

RESOLUCIÓ

EMO/1132/2012, de 4 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del I Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 79100012012012).

Vist el text del I Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, per a l'any 2012, subscrit per la part empresarial per la representació institucional i per la part social pels representants dels treballadors el 2 de maig de 2012, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 4 de juny de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

I CONVENI

de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit aplicable

1.1. Aquest Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya d'ara endavant, la Institució i les persones que hi treballen, sigui quin sigui el seu centre de treball, docent, de recerca, de gestió i de suport on prestin els seus serveis.

1.2. Queden exclosos de l'àmbit aplicable d'aquest Conveni:

- a) El personal d'alta direcció.
- b) Els docents i professionals col·laboradors en l'exercici de llur activitat professional lliure.
- c) Els estudiants en pràctiques curriculars o en règim de col·laboració, mitjançant convenis de cooperació educativa amb altres centres educatius.
- d) El personal investigador en formació regulat en el Reial decret 63/2006, de 27 de gener, que aprova l'Estatut del personal investigador en formació, o qualsevol normativa que no impliqui contractació laboral, que no es trobi en cap de les situacions descrites en l'article 24.1.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entra en vigor el dia següent al de la seva signatura i manté la seva vigència fins al dia 31/12/2012. No obstant això, les condicions econòmiques reconegudes al capítol 5, tenen efectes des de l'1 de gener de 2012.

Article 3

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni es prorroga d'any en any, a partir de la data de venciment de la seva vigència, per tàcita reconducció, si no és denunciat per escrit per qualsevol de les parts signants en el termini dels tres mesos anteriors al seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En cas de denúncia, i fins que no s'aconsegueixi acord definitiu, tenen plena vigència les clàusules normatives i obligacionals d'aquest Conveni. Així mateix, les parts es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un mes des de la data de la seva denúncia.

Article 4

Compensació, absorció i garanties personals

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

Amb caràcter estrictament personal cal respectar les condicions econòmiques de les persones treballadores que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en aquest Conveni mitjançant un complement *ad personam* equivalent a la diferència.

Article 5

Prelació de normes i valoració normativa

Les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, són considerades globalment excepcionalment, en cas que es declari nul·la alguna de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu, les parts poden assolir en el termini màxim d'un mes un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la.

El contingut d'aquest Conveni col·lectiu resta en qualsevol cas afectat per l'aplicació de la normativa pressupostària i de caràcter econòmic que pugui ser aplicable a la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya en cada moment, així com en allò que pot ser d'afectació respecte a mesures de reducció de les despeses de personal per l'any 2012.

Article 6

Comissió paritària

Cal constituir una Comissió paritària per a la interpretació i la mediació del compliment de les clàusules d'aquest Conveni. Aquesta Comissió ha d'estar formada per quatre representants de cada una de les parts i reunir-se ordinàriament cada quatre mesos i, extraordinàriament, per sol·licitud de qualsevol de les parts, prèvia convocatòria, en ambdós casos, amb una antelació de deu dies hàbils.

En la primera reunió la Comissió paritària escull els càrrecs de president/a i secretari/ària.

A la Comissió paritària s'hi poden sotmetre les consultes sobre interpretació del Conveni, com també aquelles altres atribucions que li hagin estat reconegudes per aquest Conveni, que s'han de vehicular per mitjà de la representació legal dels treballadors o de l'Àrea de Persones, sempre per escrit, i indicant amb claredat i precisió el tema que se sotmeti a consideració de la Comissió.

Poden actuar en qualitat d'assessors, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

Del que s'hagi tractat a les reunions de la Comissió paritària cal redactar una acta que han de signar totes les parts. Els acords es prenen per majoria simple de vots dins de cadascuna de les representacions. Per a poder adoptar acords, han d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim del 50% de cadascuna de les dues parts, social i institucional.

CAPÍTOL 2

Contractació

Article 7

Criteris generals

L'ingrés de les persones compreses en aquest Conveni col·lectiu té lloc per lliure contractació entre la persona treballadora i la Institució, segons les modalitats contractuals indicades en els articles següents.

Els contractes de treball, en qualsevol de les seves modalitats, han de formalitzar-se per escrit i cadascuna de les parts contractants es queda un exemplar del contracte signat.

Els processos de selecció per a la cobertura de vacants i llocs de treball de nova creació s'han de comunicar abans de la seva publicació, interna o externa, al Comitè d'empresa.

Les condicions per a cobrir les vacants i els llocs de treball de nova creació es determinen per la classificació professional establerta en aquest Conveni col·lectiu.

Per tal d'afavorir que les vacants i els llocs de treball de nova creació siguin ocupats preferentment per persones treballadores de la Institució es tenen en compte, entre d'altres, les valoracions existents en la gestió de la contribució.

Article 8

Contractació indefinida

Les persones que treballen a la Institució afectades per aquest Conveni col·lectiu s'entenen contractades per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els articles següents i pel que disposa el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normes legals que siguin aplicables.

Article 9

Excepcions a la contractació indefinida

9.1. Contracte d'interinitat

Es considera contracte d'interinitat el celebrat per a substituir una persona amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

També es pot utilitzar aquest tipus de contracte per a cobrir la docència, totalment o parcialment, del professorat que hagi estat designat per a exercir un càrrec de govern a la Universitat, per a fer-se càrrec d'un projecte d'investigació, o qualsevol altre encàrrec que comporti reducció de la docència, amb dret a reserva del lloc de treball, en els terminis legalment previstos.

9.2. Contracte d'obra o servei determinat

Es poden celebrar contractes de durada determinada en la modalitat d'obra o servei determinat per a la realització de serveis, projectes o treballs de recerca propis o concertats amb altres institucions públiques o privades.

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

La durada del contracte és la del temps exigít per a la realització del servei, el projecte o el treball de recerca, sense que es puguin superar els tres anys. A la seva finalització, la persona treballadora té dret a rebre una indemnització en la quantia establerta a la legislació vigent.

Article 10

Treball a temps parcial

Es considera treball a temps parcial el que es realitza per a la prestació de serveis per una jornada de treball inferior a la recollida en l'article 14.1 d'una persona que treballa a la Institució a temps complet comparable.

Les persones que treballen a la Institució amb un contracte a temps parcial tenen els mateixos drets que els qui ho fan a temps complet, llevat dels aspectes econòmics, que es perceben de manera proporcional.

Article 11

Període de prova

Les persones de nou ingrés queden sotmeses a un període de prova de sis mesos i d'un quart de la durada dels seus contractes en les modalitats de durada determinada inferior a dotze mesos.

Les persones que treballen que hagin dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat, en qualsevol centre de la Institució, estan exemptes del període de prova.

Durant el període de prova, tant la persona que treballa com la Institució poden resoldre lliurement el contracte de treball, sense termini de preavís.

Acabat el període de prova, sense que s'hagi resolt el contracte, la persona que treballa passa a formar part de la plantilla de la Institució i aquest període es computa amb caràcter general.

Article 12

Cessament voluntari del treballador/a

La persona que treballa que cessi voluntàriament ha de comunicar-ho per escrit a la Institució amb una antelació, com a mínim, de quinze dies naturals, llevat dels que tinguin reconegut un complement de responsabilitat, que és de 30 dies naturals.

La Institució pot deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents de la persona treballadora l'equivalent de la retribució per cada dia no donat pel preavís pactat al treballador/a que incompleixi aquest termini de preavís.

CAPÍTOL 3

Organització del temps i dedicació

Article 13

Principis que regeixen el temps de treball

El temps de treball fixat en aquest capítol s'entén sempre com el temps màxim exigible de treball a les persones treballadores de la Institució, sense perjudici que l'organització interna, l'orientació a resultats, l'eficiència, la millora continuada de processos, la planificació, i altres aspectes, comportin que es pugui destinar menys temps de dedicació al treball encomanat. Aquests aspectes són inherents a l'organització dels equips i a la idiosincràsia de cada lloc de treball. Per aquesta raó, i perquè el treball a la Institució es caracteritza per l'autonomia individual i l'orientació a l'assoliment dels objectius, per la responsabilitat en el seu exercici professional, per la confiança que ha de contenir un model amb aquests condicionants i per la rendició periòdica de comptes, l'autoprogramació del treball orientada a l'eficiència, que es contextualitza en un model de treball caracteritzat per la flexibilitat laboral en l'organització interna del temps i les càrregues de treball, i que s'aplica d'acord amb les capacitats organitzatives dels equips i les característiques del lloc, fa que es reconegui a cada equip l'autonomia organitzativa per a gestionar la flexibilitat interna en la distribució del temps de dedicació, compensació de jornades, necessitats

i fites per assolir, com també, i en la mesura que es determini, del treball presencial i de la sincronia o no d'aquest treball.

Article 14

Jornada de treball

14.1. El nombre d'hores de treball a l'any i la seva normal distribució diària i setmanal per a cada un dels grups professionals afectats per aquest Conveni, en els quals s'ha de convertir part de la dedicació a la Institució per manament legal, és el que s'especifica en aquest article i següents, i que en tot cas ha de respectar escrupolosament els límits legalment establerts en matèria de jornada màxima, descansos entre jornades, descansos setmanals i descansos anuals, que en cada moment siguin aplicables. Es considera com a temps de treball tant el realitzat a les instal·lacions de la Universitat com el realitzat fora d'aquestes instal·lacions en qualsevol dels règims de flexibilitat de la presència, ja sigui en sincronia o asincronia.

