

UVIC

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

II CONVENI COL·LECTIU

UNIVERSITAT DE VIC – UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA

ÍNDEX

PREÀMBUL	3
TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.....	3
CAPÍTOL I. PARTS NEGOCIADORES, ÀMBITS, VIGÈNCIA I REVISIÓ	3
Article 1. Àmbit funcional	3
Article 2. Àmbit personal	3
Article 3. Vigència	3
Article 4. Pròrroga, denúncia i revisió.....	3
Article 5. Prelació de normes i valoració normativa	4
Article 6. Absorció i compensació.....	4
Article 7. Clàusula d'inaplicació salarial ..	4
CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA.....	4
Article 8. Comissió de seguiment del Conveni.....	4
CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL....	5
Article 9. Facultats i obligacions de la direcció.....	5
TÍTOL II. DEL PERSONAL.....	5
CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ	5
Article 10. Classificació del personal	5
CAPÍTOL II. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL 7	7
Article 11. Provisió de llocs de treball	7
CAPÍTOL III. PERÍODE DE PROVA, SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE	8
Article 12. Nou ingrés. Contractació.....	8
Article 13. Període de prova.....	8
Article 14. Suspensions	9
Article 15. Excedències	9
Article 16. Extinció del contracte	10
Article 17. Jubilacions	10
TÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL	10
CAPÍTOL I. RETRIBUCIONS	10
Article 18. Retribucions	10
CAPÍTOL II. JORNADA DE TREBALL.....	11
Article 19. Jornada laboral	11
CAPÍTOL III. VACANCES I PERMISOS	13
Article 20. Vacances	13
Article 21. Permisos	13
TÍTOL IV. RÈGIM ASSISTENCIAL, MILLORES SOCIALS I DRETS SINDICALS	14
Article 22. Pla d'igualtat.....	14
Article 23. Incapacitat temporal	14
Article 24. Maternitat i paternitat	14
Article 25. Capacitat disminuïda	16
Article 26. Ajuts d'estudi	16
Article 27. Viatges i dietes.....	18
Article 28. Equipament de treball i mitjans de protecció	18
Article 29. Prevenció de riscos laborals i seguretat	18
Article 30. Assegurança de responsabilitat civil	19
Article 31. Vigilància de la salut	19
Article 32. Servei Mèdic	19
Article 33. Drets sindicals	19
TÍTOL V. REGULACIÓ D'INCOMPLIMENTS	19
Article 34. Regulació	19
Article 35. Faltes	20
Article 36. Sancions	21
DISPOSICIONS ADDICIONALS	21
Disposició addicional primera	21
Disposició addicional segona.....	21
Disposició addicional tercera	21
Disposició addicional quarta	21
Disposició transitòria primera: Inaplicació de les taules salarials	22
Disposició transitòria segona: Inaplicació del dret de revisió salarial.....	22
ANNEX 1. TAULES SALARIALS	23

PREÀMBUL

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

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

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

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

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

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I. PARTS NEGOCIADORES, ÀMBITS, VIGÈNCIA I REVISIÓ

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

Article 1. Àmbit funcional

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

Article 2. Àmbit personal

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

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

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

Article 3. Vigència

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

Article 4. Pròrroga, denúncia i revisió

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

Article 5. Prelació de normes i valoració normativa

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

Article 6. Absorció i compensació

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

Article 7. Clàusula d'inaplicació salarial

En els aspectes relacionats amb les possibles discrepàncies a què fan referència els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors que no hagin estat resoltes en el període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, les parts sotmetran les discrepàncies a la Comissió paritària, i si transcorreguts set dies aquesta comissió paritària no s'hagués pronunciat segons el que es disposa als articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts, de manera conjunta o separatament, sotmetran la resolució de la discrepància en el termini màxim de quinze dies al Tribunal laboral de Catalunya (TLC), amb el compromís inequívoc de sotmetre's a un arbitratge obligatori i vinculant.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 8. Comissió de seguiment del Conveni

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

8. També són funcions de la Comissió paritària en el marc de l'aplicació d'aquest conveni:
 - a) Efectuar el seguiment i vigilància de l'aplicació del Conveni.
 - b) Interpretar la totalitat de l'articulat i clàusules del Conveni.
 - c) Conèixer i resoldre qualsevol conflicte col·lectiu que se susci en l'àmbit del Conveni.
 - d) Qualsevol altra funció atribuïda per aquest conveni.
9. Els acords es prendran per vot qualificat i requeriran el vot favorable del 50% de la representació empresarial i del 50% del Comitè d'empresa.

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 9. Facultats i obligacions de la direcció

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

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

TÍTOL II. DEL PERSONAL

CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ

Article 10. Classificació del personal

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

- Grup A. Personal docent i investigador
- Grup B. Personal tècnic, administratiu i de serveis generals

Grup A. Personal docent i investigador

Nívells

Catedràtic/a: qui, amb titulació de doctor, acreditació de recerca avançada per l'AQU, dos sexennis com a mínim i sexenni viu, lidera, defineix i desen-

volupa àrees de recerca i transferència de coneixement, àrees temàtiques docents i programes d'innovació i en manté la projecció externa; lidera equips investigadors i lidera projectes de recerca i transferència de coneixement; programa, coordina, imparteix i avalua assignatures.

