a la difusió de correus electrònics, ha de seguir les instruccions tècniques de l'entitat a fi d'evitar col·lapses en aquesta xarxa telemàtica de comunicació. Les despeses de desplaçament necessàries en què incorrin els membres de la representació legal dels treballadors en ocasió de la seva activitat representativa o sindical directament relacionada amb el Tecnocampus han de ser sufragades per l'empresa prèvia justificació.

Article 70. Crèdit horari i comunicacions.

Els membres de Comitè d'Empresa i delegats sindicals reconeguts de conformitat amb el que estableix l'art. 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, disposaran del crèdit horari determinat per la normativa vigent per al compliment de les seves tasques de representació. Els membres de Comitè d'Empresa podran redistribuir aquest crèdit entre ells amb periodicitat mensual, i ha de comunicar a l'empresa la distribució i/o acumulació d'hores de crèdit sindical en favor d'un o de diversos dels seus membres que en el si del comitè així s'acordi.

En cap cas es podrà sobrepassar el crèdit d'hores mensuals retribuïdes segons el que estableix l'art. 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, excepte en el cas d'acumulació en favor d'un o més dels membres de Comitè d'Empresa. En aquest cas, les hores acumulades restaran del crèdit sindical reconegut a aquells representants que hagin fet desistiment del seu propi crèdit sindical. En la situació actual, considerant el nombre de treballadors i treballadores que componen la plantilla de Tecnocampus, el crèdit normal d'hores anuals retribuïdes serà, en el cas de representants pertanyents al col·lectiu de professorat, de 6,33 ECTS, i en el cas del col·lectiu de personal d'administració i serveis, de 30 hores mensuals.

No obstant això, per als càrrecs de president/a i secretari/a del Comitè d'Empresa, es reconeix un crèdit addicional anual de 2 ECTS, en cas de pertànyer al col·lectiu docent, i de 9,47 hores en el supòsit de pertànyer al col·lectiu d'administració i serveis. Aquest crèdit es gaudirà en proporció al temps en què es tinguin aquests càrrecs durant l'any natural en què es produeixi el seu relleu.

El crèdit horari reconegut es doblarà als membres integrants de la Mesa de Negociació amb un màxim de quatre integrants

Totes les comunicacions de l'empresa al Comitè es faran al seu president o presidenta i a cadascuna de les seccions sindicals amb presència en el comitè d'empresa.

Article 71. Seccions sindicals.

Tot el personal té dret a sindicarse lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos laborals i socials. El personal afiliat a un mateix sindicat podrà constituir-se en secció sindical, en els termes legalment establerts i segons els estatuts del sindicat a què pertanyi.

Les seccions sindicals dels sindicats amb presència en el Comitè d'Empresa podran nomenar delegats o delegades sindicals. Tenen dret a un crèdit addicional de 5 hores mensuals si són membres de Comitè d'Empresa, això quan no concorrin els requisits establerts en la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 72. Assemblea de personal.

Les persones treballadores tenen dret a reunir-se en assemblea. Per això, l'empresa ha de facilitar o habilitar un lloc adequat per a la seva celebració sempre que la mateixa sigui pre-avisada amb un mínim de 72 hores.

A aquests efectes, es reconeix per l'empresa la possibilitat de celebració de tres assemblees dins de l'any natural en horari laboral.

En cap cas ni per qualsevol circumstància es pot suspendre la impartició de docència com a conseqüència de la convocatòria i celebració d'una assemblea de persones treballadores.

Queda autoritzada l'assistència d'assessors sindicals dels sindicats amb representació en el Comitè d'Empresa que siguin convidats per aquest per la seva intervenció en una assemblea de personal.

Capítol XII Igualtat d'oportunitats

Article 73. Principis.

La Fundació Tecnocampus-Maresme forma part de la comissió de política d'igualtat de la Universitat Pompeu i Fabra i, com a membre d'aquesta comissió fa propi el seu compromís amb les polítiques d'igualtat que acullen tant les derivades de la promoció d'igualtat efectiva entre homes i dones com la garantia dels drets de les persones integrades en el col·lectiu LGTBI.