Per tal d'establir l'equivalència de la dedicació en hores i poder assignar i distribuir els diferents tipus de dedicació del personal, el temps de treball efectiu per a tothom és de 38,5 hores setmanals de mitjana en còmput anual.

14.2. La jornada pot ser de dos tipus:

a) Jornada ordinària: jornada partida de dilluns a divendres en els termes recollits en l'article 15.

b) Jornada d'estiu: les persones treballadores poden reduir la seva jornada de treball, fins a 35 hores setmanals, de manera continuada, de juny a setembre de cada any, i s'ha de concretar en el calendari laboral anual la fixació concreta dels dies de reducció. En cas que l'organització de l'activitat no permeti el gaudi de la jornada continuada, es compensa amb dies de descans. Les indicacions respecte a la jornada continuada anual formen part del calendari laboral. El menor temps de dedicació que es fixa pel període de jornada continuada no comporta reducció de la mitjana anual de dedicació establerta a l'apartat anterior.

Article 15

Distribució del temps de treball

15.1. La distribució de la jornada de treball presencial s'ha de fer de manera que s'iniciï entre les 8.00 i les 11.00 hores, i s'acabi quan s'hagi acordat al si de cada equip d'acord amb les seves necessitats organitzatives estructurals o conjunturals, i per a les necessitats concretes de cada lloc, si bé sempre han de respectar-se la jornada màxima establerta i els descansos legalment previstos. En tot cas, el divendres a la tarda es considera, amb caràcter general, no laborable. La distribució individual de la jornada establerta en l'article 14.2.a ha de contenir un descans mínim obligatori de 45 minuts.

15.2. Les trobades presencials, la vigilància d'exàmens o les activitats extraordinàries que es portin a terme en dies no previstos en els respectius calendaris laborals es compensen amb dies de descans, d'acord amb el següent:

-Si l'activitat té una durada de mitja jornada, es compensa amb un dia de descans.

-Si l'activitat té una durada d'una jornada normal, es compensa amb dos dies de descans.

-Si la participació en els esdeveniments compensables es deriva directament de la seva activitat, la dedicació especial que això implica es compensa amb dos dies de descans.

15.3. Essent la voluntat d'ambdues parts la no realització d'hores extraordinàries (amb excepció de les de caràcter urgent, destinades a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents), si malgrat les previsions establertes en aquest article, es produeix un excés en la jornada màxima establerta en aquest Conveni, aquest excés es compensa amb dies de descans, en els termes que acordin la persona treballadora i el seu responsable. En cas de desacord, cal sotmetre la qüestió a la Comissió paritària.

Article 16*Distribució irregular del temps de treball*

Tenint en compte el que ja s'ha dit, cada equip o servei pot establir, segons les seves necessitats i capacitat d'organització, sistemes de distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, que han de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal legalment previstos, com també el descans entre jornades.

Partint de la convicció que la capacitat d'autoprogramació del treball té com a conseqüència que el fa eficient el que les persones puguin organitzar el temps que hi dediquen, el lloc on el duen a terme i les franges horàries en què els és més òptim per la seva harmonia personal, és voluntat d'ambdues parts que, sense perjudici de la capacitat organitzativa de la Institució, les persones puguin gaudir de flexibilitat en la distribució del seu temps de treball setmanal, sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis i d'acord amb les necessitats organitzatives dels equips, i després que el seu director/a ho hagi validat prèviament.

Article 17*Temps de treball i dedicació del professorat*

El temps de treball del professorat correspon a la dedicació en docència, recerca i gestió acadèmica especificada al seu Pla de dedicació acadèmica. El professorat realitza les tasques i les funcions corresponents a la seva dedicació amb autonomia i responsabilitat, generalment en el seu lloc de treball habitual. La presència ha de ser la suficient per a l'acompliment del Pla esmentat i per a l'acompliment de les obligacions acadèmiques, de recerca, difusió, transferència i similars que li són pròpies.

Article 18*Calendari laboral*

18.1. El calendari laboral de les persones treballadores de la Institució, sigui quin sigui el seu centre de treball, ha de comprendre la distribució anual dels dies de treball, festius i descansos, d'acord amb el còmput horari anual establert en l'article 14.1. Aquest calendari és negociat anualment amb els representants dels treballadors i es publica en el campus virtual de la Universitat abans de l'1 de desembre de l'any anterior a la seva aplicació.

18.2. A banda dels dies festius oficials (estatals, autonòmics i locals), s'estableixen com a dies festius a la Institució Dijous Sant, el 23 d'abril (Sant Jordi), el 24 de desembre i el 31 de desembre. En cas de coincidir amb dissabte o diumenge, es gaudeix del dia laborable que es fixi en el calendari laboral.

Article 19*Vacances*

Totes les persones afectades per aquest Conveni tenen dret a gaudir, per cada any treballat, d'unes vacances retribuïdes de 24 dies laborables, preferentment durant els mesos de juliol i agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada persona treballadora, com també les necessitats organitzatives dels equips. Si el temps treballat és inferior a l'any, es té dret als dies que corresponguin en proporció.

Article 20*Permisos, reduccions de jornada i excedències***20.1. Permisos retribuïts**

20.1.1. La persona treballadora, després d'haver-ho comunicat prèviament i justificar-ho posteriorment, pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i durant els períodes que s'indiquen:

a) Matrimoni o situació legal que reconegui la convivència estable en parella, regulada en l'article 234.1 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre II del Codi civil de Catalunya: setze dies naturals. Es pot gaudir d'aquest permís immediatament abans o després de l'esdeveniment. També se'n pot gaudir en un període diferent,

amb l'autorització del director/a del grup o estudi corresponent, sempre que sigui dins de l'any natural en què es produeixi.

b) Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball, i gestió personal de tràmits administratius, sempre que no siguin a l'estranger, per a adopció o acolliment permanent o preadoptiu: el temps indispensable.

c) Naixement, adopció o acolliment de fills: cinc dies laborables, a partir del dia que legalment es pugui acreditar.

d) Matrimoni o situació legal que reconegui la convivència estable en parella, regulada en l'article 234.1 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre II del Codi civil de Catalunya d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: el dia de l'esdeveniment.

e) Defunció, malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge o parella estable, regulada en l'article 234.1 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre II del Codi civil de Catalunya, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals. Si és a més de 60 km del lloc de treball: quatre dies naturals.

f) Trasllat de domicili habitual: dos dies laborables.

g) Participació en exàmens oficials i també en altres proves d'aptitud i avaluació: el matí o la tarda en què tinguin lloc.

h) Compliment d'un deure de caràcter públic i personal: el temps indispensable per a complir-lo.

i) Visites mèdiques o per acompanyament de cònjuge o parella estable regulada en l'article 234.1 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre II del Codi civil de Catalunya o familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: setze hores anuals.

20.1.2. S'estableixen nou dies de lliure disposició per a la conciliació de la vida personal, laboral o familiar, dels quals fins a un màxim de quatre es poden gaudir per mitjos dies (matí o tarda) dintre del període de la jornada ordinària, i en la data sol·licitada sempre que es produeixi el vistiplau del responsable.

20.2. Permís retribuït per alletament

Les persones treballadores, per alletament d'un fill/a menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència, que poden distribuir, ja sigui al començament o al final de la jornada. Aquest permís el pot gaudir indistintament el pare o la mare en cas que treballin tots dos, i es manté l'elecció en tot el període. En cas d'adopció o acolliment, el permís es comptabilitza a partir de la data de la resolució judicial o administrativa, sense tenir en compte l'edat del menor. La Institució dóna la possibilitat d'acumular el permís d'alletament perquè pugui gaudir-se immediatament després del permís de maternitat/paternitat. L'acumulació d'aquest permís es valora en quatre setmanes ininterrompudes, llevat dels casos de naixement de fills amb alguna discapacitat, on aquest permís es valora en sis setmanes ininterrompudes. En cas de part múltiple, el nombre de dies s'incrementa proporcionalment.

20.3. Reducció de jornada laboral per cura d'un menor o persona amb discapacitat

La persona treballadora que per raó de guarda legal tingui cura d'un menor de vuit anys, o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no dugui a terme cap activitat retribuïda o si la fa percebi una retribució inferior al salari mínim interprofessional, té dret a una reducció d'entre un octau i la meitat de la seva jornada amb una disminució proporcional del salari. Té el mateix dret qui s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o incapacitat no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

El progenitor/a, adoptant o acollidor/a de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la durada d'aquella jornada, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que

impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys.

Quan se sol·liciti una reducció de fins al 10% de la jornada per cura d'un fill/a menor de vuit anys o d'una persona amb discapacitat, es té dret a percebre el 100% de la retribució durant els tres primers anys. Si la reducció és del 20% de la jornada es té dret a percebre el 90% de la retribució. Si la reducció és superior s'aplica la retribució que correspongui legalment d'acord amb l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

20.4. Permís retribuït de maternitat

20.4.1. El permís de maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon, i en poden gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en cas de mort o malaltia incapacitant de l'altre progenitor/a o en cas de guarda legal exclusiva.