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

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

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

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

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

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

Grup B. Personal tècnic, administratiu i de serveis generals

Grup B.1. Personal tècnic i administratiu

Agrupa els llocs de treball que, per ser portats a terme, s'exigeixen coneixements tècnics i un grau d'especialització en l'àmbit concret de treball i que comporten la realització de tasques tècniques

amb un determinat nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i també l'execució i/o suport de processos de gestió administrativa en l'àrea de gestió assignada, aplicant la normativa i els protocols prèviament definits.

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

Grup B.2. Serveis Generals

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

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

Nivells

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

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

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

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

- Arxiver/a
- Tècnic/a especialista administratiu/va

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

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

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

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

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

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

Tècnic/a: qui, amb titulació de cicle formatiu de grau mig, porta a terme activitats de suport sota la supervisió del seu superior immediat. En la realit-

zació de la seva activitat està supeditat a un marc de referència delimitat i a l'execució d'instruccions detallades.

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

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

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

Complements de lloc de treball

Càrrecs no acadèmics

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

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

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

Es definiran altres complements de treball acordats amb el Comitè d'empresa que reconeguin les

competències especials en determinats llocs de treball o el desenvolupament de determinats projectes estratègics.

Relació de llocs de treball

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

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

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

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

CAPÍTOL II. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Article 11. Provisió de llocs de treball

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

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

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

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

Article 12. Nou ingrés. Contractació

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

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

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

2. Els contractes de treball, en qualsevol de les seves modalitats, s'hauran de formalitzar per escrit. Cadascuna de les parts contractants es quedarà un exemplar del contracte signat. Els exemplars restants seran per als organismes competents, d'acord amb la legislació vigent. Qualsevol modificació ens les condicions de treball es formalitzarà i se signarà per escrit mitjançant annexos, i se'n farà còpia al Comitè d'empresa.
3. Tindran la consideració de contractes temporals i es podran celebrar a jornada completa o a temps parcial, els que:
 - a) Tinguin com a funció específica el desenvolupament de projectes de l'activitat investigadora (contracte per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica; contractes d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació en el marc de la Llei 4/2011, d'1 de juny, de la Ciència i Tecnologia; contractes de personal investigador en formació —doctorands—...).
 - b) Tinguin com a funció específica el desenvolupament de projectes d'activitats de transferència de coneixement.

- c) Tinguin com a finalitat la incentivació de l'ocupació temporal (de foment d'ocupació de persones amb discapacitat, de treballadors en situació d'exclusió social, relleu, jubilació parcial, substitució per anticipació de l'edat de jubilació, treballadors que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica o víctima de terrorisme, treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis d'atur i en la situació de vinculació formativa).
- d) Tinguin com a objecte de la contractació una obra o servei eventual per circumstàncies de la producció o interinitat.
- e) Tinguin com a finalitat garantir, complementar, recolzar o fer possible projectes de l'activitat investigadora del punt a) o de l'activitat de transferència de coneixement del punt b), en el cas de personal PAS.

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

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

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

Article 13. Període de prova

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

4. Transcorregut aquest període sense desistiment de cap de les dues parts, el contracte tindrà plens efectes.

Article 14. Suspensions

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

Article 15. Excedències

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

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. L'excedència forçosa

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

- a) Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Un cop transcorreguts els terminis legals per incapacitat temporal, per un màxim de 6 mesos.
- c) Per a l'exercici de funcions sindicals.
- d) Per tenir cura, fins a un màxim de 3 anys, del cònjuge o parella de fet o familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia degudament acreditades per informe mèdic, no pugui valer-se per si mateix i no porti a terme cap activitat retribuïda.
- e) Per maternitat o paternitat. El personal treballador tindrà dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per atendre cada fill, tant per naturalesa com per adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar des de la data del seu naixement o adopció o resolució judicial o administrativa. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posarà fi al període que s'estigui gaudint. Quan ambdues persones de la parella treballin a la UVic-UCC, només un dels dos membres podrà exercir aquest dret, tot i que

es podrà compartir l'excedència mentre no es faci de forma simultània.

- f) Per finalització d'una tesi doctoral, per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. En aquest cas es condiona la reserva del lloc de treball al compliment de la causa que dóna lloc a la situació d'excedència: la finalització de la tesi. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- g) Per motius de recerca, a proposta del treballador/a acceptada per l'empresa. Per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- h) Per motius de formació relacionada amb el lloc de treball i acceptada per l'empresa. Per un període mínim d'un semestre i màxim de 3 anys. Caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes i, en el cas del personal docent, començarà a l'inici d'un semestre.
- i) Per al descans d'un curs acadèmic després de 10 anys continus de treball a la institució.