Prenent com a referent les polítiques d'igualtat establertes per la Universitat Pompeu i Fabra, la Fundació Tecnocampus-Maresme, considerant les seves pròpies particularitats, ha dut a terme un important esforç per desenvolupar i potenciar estructures internes que han permès a l'entitat dotar-se del coneixement, eines i mitjans necessaris per assolir els objectius desitjats en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, la Institució compta amb una estructura que, sens dubte, fomentarà i potenciarà la igualtat d'oportunitats, en concret, a través de la Unitat d'Igualtat, de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió Tècnica en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

L'empresa compta amb el seu segon Pla d'Igualtat, en el qual es posa èmfasi de l'adopció dels següents objectius i mesures d'actuació.

Article 74. Objectius.

- Difondre una cultura d'igualtat entre els membres de la comunitat universitària.

- Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en tots els àmbits i política de Tecnocampus.
- Fer un ús no sexista de el llenguatge, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere.
- Fomentar la presència d'homes i dones en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària.
- Garantir l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.
- Impulsar la perspectiva de gènere en la docència.
- Impulsar la perspectiva de gènere en la investigació i la transferència de coneixement.
- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixi la igualtat entre el PAS.
- Fomentar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que afavoreixi la igualtat entre el PDI.
- Impulsar la paritat en tots els àmbits de participació, representació i presa de decisions.
- Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGTBIfobia de l'entorn universitari.

Article 75. Accions.

En compliment d'aquests objectius, es contemplen les següents accions:

- Promoure la paritat entre les persones ponents de les lliçons inaugurals del curs acadèmic i dels actes de graduació, així com en altres activitats formatives o d'investigació.
- Vetllar perquè en totes les polítiques de Tecnocampus s'incorpori la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI.
- Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva de LGTBI en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i per incloure-les en el Pla de Promoció d'hàbits de vida saludable.
- Incloure en els criteris d'adjudicació dels contractes de serveis centrals amb empreses externes clàusules específiques sobre el compliment de la normativa sobre igualtat efectiva d'homes i dones i sobre la inserció laboral de les persones trans.
- Promoure l'ús inclusiu no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes.
- Vetllar perquè en tots els àmbits, les dades es recullin i presentin desagregades per sexe.
- Donar visibilitat a les dades de la diagnosi de situació dels treballadors i treballadores de l'empresa.
- Establir accions formatives relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.
- Difondre les actuacions previstes en el II Pla d'Igualtat entre responsables acadèmics i caps de servei.

- Incorporar en tots els plans d'estudi, tant de grau com de postgrau, una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets.

- Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau per tal de combatre els estereotips de gènere utilitzant un llenguatge inclusiu.

- Realitzar campanyes específiques de sensibilització adreçades als estudiants i orientades a combatre els estereotips de gènere en l'elecció de les carreres professionals i el seu desenvolupament, especialment en aquells estudis en el que hi hagi un major desequilibri entre sexes.

- Proporcionar formació a l'PDI i a el PAS responsable dels processos de qualitat i de gestió de la recerca i crear recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, innovació i transferència de coneixement.

- En matèria de selecció, presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades, així com els de les persones integrants de les comissions de selecció.

- En matèria de contractació, promoure que en cas d'igualtat de mèrits serà seleccionat el candidat del sexe infra-representat.

- Difondre entre el PDI i el PAS les mesures de conciliació.

- Consolidar el teletreball com una modalitat més d'organització de la feina i de prestació horària com una mesura de conciliació.

- Promoure que els òrgans de representació dels treballadors i treballadores estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat, així com en les juntes de personal del PAS i de PDI.

- Vetllar per una implementació efectiva de la informació de la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació.

- Reforçar els serveis d'informació, orientació i assessorament davant de situacions de discriminació i assetjament per violència de gènere i LGTBfòbia, així com per a l'acompanyament en la transició de gènere.

- Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual.

- Realitzar un estudi sobre la incidència de la violència de gènere i la LGTBfòbia a la comunitat universitària.

- Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (lavabos diferenciats per sexe vs. lavabos comuns) i buscar alternatives en el cas del vestidor.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

A l'efecte del que estableix aquest Conveni, s'entén per agències acreditadores, l'agència estatal ANECA i qualsevol altres agències reconegudes en l'àmbit de cada comunitat autònoma, si n'hi ha. En el cas de la comunitat autònoma de Catalunya, l'agència acreditadora reconeguda en aquest àmbit autonòmic és AQU.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.

En el present Conveni desapareix la categoria o posició acadèmica de professor doctor acreditat. Conseqüentment, les persones treballadores que pertanyen al col·lectiu PDI que a la

data de la signatura d'aquest Conveni tinguin actualment reconeguda la condició de professor doctor acreditat (lector, segons AQU o adjunt doctor segons ANECA), passaran a tenir la categoria o posició acadèmica P3, sent aplicable, en aquest supòsit, dit nivell retributiu segons consta en l'Annex I més un complement per acreditació per un import total anual de 2.105 EUR bruts anuals que serà abonat en les dotze mensualitats ordinàries.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.

Per procedir a la promoció interna a les categories o posicions acadèmiques P1 i P2, els docents aspirants hauran de realitzar una defensa de la categoria o posició acadèmica i acreditar la idoneïtat en l'àmbit de coneixement pertinent.

Tecnocampus establirà de mutu acord amb el Comitè d'Empresa les places i els criteris a promocionar anualment.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.

La figura de professor col·laborador, en el que respecte a les seves activitats docents i de gestió, així com les millores retributives i complements econòmics que els hi pugin ser d'aplicació, serà regulada per acord de la Comissió Paritària en un termini màxim de quatre mesos des de la data de signatura del present Conveni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els treballadors i treballadores que a la data de la signatura d'aquest Conveni estiguessin en trànsit d'accés de les antigues categories O3 a O2 i O2 a O1, quan arribin els quatre anys de permanència els quedarà reconegut un plus de trànsit de categoria, no absorbible ni compensable i revaloritzable anualment segons salari base mentre no es produeixi una promoció a un nivell retributiu superior, que complementarà el salari a la nova categoria, això a excepció dels que ja hagin efectuat el trànsit de categoria el 2019.

El mateix sistema s'aplicarà per a les persones treballadores que a la data de la signatura d'aquest Conveni estiguessin en trànsit d'accés de les antigues categories T4 a T3 i de T3 a T3A.

Atès que la categoria equivalent a T3 en el present Conveni desapareix, les persones que a la signatura del present Conveni estiguessin en trànsit a T3A, mantindran el salari base actual, al qual s'afegirà l'import equivalent a la part proporcional del temps que estiguessin en trànsit fins a completar el període en que assumeixi la nova categoria B1.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Com a conseqüència de la pèrdua de poder adquisitiu soferta en els últims anys, l'empresa aplicarà, de conformitat amb la legislació vigent en cada moment, un increment de l'1,5% addicional sobre les taules salarials de salari base establertes en l'Annex I d'aquest Conveni, durant els anys 2020, 2021 i 2022.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Exclusivament pel que fa al col·lectiu de docents PDI que ja estaven com a jornada plena en el primer conveni col·lectiu, i que a la data de la signatura d'aquest Conveni vinguin realitzant la jornada plena equivalent a 24 crèdits (ECTS), els queda reconeguda aquesta jornada d'activitat.