20.4.2. Període de gaudiment

a) Filiació biològica: el permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

b) Acolliment o adopció: es computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa (llevat d'adopció internacional, en què el permís pot començar fins a sis setmanes abans).

c) A temps parcial de manera ininterrompuda, després d'haver-ho acordat prèviament amb la Institució: en aquest cas, és incompatible el gaudiment simultani amb els permisos per alletament o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal. La manera com es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i la Institució. En cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.

20.4.3. El progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís, el qual es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primera part del permís.

20.4.4. Els dos progenitors poden compartir el permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple.

20.4.5. En cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part (de descans obligatori per a la mare biològica) i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

20.4.6. Quan el període del permís de maternitat, el de paternitat i el de cura de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, aquestes vacances s'han de fer un cop finalitzats els permisos.

20.5. Permís retribuït de paternitat

El permís de paternitat té una durada de tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment permanent o preadoptiu múltiples en dos dies més per cada fill/a a partir del segon. Aquest permís es pot gaudir des de la finalització del permís per naixement del fill/a fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després. S'estableix una reducció de dues hores diàries en cas d'hospitalització del nadó, amb el 100% del salari, mentre duri aquesta contingència, de les quals una hora és retribuïda per la Institució.

20.6. Permisos no retribuïts

Tota persona amb relació laboral indefinida pot sol·licitar un permís no retribuït de quinze dies laborables per any per motius de formació reglada o reconeguda, presencial o no, o cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que es concedeix amb l'autorització prèvia del director/a del grup o estudi corresponent.

Aquest permís es pot distribuir en dies consecutius o no i a jornada completa o parcial. Durant aquest permís la Institució es fa càrrec de les cotitzacions a la Seguretat Social i aquest període es computa a l'efecte d'antiguitat.

També es poden sol·licitar permisos especials per a formació, sempre que la formació estigui relacionada amb el rol professional de la persona que el sol·licita. Aquests permisos especials per a formació, que es concedeixen segons les capacitats organitzatives i la disponibilitat dels equips, són els següents:

- a) Un permís de fins a sis mesos com a màxim, en un període de tres anys.
- b) Un permís de fins a un any dins un període de sis anys.

20.7. Excedències

20.7.1. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedeix per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina o per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior.

La persona treballadora en situació d'excedència forçosa té dret a reserva del lloc de treball, i el període en què romangui en aquesta situació d'excedència és computable a l'efecte d'antiguitat.

La persona treballadora en situació d'excedència forçosa ha de reincorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a partir del cessament en el servei, el càrrec, la funció o la causa que va motivar la seva excedència. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi produït el seu reingrés, la relació contractual amb la Institució es considera extingida de manera definitiva.

20.7.2. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es concedeix, amb caràcter general i per qualsevol causa, a la persona treballadora que tingui, almenys, una antiguitat d'un any.

El dret a excedència voluntària només pot tornar a ser exercit si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència, llevat del supòsit que se sol·liciti una altra modalitat d'excedència prevista en aquest Conveni.

L'excedència voluntària es concedeix per un termini mínim de quatre mesos i màxim de cinc anys. La persona treballadora pot sol·licitar per escrit prorrogar el termini de la seva excedència dins del termini màxim establert anteriorment.

El període en què la persona treballadora estigui en situació d'excedència voluntària no computa a l'efecte d'antiguitat.

La persona treballadora en situació d'excedència voluntària conserva un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar grup, nivell, posició i funció a la seva, sempre que hagi sol·licitat per escrit la seva voluntat de reincorporació amb una antelació mínima d'un mes abans que finalitzi l'excedència. Transcorregut aquest termini sense haver sol·licitat la reincorporació, la relació contractual amb la Institució es considera extingida de manera definitiva.

20.7.3. Excedència per cura de fill/a

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un període d'excedència voluntària, no superior als tres anys, per tenir cura d'un fill/a, per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, que s'ha de comptar des de la data del naixement o, si escau, des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període el qual posa fi, si escau, al que s'hagi concedit anteriorment.

Quan el pare i la mare treballin a la Institució, només un d'ells pot exercir aquest dret, tot i que es pot compartir l'excedència mentre no es faci de manera simultània.

El període en què el treballador/a romangui en aquesta situació és computable a l'efecte d'antiguitat. Durant el primer any, el treballador/a té dret a la reserva del lloc de treball i, a partir del segon, la reserva queda referida a un lloc de treball de grup, nivell, posició i funció professional equivalent.

No obstant això, quan el treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a quinze mesos, quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a divuit mesos, si es tracta de categoria especial.

20.7.4. Excedència per cura de familiar

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un període d'excedència voluntària, no superior als dos anys, per atendre 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 exerceixi cap activitat retribuïda.

Quan dues o més persones generin aquest dret pel mateix familiar, es pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades del servei.

El període en què la persona treballadora romangui en aquesta situació és computable a l'efecte d'antiguitat. Durant el primer any, el treballador/a té dret a la reserva del lloc de treball, i a partir del segon, la reserva queda referida a un lloc de treball de grup, nivell, posició i funció professional equivalent.

20.8. Conciliació de la vida familiar, personal, professional i formativa

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

Article 21

Permisos, llicències i mobilitat específica del personal docent

21.1. La formació i el desenvolupament professional del professorat universitari no serien complets sense una política de permisos i llicències que permeti la mobilitat del professorat, tant en els períodes predoctorals com en els postdoctorals. Amb aquest esperit s'estableix també un procediment de sol·licituds de permisos i llicències, a més de fer les previsions pressupostàries necessàries.

21.2. Amb caràcter general, es determinen els permisos següents:

a) Permisos de fins a tres mesos (extensibles a quatre): no es preveu la possibilitat que l'activitat del professor/a que se'n va de permís sigui substituïda. El professor/a percep el 100 % de la seva retribució ordinària.

b) Permisos de més de tres mesos: d'acord amb la durada del permís, el lloc i el tipus d'activitat que es pretén realitzar, la possible remuneració en el lloc de destinació i les activitats que el professor/a es compromet a realitzar per a la Institució mentre duri el permís, es determina el percentatge de la seva retribució ordinària que percep, com també la possibilitat que la seva activitat en els estudis corresponents sigui substituïda.

21.3. L'aplicació de tots aquests criteris de dedicació i retribució està condicionada a l'escenari pressupostari de la Institució.

21.4. Procés de sol·licitud:

a) La sol·licitud de permís, acompanyada d'un informe del director/a d'estudis, ha de ser presentada pel professor/a al Vicerectorat competent en matèria de professorat, el qual l'ha de resoldre d'acord amb criteris acadèmics i amb l'escenari pressupostari de la Institució.

b) En la sol·licitud cal precisar: la durada del permís, el lloc i el tipus d'activitat que es pretén realitzar, si percebrà remuneració o no en el lloc de destinació, i quines activitats continuarà realitzant per a la Institució mentre duri el permís.

c) Es donarà coneixement a l'Àrea de persones de la sol·licitud i el sentit de la resolució per a la tramitació i la gestió del permís.

Article 22

E-treball. Treball no presencial i asincronia

22.1. L'e-treball comporta la prestació de l'activitat laboral en un espai diferent del lloc de treball habitual o en un temps diferent del previst inicialment. Aquest element, com a sistema d'organització connatural a les dinàmiques de treball en una universitat en línia com la UOC, esdevé un element de flexibilitat laboral de

les condicions de treball que s'ha de desplegar sota els principis d'autoprogramació del treball que s'esmenten en l'article 13.

És l'objectiu d'ambdues parts que tots els llocs de treball de la Institució puguin gaudir del sistema d'e-treball, amb les garanties que a continuació s'estableixen i que es configuren com a generalment universals.

S'estableix un percentatge mínim de referència per a l'e-treball del 20% de la jornada, sense perjudici que individualment la persona treballadora pugui sol·licitar-ne un d'inferior.

El sistema d'e-treball es regeix pels principis de voluntarietat, responsabilitat, compromís, reversibilitat, no consolidació, manteniment de condicions bàsiques llevat d'aquelles de les quals es gaudeix per raó de la prestació presencial, acceptació de les condicions addicionades a la relació laboral i, especialment, a la consideració com un sistema d'organització i no com un dret individual del qual cal una autorització prèvia de la Institució atenent circumstàncies diverses.

22.2. S'estableixen com a garanties per a realitzar l'e-treball les següents:

a) Que el servei o l'organització del grup o estudi ho permeti i que la persona estigui autoritzada pel director/a del grup o estudi sobre la base que l'organització del treball així ho permeti, i que es disposi dels sistemes i els processos amb les garanties de seguretat i qualitat esperades.

b) Que els dies destinats a fer e-treball prèviament fixats en el calendari es puguin modificar si les necessitats del servei o l'organització interna del grup o estudi ho requereixen o ho permeten.

c) Que el director/a del grup o estudi porti a terme el seguiment del programa del treball.

d) Que se segueixin les recomanacions i els requisits específics establerts en matèria de seguretat i salut, alhora que el servei de seguretat i salut laboral n'emeti un informe favorable.

e) Que se segueixi efectivament el programa de formació i informació específic del programa e-treball.

f) Que s'hagi subscrit l'acord específic en matèria d'e-treball en els termes que s'estableixin.

g) Que no es formi part de l'equip directiu de la Institució.

22.3. La denegació de la petició per accedir al programa e-treball, o per revocar-lo, s'ha de motivar de manera objectiva i raonada, establint-se com a causes, entre d'altres:

a) La pèrdua d'alguna de les garanties que hi donen accés.

b) Raons organitzatives sobrevingudes.

c) El canvi de rol professional o encàrrec.

d) L'incompliment de les obligacions de rendició de comptes o seguiment de l'activitat per part de la persona treballadora.

e) L'ús inadequat de les condicions especials que comporta.

f) L'avaluació desfavorable del seguiment portat a terme.

g) Un canvi en les funcions del lloc de treball que no permetin la no presència.

22.4. E-treball lligat a circumstàncies personals

A més del sistema d'e-treball establert en l'article anterior, les persones treballadores de la Institució poden gaudir del dret a realitzar part de la seva jornada de manera no presencial quan per circumstàncies excepcionals, ja siguin de caràcter familiar o personal, sigui recomanable.

S'estableixen com a situacions excepcionals les següents:

a) Maternitat/paternitat amb la possibilitat que els pares i les mares s'acullin a la flexibilitat de presència al lloc de treball durant un període màxim de dotze mesos, a comptar des de l'acabament del permís de maternitat o paternitat. Durant el període esmentat, es duu a terme una jornada de dilluns a divendres distribuïda en sis hores de prestació presencial continuada i dues hores de prestació fora del lloc de treball habitual. L'horari presencial s'ha de fer, preferentment, de matins,

d'acord amb els criteris de flexibilitat horària, si bé és cada equip el que determina les seves prioritats.

b) Cura d'un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, quan per raons de malaltia o hospitalització sigui necessària la seva atenció personal, durant el temps que es mantingui aquesta situació i fins a un màxim de dotze mesos.

c) Quan per raó del gaudi d'un permís de formació que impliqui un desplaçament de llarga distància sigui molt complicat el desplaçament al centre de treball assignat. En aquest cas, el sistema d'e-treball es manté mentre sigui vigent el permís de formació i en els termes acordats al document específic que per a aquests casos es formalitzi, i per a tota la jornada laboral de la persona treballadora.

En els casos previstos en aquest apartat, s'han d'acomplir les garanties establertes als apartats anteriors. Pel que fa a les garanties establertes a l'apartat 2.a d'aquest article, només poden comportar la no autorització de la realització del sistema d'e-treball fixat quan les raons tècniques o organitzatives de les tasques pròpies del lloc ho impedeixin, i quan, alhora, les tasques que així ho predeterminin no puguin ser traslladades a altres persones treballadores de l'equip al qual la persona sol·licitant estigui adscrita.

Article 23

Comissió de seguiment de l'e-treball

A l'efecte de fer el seguiment de l'e-treball, es crea una comissió que, amb participació de les dues parts que subscriuen aquest Conveni, ha de vetllar pel desenvolupament adequat dels principis i les garanties que s'estableixen en els articles anteriors. A tal efecte, a més d'avaluar els casos en què s'hagi denegat la sol·licitud d'accés a l'e-treball, aquesta Comissió és informada dels aspectes tècnics i tecnològics, organitzatius i de salut laboral, com també de les dades generals, a fi i efecte de poder fer el seguiment corresponent. També es poden proposar millores o alternatives en el model.

CAPÍTOL 4

Classificació professional

Article 24

Classificació professional del personal acadèmic

24.1. Grups, posicions i nivells

El personal acadèmic de la Institució, que realitza tasques de docència, gestió acadèmica i de recerca, es classifica d'acord amb els grups, les posicions i els nivells següents:

Grup A. Professorat propi

El professorat propi és el contractat a temps complet i en dedicació d'exclusivitat (per aquest motiu, l'acompliment regular d'activitats acadèmiques en altres universitats o l'exercici d'altres activitats professionals exigeix sempre l'autorització prèvia per part del rectorat, tret que sigui conseqüència d'un conveni de col·laboració institucional).

La Universitat pot arribar a acords amb altres institucions universitàries d'arreu del món a l'efecte d'incorporar professorat en règim de dedicació acadèmica compartida entre ambdues institucions (*joint appointment*). El règim i la dedicació d'aquest professorat s'estableix en el conveni corresponent.

El professorat propi s'estructura d'acord amb les posicions i els nivells següents:

.-Professor/a ajudant/a

Posició inicial i no permanent de la carrera acadèmica en la qual es desenvolupa l'aprenentatge de la metodologia docent de la Institució i s'acompleixen tasques docents i de recerca. És compatible amb la formació doctoral. El professorat d'aquesta categoria no pot exercir càrrecs de gestió.

A l'efecte de progressió professional s'estableixen dos nivells (PAJ1, PAJ2) associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

.-Professor/a

Posició que ocupa el professorat doctor que disposa ja d'experiència acadèmica i d'expertesa en la metodologia docent de la Institució o que està capacitat per adquirir-la en un període curt de temps.

El professorat adscrit a aquesta posició manté una dedicació preferent a les funcions de desenvolupament docent, si bé amb una implicació progressiva més gran en les funcions de planificació docent, innovació i millora. S'espera una participació activa en els projectes de recerca i transferència social del coneixement.

A l'efecte de progressió professional s'estableixen tres nivells (P1, P2, P3), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

.-Professor/a agregat/da

Posició que ocupa el professorat doctor expert en la metodologia d'aprenentatge de la Institució i amb unes capacitats docents i de recerca degudament acreditades pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat.

El professorat adscrit a aquesta posició mostra un desenvolupament equilibrat de les funcions docents de planificació, desenvolupament i innovació i és plenament actiu en recerca i transferència de coneixements. Assumeix un rol de lideratge en totes les funcions acadèmiques i pot assumir responsabilitats de direcció, govern i representació institucional.

A l'efecte de progressió professional s'estableixen tres nivells (PAGR1, PAGR2, PAGR3), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

.-Catedràtic/a

Posició que ocupa el professorat doctor amb una carrera docent i investigadora plenament consolidades i degudament acreditades pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat.

El professorat adscrit a aquesta posició assumeix un paper determinant en el disseny i la implementació de l'estratègia institucional, en la planificació de l'activitat acadèmica i de recerca i en la seva avaluació i millora. Assumeix un rol de lideratge d'equips, de projectes de recerca científica, innovació, transferència i difusió social del coneixement, com també de representació externa de la Universitat.

A l'efecte de progressió professional s'estableixen dos nivells (C1, C2), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

Grup B. Professorat associat

Segons les necessitats docents detectades, també es poden contractar professors associats per tal d'aprofitar l'expertesa de professionals per a complementar els àmbits d'especialització del professorat existent als estudis o centres. Els candidats han d'acreditar una àmplia experiència i competència professional en àmbits no estrictament acadèmics. La seva contractació és normalment a temps parcial i exigeix que el candidat/a disposi d'una altra feina principal remunerada. Excepcionalment, la Universitat pot contractar professors associats a temps complet per tal d'atraure coneixement i expertesa procedents d'àmbits no acadèmics.

.-Professor/a associat/da

Posició que ocupa l'especialista de reconeguda competència en un àmbit professional que és contractat com a professor/a per tal de dur a terme tasques docents específiques relacionades amb la coordinació i la gestió de la docència en programes i assignatures de la seva àrea d'expertesa.

Grup C. Personal de recerca

Comprèn els professionals adscrits exclusivament a les posicions de recerca segons la titulació, les funcions i la prestació laboral que es correspon per a cada modalitat de contracte. Són les posicions següents:

.-Investigador/a

Posició que ocupa el titulat/da doctor/a amb experiència investigadora consolidada o provada en un àmbit determinat per realitzar i dirigir tasques i projectes de recerca en el seu camp d'expertesa. És contractat de manera permanent, o bé

temporal si està vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia. S'estableixen dos nivells (júnior i sènior) associats a l'expertesa investigadora i als mèrits acadèmics.

.-Ajudant/a de recerca

Posició que ocupa el titulat/da universitari/ària que s'inicia en la investigació col·laborant amb investigadors sèniors i/o investigadors júnior en les tasques de recerca pròpies de diferents projectes. És contractat de manera temporal i vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia.

.-Becari/ària de doctorat

Posició que ocupa el titulat/da universitari/ària que s'inicia com a personal investigador en formació per mitjà d'ajuts per al desenvolupament d'estudis oficials de doctorat.

S'inclou el personal que accedeix en el marc de les beques que anualment convoca la Institució en els programes específics de doctorat, com també el personal que accedeix en el marc de les beques oficials autonòmiques o estatals per al personal investigador en formació, d'acord amb el Reial decret 63/2006, de 27 de gener (BOE, de 3 de febrer) i les resolucions publicades als butlletins oficials corresponents o la legislació vigent, si no n'hi ha, la relació dels quals sigui laboral d'acord amb la normativa vigent.