Conseqüentment, a efectes del que estableix en matèria de retribucions i exercici de l'activitat docent, investigadora, de gestió i transferència de coneixement que regula aquest nou conveni, els serà d'aplicació la disminució proporcional corresponent, tant pel que fa a reduccions de crèdits (ECTS) com a retribucions salarials. Respecte a tots els complements recollits en

aquest Conveni, els serà d'aplicació, en cas de correspondre, de manera proporcional a la jornada plena.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Aquest Conveni deroga, a tots els efectes, qualsevol norma convencional, pacte col·lectiu o acord subscrit amb anterioritat a la data de la seva entrada en vigor. Conseqüentment, en aplicació al principi de modernitat, no tindran eficàcia legal qualsevol altres pactes que puguin haver-se subscrit abans de l'entrada en vigor d'aquest II Conveni col·lectiu de l'empresa, Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme.

Sense perjudici d'allò establert amb anterioritat, es manté la vigència dels següents acords o protocols subscrits entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, en concret:

- i) Protocol de desenvolupament del PAS
- ii) Protocol d'aplicació a la Institució de la modalitat de treball a distància o teletreball.
- iii) Protocol de formació interna
- iv) Acord col·lectiu per la impartició de docència en anglès

ANNEX I

Salari base (importos establerts en funció a catorze mensualitats)

Grup professional I:

- a) Subgrup de professorat docent i investigador.

Els salaris base a reconèixer al col·lectiu PDI per a l'exercici 2019, amb efectes retroactius des de l'1 de gener, seran els següents:

Posició acadèmica	Salari base any 2019
P1. P1. prof. catedràtic	44.596,70
P2. P2. prof. titular	41.942,12
P3. P3. prof. doctor	36.945,90
P4. P4. professor	33.779,09

- b) Subgrup de professorat docent associat.

El salari base a reconèixer a aquest col·lectiu queda establert en 767 EUR bruts per cada crèdit reconegut (ECTS) de docència per a l'any 2019. Aquest import s'actualitzarà en funció a l'IPC interanual català.

- c) Subgrup de professorat col·laborador

El salari base a reconèixer a aquest col·lectiu queda establert en 767 EUR bruts per cada crèdit reconegut de docència (ECTS) per a l'any 2019. Aquest import s'actualitzarà en funció a l'IPC interanual català. Respecte a les seves funcions laborals, aquest col·lectiu podrà exercir funcions d'activitat complementària de gestió, previ acord amb la Institució que li seran retribuïts en crèdits addicionals.

Grup professional II:

Els salaris base a reconèixer al col·lectiu PAS per a l'exercici 2019, amb efectes retroactius des de l'1 de gener, seran els següents:

- a) Subgrup de titulats i tècnics

Nivell Retributiu	Salari base any 2019
A1	34.800,44
A2	30.582,17
B1	27.945,76
B2	23.600,00

b) Subgrup d'especialistes, administratius i personal de serveis

Nivell Retributiu	Salari base any 2019
C1	22.500,00
C2	20.500,00
C3	18.000,00
C4	16.000,00

ANNEX II

Complements aplicables al col·lectiu PDI permanent:

a) Complement per tram de docència permanent:

P1. P1. Prof. Catedràtic/a	1.115 /any
P2PP2. Prof. Titular	1.049 /any
P3. P3. Prof. Doctor/a.	974 /any (*) 924 /any(**)
P4. P4. Professor/a	844 /any

(*) Import a reconèixer als docents que a la data de la signatura d'aquest Conveni tinguessin acreditada la categoria o posició acadèmica de professor doctor/a acreditat/a.

(**) Import a reconèixer als docents que després de la data de la signatura d'aquest Conveni els sigui reconeguda la categoria de P3.

b) Complement per tram de docència si s'assoleix l'acreditació d'excel·lència docent

P1. P1. Prof. Catedràtic/a	1.337,90 / any
P2PP2. Prof. Titular	1.258,26 / any
P3. P3. Prof. Doctor/a.	1.168,26 / any (*) 1.108,38 / any (**)
P4. P4. Professor/a	1.013,37 / any

(*) Import a reconèixer als docents que a la data de la signatura d'aquest Conveni tinguessin acreditada la categoria o posició acadèmica de professor doctor/a acreditat/a.