Grup D. Altre personal acadèmic

A més, la Institució pot contractar professorat visitant per tal d'afavorir la mobilitat, fomentar l'intercanvi de coneixement i expertesa i teixir aliances estratègiques amb altres institucions. El contracte és de caràcter temporal amb la durada que s'acordi entre les parts i amb dedicació a temps complet o parcial.

Així mateix, el Consell de Govern pot nomenar professors emèrits entre aquells professors que hagin prestat serveis destacats a la Universitat.

24.2. Carrera acadèmica del professorat propi

La carrera professional del professorat propi de la Institució se sustenta en un sistema objectiu d'avaluació i promoció basat en el reconeixement extern i intern dels mèrits i la qualitat de l'activitat duta a terme. En aquesta promoció és necessari tenir en compte els mèrits docents, de recerca i d'innovació, l'expertesa en la metodologia docent de la Institució, el compliment dels objectius anuals establerts en el Pla d'objectius personals (POP), les responsabilitats de direcció i gestió acadèmica i la realització d'encàrrecs institucionals, de conformitat amb els criteris i els procediments previstos en el document de professorat, que són públics.

La Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat, formada pel vicerector/a competent en matèria de professorat, el vicerector/a competent en matèria de recerca i el director/a dels estudis als quals pertany el professor/a, i la Direcció de l'àrea de persones, es reuneix almenys una vegada a l'any per avaluar la progressió professional de cada professor/a i la conveniència o no de modificar la posició o el nivell, d'acord amb els criteris esmentats anteriorment.

Article 25

Classificació professional del personal de gestió

25.1. Grup i nivells

Les persones treballadores del grup de gestió que s'inclouen en aquest Conveni s'integren en un dels nivells del grup professional que s'assenyalen a continuació, el contingut dels quals ho és de manera succinta i no excloent.

Les diferents competències professionals definides per la Institució, com també l'autonomia, la gestió d'equips, la responsabilitat, l'expertesa, el grau de participació, la demanda de rendició de comptes, el grau de complexitat i la visió estratègica, en els seus diferents nivells, són factors que determinen la pertinença al grup professional, com també les titulacions o coneixements equivalents, les acreditacions i

les llicències que la legislació vigent disposi per a qualsevol dels col·lectius de les persones treballadores de la Institució.

Les persones treballadores del grup de gestió de la Institució han d'ocupar un lloc de treball en el seu context organitzatiu, tenir associades una descripció bàsica i unes funcions essencials i rebre la denominació específica que es determini, ja sigui per raó de les mateixes funcions, que poden ser generals i transversals, o bé específiques i concretes del grup, estudi, programa o àrea de pertinença.

El personal de gestió s'estructura d'acord amb els nivells següents:

.-Tècnic/a expert/a

Professional amb una titulació universitària o amb coneixements equivalents que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, conformen unes habilitats i uns coneixements contrastats de màxim nivell.

Duu a terme la seva activitat sota un grau màxim de responsabilitat, tant en la gestió i els resultats com en la interrelació amb persones en l'àmbit intern i extern. Opera dins un marc de referència poc definit i abstracte i aplica un pensament estratègic i creatiu en la resolució de problemes complexos. Disposa de màxima autonomia en les decisions i en la definició de les polítiques de gestió i les línies estratègiques que corresponguin al seu àmbit de competències; així mateix, se li exigeix un nivell competencial d'expert.

Pot gestionar equips o àmbits estratègics, conformats o no per grups o serveis de la Universitat, i, en tot cas, planifica, organitza, assegura resultats i l'acompliment de funcions, duent a terme alhora la rendició de comptes dels equips dels quals pugui ser responsable.

.-Tècnic/a N1

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

Duu a terme la seva activitat sota un alt grau de responsabilitat, tant en la gestió i els resultats com en la interrelació amb persones en l'àmbit intern i extern. Opera dins un marc de referència definit i aplica un pensament analític en la resolució de problemes poc definits. Disposa d'autonomia en la presa de decisions i participa en la definició de les polítiques i la definició de protocols i procediments de gestió; així mateix, se li exigeix un nivell competencial avançat.

Pot gestionar equips o àmbits estratègics, conformats o no per grups o serveis de la Universitat, i, en tot cas, planifica, organitza, assegura resultats i l'acompliment de funcions, duent a terme alhora la rendició de comptes dels equips dels quals pugui ser responsable.

.-Tècnic/a N2

Professional amb una titulació universitària o amb coneixements equivalents que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, conforma unes habilitats i uns coneixements contrastats de nivell mitjà. Duu a terme la seva activitat sota un grau mitjà de responsabilitat tant en la gestió i els resultats com en la interrelació amb persones en l'àmbit intern i extern, amb un marc de referència definit, disposant de pautes i models per a la resolució de problemes complexos i definits. Gaudeix d'autonomia en les decisions i fa aportacions a la definició de les polítiques i en la definició de protocols i procediments de gestió; així mateix, se li exigeix un nivell competencial mitjà.

Pot gestionar un equip de treball, planificar, organitzar, assegurar resultats i l'acompliment de funcions, duent a terme alhora la rendició de comptes sobre processos clau o equips.

.-Tècnic/a N3

Professional amb una titulació universitària o amb coneixements equivalents que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, duu a terme activitats tècniques de nivell bàsic. Pot participar en la definició de processos i procediments, amb supervisió, en un marc de referència basat en protocols i instruccions establertes. Se li exigeix un nivell competencial bàsic.

.-Tècnic/a N4

Professional que per la seva formació específica i la seva experiència professional duu a terme activitats tècniques de suport amb autonomia limitada i un grau elevat de supervisió i supeditació a un marc de referència delimitat, a l'execució d'instruccions detallades. Se li exigeix un nivell competencial bàsic inicial.

.-Administratiu/va

Professional que, per la seva formació específica i la seva experiència professional, duu a terme activitats de suport administratiu, sense autonomia i amb un grau elevat de supervisió amb supeditació a un marc de referència totalment delimitat i a l'execució d'instruccions detallades. Se li exigeix un nivell competencial adequat a les seves tasques de suport administratiu.

25.2. Desenvolupament professional del personal de gestió

Els tres eixos fonamentals de la gestió de persones a la Institució són:

a) Un model basat en una política retributiva competitiva orientada a l'equitat interna.

b) Un model de flexibilitat laboral completa que vertebrï transversalment la cultura del treball i la seva estructuració i condicions.

c) Una trajectòria professional objectivada que vetlli pel creixement personal i professional de les persones.

El sistema de gestió de la contribució professional és un instrument que permet objectivar la contribució de les persones a la Institució i garantir l'aplicació dels tres eixos mencionats anteriorment en paràmetres d'objectivitat, transparència i garantia, i és la base de les decisions que es prenen en els diferents àmbits.

El sistema de gestió de la contribució professional integra:

a) Una avaluació competencial.

b) L'establiment i la valoració d'objectius.

c) L'anàlisi del grau d'ajust a les funcions del lloc de treball.

Aquest sistema permet orientar les persones cap a la consecució dels objectius i l'acompliment de les funcions previstes i, alhora, ajustar les funcions amb relació als perfils competencials, en el sentit més meritocràtic. La finalitat és també el creixement personal i professional mitjançant l'establiment d'un pla de desenvolupament personal orientat a la detecció de les àrees de millora i la definició d'accions de formació o desenvolupament.

La Institució entén el desenvolupament de les persones com l'element clau de diferenciació, en paràmetres de competitivitat. La Institució vetlla pel creixement personal i professional de les persones; i aquestes persones són responsables d'aprofitar els recursos disponibles i gestionar el coneixement que se'n derivi.

El personal de gestió té dret a gaudir d'oportunitats de promoció professional, mitjançant el progrés professional entre llocs de treball, d'acord amb criteris que reconguin l'experiència, el compromís i la motivació i l'aprenentatge permanent i dins de les necessitats organitzatives de la Institució.

Article 26

Càrrecs de confiança o per rol professional

La Institució pot encarregar la realització de tasques, de caràcter no consolidable i de temps determinat, anomenades de confiança, que comportin la realització de tasques d'especial interès estratègic, organitzatiu o específic per a la Institució. Així mateix, pot assignar rols professionals, de caràcter no consolidable i de temps determinat, que impliquin la realització de tasques de responsabilitat, comandament, supervisió o responsabilitat tècnica sobre processos o persones. En aquests casos, s'estableixen complements retributius, que es perceben mentre s'acompleixin les funcions esmentades. Aquestes situacions es regulen sempre per mitjà del corresponent document de novació contractual que garanteixi la seguretat jurídica de les parts.

Article 27

Procediment de classificació professional

Les divergències de caràcter individual que se suscitïn en matèria de classifica-

ció professional se sotmeten amb caràcter previ a la Comissió paritària d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 5

Condicions retributives

Article 28

Taules salarials

Essent voluntat de les parts que les persones treballadores no pateixin pèrdua de la capacitat adquisitiva ni del seu nivell de vida, l'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fa referència al temps de treball fixat a l'article 14.1 com a jornada màxima establerta. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tenen dret a percebre els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

Article 29

Conceptes retributius comuns

Sense perjudici dels complementos personals existents en l'actualitat o els que es puguin crear, s'estableixen els següents conceptes retributius:

a) Salari base

És la part de la retribució del treballador fixada en funció del seu grup, posició i/o nivell professional, amb independència de la remuneració que correspongui pel lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. La seva quantia, s'abonarà mensualment, per cada grup, posició i/o nivell professional, i serà la fixada a l'annex 1

b) Complement Personal *ad personam* per les persones contractades amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu

És aquell complement de caràcter estrictament personal que, per homologació d'estructura retributiva, s'integra a la part de remuneració d'una persona treballadora que superi l'import del salari base corresponent al seu grup, posició i/o nivell professional. Als efectes de promoció es considera aquest complement com a compensable i absorbible. Aquest complement s'abonarà mensualment.

c) Complement variable

És aquell complement de caràcter no consolidable que es podrà establir per acord individual, i per aquells càrrecs que suposin la realització de tasques d'especial interès estratègic, organitzatiu o específic per a la Institució, com a retribució vinculada a l'assoliment d'uns objectius prefixats i dins dels paràmetres establerts pel model de direcció per objectius i/o pel sistema de gestió de la contribució professional.

Per al col·lectiu acadèmic, a l'inici del curs, i pel de gestió, dins dels dos primers mesos de l'any, es determinaran els objectius per aquell exercici per part de la persona treballadora i el seu cap, així com els indicadors de valoració, els graus de consecució i les ponderacions corresponents d'entre tots ells per tal de garantir la correcta aplicació i objectivitat del model.

La meritació d'aquest complement serà, pel col·lectiu acadèmic la del curs, i pel col·lectiu de gestió, l'any natural. La liquidació pel cas del col·lectiu acadèmic, serà d'un 30% al mes d'abril, en concepte d'avançament a compte, i l'altre, i fins a un màxim del 70% restant, al mes d'octubre del següent any acadèmic, i en aquell percentatge efectiu d'assoliment que pugui correspondre percebre. Pel cas del col·lectiu de gestió la seva liquidació serà d'un 30% el mes d'octubre, com a avançament a compte, i l'altre, i fins a un màxim del 70%, al mes d'abril de l'any següent, i en aquell percentatge efectiu d'assoliment que pugui correspondre percebre.

Aquest complement no inclourà nous conceptes o condicions diferents dels referits en els paràgrafs anteriors, i en cap cas s'incrementarà a l'any 2012 la despesa per aquest concepte respecte la reconeguda l'any 2011.

d) Gratificacions extraordinàries

Les persones treballadores tindran dret a la percepció de dues gratificacions

extraordinàries que es rebran el dia 15 de juny, com a paga extra d'estiu, i el 15 de desembre, com a paga de tardor, les dues corresponents a cada any.

Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una catorzena part del salari anual brut, més una catorzena part del complement *ad personam* també en còmput anual més una catorzena part del complement de direcció acadèmica "per al personal acadèmic" o una catorzena part del complement de responsabilitat "per al personal de gestió".

La meritació de les pagues extraordinàries és semestral, meritant-se la d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny i la de tardor, de l'1 de juliol al 31 de desembre, ambdues en proporció al temps efectivament treballat.

Per manifestació expressa i formal, la persona treballadora pot optar per rebre el seu salari brut anual en dotze mensualitats. Aquest canvi serà efectiu sempre que coincideixi en períodes on la meritació d'una paga extraordinària és complerta.

e) Bestretes

Totes les persones que treballen a la Institució, tindran el dret a sol·licitar, una bestreta sense interès fins a l'import del 80% d'una mensualitat del salari real, i del 90% d'una paga extraordinària. Aquesta bestreta s'haurà de sol·licitar sempre per escrit.

Article 30

Complements salarials específics del personal acadèmic i/o de recerca.

a) Complement docent

Els professors cada cinc anys tenen dret a percebre un complement docent, que es consolida en la retribució del professor/a, i es continua percebent anualment, en pagaments mensuals i en la quantitat establerta. Per això, és necessari que hagin tingut un rendiment i un desenvolupament competencial correctes d'acord amb els criteris que estableixi el Manual d'Avaluació de l'Activitat Docent del Professorat "acreditat per l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i l'Accreditació" i d'acord amb el que dictamini la comissió avaluadora corresponent.

Inicialment, el complement acadèmic és el que es determina en l'annex 2. En el moment que el context econòmic i pressupostari ho faci possible, es preveu revisar aquest complement per unificar-lo en els tres casos a 1.500 euros.

b) Complement de recerca.

Els investigadors sèniors i els professors investigadors, cada sis anys tenen dret a percebre un complement de recerca, que es consolida en la retribució del professor/a, i es continua percebent anualment, en pagaments mensuals i en la quantitat establerta. Per això, és necessari que hagin dut a terme una activitat de recerca d'acord amb el que estableixin els sistemes externs d'avaluació de la recerca acreditats per les agències de qualitat i dictamini la comissió d'avaluació corresponent, sempre de conformitat amb criteris públics.

Inicialment el complement de recerca serà el que es determina en l'annex 3. En el moment que el context econòmic i pressupostari ho faci possible, es preveu revisar aquest complement per unificar-lo en els tres casos a 1.500 euros.

c) Complement de direcció acadèmica o de responsabilitat

Els càrrecs de direcció acadèmica, d'acord amb el nivell de responsabilitat que tinguin, perceben un complement d'abonament mensual i de caràcter no consolidable específic, denominat de complement de responsabilitat, durant el període en què s'exerceixin les responsabilitats corresponents.

En general, l'import d'aquest complement depèn, en el cas de les direccions de programes (grau, màster universitari i màster propi), del nombre de crèdits i d'estudiants, mentre que en el cas de les direccions d'estudi es tenen en consideració també el nombre de titulacions i de professors. En cas que l'assumpció d'aquesta responsabilitat comporti una complexitat específica es tenen en consideració altres criteris que puguin ser objectivables.

Per tal d'accedir als càrrecs de direcció acadèmica, cal que el professorat disposi dels requisits següents.

-Direcció d'estudis: professor/a agregat/da o catedràtic/a

-Direcció de programa: professor/a

El complement de direcció acadèmica o de responsabilitat serà el que es determina en l'annex 4.

d) *Altres complements i ingressos*

L'assoliment del títol de doctor dóna dret al professorat al reconeixement d'un complement específic anomenat complement de tesi de 1.500 euros anuals, consolidable en la seva retribució i d'abonament mensual.

En cas que el professorat rebi un encàrrec institucional específic aprovat per Consell de Govern tindrà dret al reconeixement de complements específics no consolidables, relacionats amb la responsabilitat d'aquest encàrrec i/o vinculats a l'assoliment d'uns objectius. Com a norma general, aquest encàrrec pot estar relacionat amb activitats docents, de recerca o de representació institucional. Correspondrà a Consell de Govern la determinació d'aquests encàrrecs i dels seus objectius.

Anualment, i per una sola vegada, s'estableixen distincions per activitat docent i de recerca del professorat, com ara a la millor iniciativa d'innovació docent o a la publicació científica més rellevant, amb una remuneració de 1.000 euros no consolidables.

Article 31

Complement de responsabilitat del personal de gestió

Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques d'especial responsabilitat, direcció, comandament o coordinació. Aquest complement és d'abonament mensual.

Aquest complement es percep mentre es porta a terme la tasca corresponent d'especial responsabilitat, direcció comandament o coordinació i es deixa de percebre quan es deixen d'exercir per qualsevol causa les funcions esmentades.

La seva quantia, que ve fixada en valors màxims a l'annex 5, es percep, com a conseqüència del lloc que s'ocupi, en atenció als següents paràmetres:

- a) En funció del volum pressupostari que es gestioni
- b) En funció de la complexitat dels processos del servei que es desenvolupi
- c) En funció de la responsabilitat i dimensió que s'hagi d'exercir sobre un col·lectiu de persones
- d) En funció de la valoració que en faci el seu responsable immediat

CAPÍTOL 6

Drets sindicals i de representació

Article 32

Comitè d'Empresa

El Comitè és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de persones treballadores de la Institució per a la defensa dels seus interessos. Li corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals reconeixen.

Article 33

Seccions sindicals i delegats sindicals

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

Article 34

Crèdit horari

34.1. Els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals tenen dret a gaudir del crèdit retribuït d'hores o l'equivalent en càrrega de treball previst a la legislació vigent per a la realització de les seves funcions de representació.

34.2. El nombre d'hores mensuals que correspongui als membres del Comitè es pot acumular en un o diversos representants dels treballadors, sense depassar el màxim total.

34.3. Els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals poden quedar alliberats de la seva feina amb dret a ser remunerats i a reserva de lloc de treball.

34.4. L'acumulació d'hores entre representants o l'alliberament d'un o més membres del Comitè s'han de comunicar formalment a la Institució.

34.5. Els membres del Comitè que formin part de la Comissió paritària, de la Comissió de seguiment de l'E-treball o de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu tenen dret a gaudir del permís retribuït necessari per poder exercir, de manera adequada, les funcions atribuïdes. Aquestes hores de dedicació no computen com a part del crèdit retribuït d'hores mensuals.

34.6. La Institució ha d'adoptar les mesures organitzatives necessàries per garantir que els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals puguin realitzar les seves funcions de representació i de negociació i les establertes per a la Comissió paritària.