(**) Import a reconèixer als docents que després de la data de la signatura d'aquest Conveni els sigui reconeguda la categoria de P3

c) Complement per sexenni viu de recerca del professorat permanent:

Posició acadèmica	Complement per sexenni viu
P1. P1. Prof. Catedràtic	1.561 /any
P2. P2. Prof. Titular	1.468 /any
P3. P3. Prof. Doctor	1.363 /any (*) 1.293 /any (**)

(*) Import a reconèixer als docents que a la data de la signatura d'aquest Conveni tinguessin acreditada la categoria o posició acadèmica de professor doctor/a acreditat/a.

(**) Import a reconèixer als docents que després de la data de la signatura d'aquest Conveni els sigui reconeguda la categoria de P3.

d) Complement per acreditació aplicable en la posició acadèmica P3. Es reconeix aquest complement a PDI amb posició acadèmica P3 per import de 2.105 EUR bruts anuals.

Els complements reconeguts al col·lectiu de professorat docent i investigador permanent (PDI) per tram de docència, sexenni viu d'investigació i per acreditació aplicable en la posició acadèmica P3, s'abonaran en les dotze mensualitats ordinàries.

Complements aplicables al col·lectiu PAS:

a) Complement per experiència:

A1	696 / any
A2	612 / any
B1	559 / any
B2	472 / any
C1	450 / any
C2	410 / any
C3	360 / any

b) Complement per desenvolupament i consecució d'objectius:

A1	696 / any
A2	612 / any
B1	559 / any
B2	472 / any
C1	450 / any
C2	410 / any
C3	360 / any

Els complements per experiència i desenvolupament es meriten en les dotze mensualitats ordinàries.

ANNEX III

Complements de lloc de treball.

Compensació per l'activitat docent de direcció de treball final de grau (TFG):

La dedicació per la direcció d'un treball final de grau podrà ser compensada per crèdits docents o per retribució econòmica. Per defecte i de forma prioritària, es procedirà a la compensació en temps. Si la compensació fos dinerària s'aplicarà la relació equivalent a l'import d'ECTS de professor associat.

ECTS lectius TFG alumne	ECTS docència TFG
10	0,31
14	0,44
16	0,50
20	0,62

Complement per exercir com a membre de Tribunal: 45 EUR per projecte i membre de tribunal fins a un màxim de 2 membres. En cas de ser més membres s'haurà de pactar expressament amb l'empresa.

Complement per tutoria de pràctiques:

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

Pràctiques individuals en empreses: 105 EUR per alumne de pràctiques fins a 15 ECTS i 157 EUR per pràctiques superiors a 15 ECTS

Complement per trànsit de categories en funció disposició transitòria primera:

Complement per trànsit de O3 a O2: 2.500 EUR

Complement per trànsit de O2 a O1: 2.000 EUR

Complement per trànsit de T4 a T3: 2.400 EUR

Complement per assumptió de càrrecs de gestió acadèmica. Aquest complement es percep per l'assumpció de les funcions de gestió que a continuació es relacionen, indicant en cada cas la reducció d'ECTS (crèdits docents) i el complement econòmic a reconèixer mentre la persona treballadora es mantingui en l'exercici d'aquestes funcions.

El present complement es meritara a partir del curs acadèmic 2019-2020.

Càrrec de Gestió	Reducció ECTS	Complement retributiu
Director Escola	20	10.000 /any + 2.500 /any objectius
Cap d'Estudis	14	7.000 /any
Coordinador Grau (<200 estudiants)	8	5.000 /any
Coordinador grau (entre 200 y 350 estudiants)	+1	
Coordinador grau (més de 350 estudiants)	+2	
Nombre de graus (*)	+1 (per grau afegit)	
Si laboratori	+1	
Responsable		2.500 /any

(*) Tindran la consideració com a nombre de grau les dobles titulacions

Càrrec de Gestió	Complement fix	Complement variable
Director	7.000 /any	3.000 /any
Cap	5.250 /any	
Responsable	2.625 /any	

Barcelona, 12 de juny de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i
Famílies, Eliseu Oriol Pagès