Article 35

Mitjans dels òrgans de representació

35.1. Els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals, dins l'exercici i l'àmbit de les seves funcions representatives, poden utilitzar el correu electrònic corporatiu i altres eines telemàtiques, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre a les persones treballadores informació de naturalesa sindical i laboral.

35.2. Els membres del Comitè i, si escau, els delegats sindicals tenen dret a disposar dels mitjans següents:

a) Un espai al campus virtual, com a via d'informació i comunicació amb les persones treballadores en el seu àmbit de representació i sobre les matèries pròpies de la seva estricta competència.

b) Un espai adequat i dotat amb el material i l'equip informàtic necessari per poder dur a terme les seves funcions de representació.

c) Els taulers d'anuncis necessaris per inserir les comunicacions de contingut laboral, sindical o professional que considerin pertinents. Aquests taulers s'han d'instal·lar en tots els centres de treball en llocs clarament visibles i accessibles a totes les persones treballadores.

35.3. L'ús dels mitjans esmentats, que tenen la condició d'eines de la Institució a la disposició dels representants legals i sindicals dels treballadors, i que s'ha de fer respectant els drets de les persones, no pot comportar, en cap cas, un perjudici en l'activitat normal de la Institució.

CAPÍTOL 7

Resolució de conflictes col·lectius

Article 36

Resolució de conflictes col·lectius

Les parts signants d'aquest Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, com també els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció social.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 37

Gradació de les faltes

Constitueixen faltes tots aquells actes o omissions de les persones treballadores que representin una infracció dels deures i les funcions que tinguin encomanats o resultin contraris al que preceptuen les disposicions legals vigents.

Correspon a la Institució la facultat d'imposar sancions d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

La imposició de qualsevol sanció requereix comunicació escrita a la persona afectada, fent-hi constar la data i els fets que la van motivar, d'acord amb la gradació de faltes establerta en aquest article.

La Institució ha d'informar per escrit els representants legals dels treballadors, al mateix temps que la persona afectada, de tota sanció greu o molt greu que s'imposi.

Article 38

Faltes lleus

En tot cas es consideren faltes lleus:

- a) Tres incompliments al mes, no justificats, de l'horari laboral, quan vulnerin les directrius sobre jornada i flexibilitat horària, establertes en aquest Conveni.
- b) La negligència o retard no justificats en l'execució de la feina encomanada i que li sigui pròpia.
- c) La no atenció als usuaris, amb la correcció i la diligència degudes, sigui quin sigui el canal de comunicació emprat.
- d) La manca d'higiene i neteja personal, quan sigui de tal magnitud que pugui afectar la feina o la resta de companys.
- e) La no tramitació en temps i forma de les comunicacions de baixa i alta per incapacitat temporal.
- f) La no comunicació a la Institució dels canvis de residència o domicili.
- g) Les discussions que, tenint o no el seu origen en qüestions de feina, repercutixin negativament en la bona marxa del treball i endarrereixin o impossibilitin l'execució correcta de les funcions i les tasques encomanades.
- h) La no comunicació amb prou temps d'una falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- i) La negligència en el lliurament de qualificacions i documentació acadèmica en les dates acordades.

Article 39

Faltes greus

En tot cas es consideren faltes greus:

- a) Més de tres incompliments al mes, no justificats, de l'horari laboral, quan vulnerin les directrius sobre jornada i flexibilitat en el lloc de treball, establertes en aquest Conveni.
- b) La simulació de malaltia o accident.
- c) La manipulació de pertinences alienes de qualsevol persona treballadora de la Institució, sense la deguda autorització.
- d) L'accés a arxius i informació, qualsevol que sigui el seu suport, no vinculada al propi lloc de treball ni a les funcions assignades, sense la deguda autorització.
- e) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- f) La desobediència o manca greu de respecte als superiors en matèria de treball.
- g) Les negligències i els retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a la Institució.
- h) La no observança del compliment de les polítiques, els codis i els protocols de la Institució quan li causin perjudici greu.
- i) La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

Article 40

Faltes molt greus

Sens perjudici del que estableix l'article 54 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en tot cas es consideren faltes molt greus:

- a) L'absència més de tres dies en un mes sense causa justificada.

- b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- c) El furt o robatori, tant a qualsevol persona treballadora de la Institució, dins o fora de l'horari de treball, com a la mateixa Institució o a qualsevol persona dins dels locals de la Institució.
- d) L'apropiació indeguda de documents o d'informació rellevant de caràcter confidencial de la Institució, sense la deguda autorització.
- e) La manca d'higiene personal continuada i habitual que produeixi queixes justificades d'altres persones treballadores de la Institució.
- f) L'abús d'autoritat.
- g) L'abandonament del lloc de treball, en càrrecs de responsabilitat, sense causa justificada.
- h) L'assetjament sexual i l'assetjament moral.
- i) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un semestre, quan hi hagi hagut sancions.

Article 41

Sancions màximes

Les sancions màximes que es poden imposar, si s'escau, considerant la gravetat de la falta, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de sou i feina d'un dia.
- b) Per falta greu: suspensió de sou i feina fins a deu dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball en el supòsit en què la falta sigui classificada en el seu grau màxim.

Article 42

Prescripció de faltes

La facultat de la Institució per sancionar prescriu:

- a) Per a les faltes lleus, als deu dies.
- b) Per a les faltes greus, als vint dies.
- c) Per a les faltes molt greus, als seixanta dies.

Els termes de prescripció esmentats computen a partir de la data en què la Direcció de la Institució tingui coneixement de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

La no comissió de faltes lleus durant sis mesos, i de greus durant un any, determina la cancel·lació de les faltes anàlogues que puguin constar en l'expedient personal.

Article 43

Procediment sancionador

El procediment sancionador, que en tot cas requereix el consentiment de la persona treballadora presumptament infractora, s'articula de la manera següent:

- a) S'obre un expedient disciplinari, concretant els fets objecte de valoració, la data en què s'hagin produït i el tipus de falta imputada. L'obertura d'expedient disciplinari es comunica a la persona afectada i als representants legals dels treballadors.
- b) S'atorga un termini de cinc dies hàbils, des de la data de comunicació de l'obertura de l'expedient, per tal que la persona afectada pugui presentar al·legacions sobre la qüestió, les quals han de ser degudament registrades dins de l'expedient disciplinari iniciat.
- c) S'atorga el mateix termini de cinc dies hàbils als representants legals dels treballadors per emetre'n un informe, que cal incloure a l'expedient abans de la resolució.
- d) Exhaurit aquest termini de cinc dies hàbils, la Direcció de la Institució resol l'expedient disciplinari, aplicant la legislació laboral vigent i d'aquest Conveni, en vista dels informes i les al·legacions que s'hagin formulat.

Els expedients disciplinaris oberts que no es resolguin d'acord amb aquest procediment impliquen la improcedència de les sancions que se'n derivin.

CAPÍTOL 9

Beneficis socials

Article 44

Beneficis socials

44.1 Complement d'incapacitat temporal

En les situacions d'incapacitat temporal que es puguin produir, la Institució complementa fins al 100% les retribucions que la persona treballadora tingui garantides contractualment o convencionalment.

44.2 Valoració del complement variable en situacions de maternitat i paternitat

Per a la determinació del complement variable que les persones treballadores tinguin reconegut d'acord amb l'article 29.c d'aquest Conveni en les situacions de suspensió del contracte per raó de maternitat o paternitat, durant el període en el qual hagi estat suspès aquest contracte es valora l'assoliment d'objectius en el 100%.

44.3 Beneficis propis de la comunitat UOC

Les persones treballadores de la Institució tenen dret als beneficis que s'ofereixen per a tota la comunitat UOC. Aquells beneficis socials que puguin comportar un cost directe sobre el pressupost anual de la Institució s'ofereixen amb subjecció a la disponibilitat pressupostària i econòmica.

44.4 Assegurances

Les persones que treballen a la Institució disposen d'una assegurança, que se subscriu com a pòlissa col·lectiva i que cobreix les prestacions per mort o per invalidesa permanent, total o absoluta, derivades d'accident, en les quanties que es detallen en l'annex 6. L'acord preveu una assegurança de vida i invalidesa per a tots els professionals de la Universitat. En tot cas, és requisit indispensable pertànyer a aquest col·lectiu i estar-hi donat d'alta en el moment del fet causant.

44.5 Pla de compensació flexible

Les parts acorden que, en el marc de la instauració i el desenvolupament dels beneficis socials de la Institució i de la política retributiva, les persones que a títol individual, i sempre voluntàriament, així ho desitgin poden adherir-se al sistema de retribució i compensació flexible que es posa a la seva disposició, en la forma i amb els límits que legalment estiguin establerts i d'acord amb les limitacions que es puguin preveure en aquest articulat i, subsidiàriament, en els termes que es puguin preveure en el contracte d'adhesió que es pugui subscriure a l'efecte per a cada persona adherida.

En l'àmbit d'aquest sistema, s'acorda que, dintre de l'autonomia individual, cada persona treballadora pot destinar de manera voluntària i a criteri seu, anualment, mitjançant la seva adhesió al sistema de compensació i retribució flexible, part de la seva retribució bruta anual dinerària a l'obtenció d'un seguit de productes, serveis i altres beneficis en espècies prèviament establerts en el catàleg que la Institució posa a la seva disposició, sense que l'aplicació econòmica en la forma de percebre les retribucions pugui variar de cap manera el salari, els conceptes retributius o altres complements, salarials o extrasalarials, als quals la persona pugui tenir dret, atès que es constitueix com un sistema que, un cop determinat el salari brut anual, només concreta la manera com es rep. L'acord individual d'adhesió, que és anual, és prorrogable, i el gaudi d'un producte o benefici determinat no pot ser consolidable.

D'acord amb el que es preveu en l'article 26 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la retribució a percebre en espècie no pot superar, en cap cas, el 30% de la retribució anual que tingui fixada la persona treballadora.

Tenint en compte que aquest element forma part del conjunt de beneficis socials que atorga la Institució, s'acorda expressament que l'aplicació del sistema de compensació i retribució flexible establert en aquest punt no pot comportar reducció de cap tipus de protecció social a les persones treballadores.

44.6 Formació

Les persones que treballen a la Institució reben la formació professionalitzadora, inclosa la formació en idiomes, que en cada moment es determini. Igualment, i sempre

que el context econòmic i pressupostari ho faci possible, la Institució subvenciona la formació necessària per al desenvolupament individual de cada treballador/a, d'acord amb la política de formació establerta.

44.7 IntraUOC

La Institució ofereix en un espai concret de la seva IntraUOC, amb ofertes específiques arran de la seva xarxa de contactes comercials, fonamentalment descomptes per ser persona treballadora de la Institució.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional 1

Pla d'igualtat

La Institució promou, d'acord amb les directrius de la Comissió d'Igualtat, el respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i adopta les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. En particular, es garanteix el desplegament dels manaments legals en matèria d'igualtat, especialment els relatius al Pla d'igualtat, que cal elaborar i aplicar, després d'haver-lo negociat prèviament amb la representació legal dels treballadors en aquelles parts que siguin de l'àmbit de les relacions laborals. Els representants legals participen en la Comissió d'Igualtat, com també en el seguiment i l'avaluació del Pla.

Disposició addicional 2

És voluntat d'ambdues parts que en el moment que el context econòmic o pressupostari ho faci possible, tots aquells conceptes retributius, drets i beneficis regulats en aquest Conveni, com també el desenvolupament i la promoció professional vertical i horitzontal del personal de gestió, especialment als nivells més baixos, l'aplicació dels quals es fa dependre expressament de la possibilitat esmentada, s'apliquin de manera immediata.

Disposició addicional 3

Mobilitat del punt de treball

Essent objectiu de la Institució l'avenç en la mobilitat del punt de treball de totes les persones que hi treballen, es desenvolupen, en la mesura que les disponibilitats econòmiques i pressupostàries ho facin possible, les millores tècniques, tecnològiques i de programari per a fer-ho possible.

La Institució posarà a disposició de les persones treballadores, sempre que les limitacions econòmiques i pressupostàries ho facin possible, línies d'ajuts tecnològics per facilitar la connectivitat, l'accés i renovació d'equipaments informàtics personals.

Les persones que treballen a la Institució amb un contracte a temps parcial perceben les línies d'ajuts tecnològics previstos en aquesta disposició de manera proporcional a la seva jornada.

D'acord amb aquestes previsions, i considerant l'actual volum de persones que treballen en itinerància a la Institució, es posa a disposició fins a un màxim de 150 dispositius de connexió a Internet en mobilitat, per a aquells grups o estudis que així ho sol·licitin, la utilització dels quals ha de permetre que romanguin a la Institució quan no se'n faci ús.

Disposició addicional 4

A l'efecte del que s'estableix en l'article 20.1.2, i amb relació al gaudiment per mitjos dies dels dies de lliure disposició, compta en tot cas com a mig dia el matí o tarda que per calendari correspongui treballar.

Disposició addicional 5

A l'efecte del que disposa l'article 17 d'aquest Conveni, en matèria de temps de treball del professorat, la definició del Pla de dedicació acadèmica i de la mesura

de la dedicació del personal acadèmic és a càrrec de la Comissió de professorat en la qual participen els representants del professorat del Comitè d'empresa. El Pla de dedicació acadèmica particular per a cada professor/a s'acorda, a partir del pla general, entre ell i la direcció dels estudis.

Disposició addicional 6

Essent interès de les parts avançar en la gratuïtat de la formació a la Universitat de les persones que treballen a la Institució, en la mesura que les disponibilitats econòmiques i pressupostàries ho facin possible, s'instaura un sistema de beques competitives en les quals, mitjançant convocatòries que es fan públiques oportunament, les persones treballadores poden assolir la gratuïtat total o parcial dels seus estudis a la Universitat. Entre altres factors, es consideren a les convocatòries el nivell d'ingressos, la progressió professional, la trajectòria acadèmica com a estudiant i l'evolució dins del marc de la gestió de la contribució.

Disposició addicional 7

En els casos de contractes a jornada completa, dels imports reflectits en l'annex i d'aquest Conveni col·lectiu per a cada posició o nivell, el 7% s'entén establert en concepte de complement d'exclusivitat, d'acord amb el que disposa l'article 21.1 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, a l'efecte de la no compensació i la no absorció, i a l'efecte de revaloració, aquest concepte té idèntic tractament que la resta del salari base.

ANNEXOS

de taules salarials

ANNEX 1

Salari base anual

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres anuals brutes.

L'import del salari base correspon a jornada completa i, en aquest cas, inclou la previsió de la disposició addicional 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

PROFESSORAT

Professor/a ajudant/a

PAJ: 23.000

PAJ2: 26.000

Professor/a

P1: 28.000

P2: 32.000

P3: 35.000

Agregat/da

PAGR 1: 36.000

PAGR 2: 42.000

PAGR 3: 47.000

Catedràtic/a

C1: 48.000

C2: 54.000

GRUP PROFESSIONAL B:

1) Professor/a associat/da: 26.000

GRUP PROFESSIONAL C:

1) Investigador/a sènior: 28.000

2) Investigador/a júnior: 23.000

- 3) Becari/ària de doctorat: segons cada convocatòria anual
- 4) Ajudant/a de recerca: segons la titulació i el projecte

COL·LECTIU DE GESTIÓ

Grup professional: gestió tècnica i administrativa

- 1) Tècnic/a expert/a: 45.000
- 2) Tècnic/a de nivell 1: 33.000
- 3) Tècnic/a de nivell 2: 26.700
- 4) Tècnic/a de nivell 3: 22.500
- 5) Tècnic/a de nivell 4: 18.500
- 6) Administratiu/va: 18.000

Les categories actuals de tècnics A s'instal·len en el nivell 1, les de tècnics B en el nivell 2, les de tècnics C en el nivell 3 o 4 i els actuals administratius i auxiliars en el nivell 5.

ANNEX 2

Complement acadèmic

El complement acadèmic és el que es determina en la taula següent (total anual en euros). Tots els imports assenyalats corresponen a xifres anuals brutes.

Catedràtic/a : 1.500
Agregat/da : 1.500
Professor/a : 1.250

ANNEX 3

Complement de recerca

El complement de recerca és el que es determina en la taula següent (total anual en euros). Tots els imports assenyalats corresponen a xifres anuals brutes.

Catedràtic/a : 1.500
Agregat/da : 1.500
Professor/a : 1.250

ANNEX 4

Complement de direcció acadèmica o responsabilitat

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

DIRECCIONS D'ESTUDIS

Menys de 360 ECTS: 9.000
Entre 360 i 720 ECTS: 10.000
Més de 720 i 1080 ECTS: 11.000
Més de 1080 ECTS: 12.000

DIRECCIONS DE PROGRAMES EEES

Grau

Accés anual superior a 1.000 estudiants: 7.000 € anuals bruts
Accés anual entre 500 i 1.000 estudiants: 6.000 € anuals bruts

Accés anual inferior a 500 estudiants
Programes de Doctorat: 4.000 € anuals bruts

Màster Universitari: 3.000 € anuals bruts
 Màster Propi: 3.000 € anuals bruts

ANNEX 5

Complement de responsabilitat del personal de gestió

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

VP=volum pressupostari; CP=complexitat dels processos de servei; RD=responsabilitat i dimensió; VR=Valoració que en faci el seu responsable

Lloc de treball	VP	CP	RD	VR
Direcció d'àrea/adjunta	màx. de 3.000	màx. de 3.000	màx. de 3.000	màx. de 3.000
Cap de Grup Operatiu	màx. de 1.500	màx. de 1.500	màx. de 1.500	màx. de 1.500
Administració d'estudis	màx. de 1.500	màx. de 1.500	màx. de 1.500	màx. de 1.500
Delegat de seu	màx. de 875	màx. de 875	màx. de 875	màx. de 875
Responsable tècnic/a	màx. de 875	màx. de 875	màx. de 875	màx. de 875

ANNEX 6

	Per accident	Per accident de circulació
Mort	18.030,36	24.040,48
Invalidesa permanent total	18.030,36	30.050,61
Invalidesa permanent absoluta	30.050,61	36.060,73
PG-314835 (12.160.016)		