El treballador/a amb excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini de 30 dies naturals a partir del cessament del servei, càrrec, funció o causa que va motivar la seva excedència, llevat del cas de l'apartat f, en el qual, per al professorat, la reincorporació es produirà la data d'inici del següent període lectiu. Aquest treballador haurà de lliurar una sol·licitud de reincorporació a l'Àrea de Recursos Humans. L'Àrea de Recursos Humans haurà de ratificar per escrit la data de reincorporació sol·licitada com a màxim 10 dies després de rebre la sol·licitud. El personal treballador en excedència forçosa que en cessar de l'esmentada situació no es reintegri al seu lloc de treball en els terminis establerts serà donat de baixa definitiva de la UVic-UCC.

2. L'excedència voluntària

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

El personal treballador amb almenys un any d'antiguitat té dret a excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només es podrà exercitar

altra vegada si han transcorregut tres anys des de l'anterior excedència voluntària.

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

Article 16. Extinció del contracte

1. El personal treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit en un termini de preavís de 15 dies.
2. L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar donarà dret a la Fundació a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, llevat que el treballador/a s'incorpori a la funció pública.
3. Si la FUBalmes rep el preavis en temps i forma, estarà obligada a abonar al treballador/a la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació. L'empresa lliurarà a la persona treballadora una proposta de liquidació perquè la pugui estudiar amb anterioritat a la data d'acabament de la relació laboral.
4. En el supòsit de reducció de jornada per les causes objectives previstes a l'Estatut dels Treballadors, hi haurà d'haver un preavis per part de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest preavis haurà d'anar acompanyat d'una indemnització de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats.
5. En els supòsits d'extinció de contracte per causes objectives de caràcter econòmic, tècnic, organitzatiu o de producció, s'oferirà a les persones afectades la possibilitat d'incorporar-se a una borsa de treball per accedir a substitucions o nous llocs de treball en el futur i es reiniciarà la seva antiguitat a l'empresa.

Article 17. Jubilacions

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

2. La Fundació i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades contemplats en la legislació vigent.
3. El personal treballador podrà accedir a la jubilació parcial mitjançant la formalització dels contractes de relleu corresponents, d'acord amb la legislació vigent.

TÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL

CAPÍTOL I. RETRIBUCIONS

Article 18. Retribucions

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

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

1. Salari base

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

2. Complementos consolidables

a) Antiguitat

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

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

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

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

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

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

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

b) Pagues extraordinàries

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

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

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

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

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

3. Altres complements

a) Complementos per la realització de tasques de categoria superior

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

b) Complementos per càrrec

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

4. Revisió salarial

Per cadascun dels anys de vigència del Conveni, i amb efectes des del dia 1 de juliol, les taules sala-

rials que figuren a l'Annex 1 es revisaran per acord entre el Comitè d'empresa i la Gerència, prenent com a increment l'objectiu d'inflació de l'IPC català. També es farà la revisió i pagament d'endarreriments de la diferència que correspongui a aquest excés amb efectes de l'1 de juliol de l'any següent, a l'IPC català real del període afectat.

5. Bestretes

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

CAPÍTOL II. JORNADA DE TREBALL

Article 19. Jornada laboral

1. Jornada laboral del PAS

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

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

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

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

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

Jornada intensiva: Tot el personal d'administració i serveis a jornada completa reduirà la seva jornada a 30 hores setmanals en jornada intensiva, 6

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

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

2. Jornada laboral del PDI

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

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

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

3. Formació professional

Per tal de facilitar la formació professional dels treballadors, el personal afectat pel present conveni tindrà dret, si les necessitats del centre ho

permeten, a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional i de perfeccionament.

4. Reducció de jornada

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

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

5. Distribució irregular de la jornada

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III. VACANCES I PERMISOS

Article 20. Vacances

1. El personal d'administració i serveis

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

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

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

2. El personal docent

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

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

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

Article 21. Permisos

1. Permisos remunerats

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

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

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

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

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

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

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

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

Salut: el temps indispensable per fer la visita al metge per causa pròpia o per causa de familiars

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Permisos no remunerats

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

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

TÍTOL IV. RÈGIM ASSISTENCIAL, MILLORES SOCIALS I DRETS SINDICALS

Article 22. Pla d'igualtat

1. El Pla d'igualtat de la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya té com a objectiu principal l'aplicació de mesures que assegurin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la Universitat. Serà responsabilitat dels òrgans de govern, en el grau que correspongui, assegurar l'aplicació del Pla d'igualtat.
2. Atinent a la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007 de reforma de la LOU, es va crear la Unitat d'Igualtat, la constitució i funcions de la qual van ser determinats de mutu acord entre la FUB i el Comitè d'empresa.
3. Les mesures que preveu la Llei orgànica 3/2007 estan recollides transversalment en els apartats corresponents del Conveni.

Article 23. Incapacitat temporal

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

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

Article 24. Maternitat i paternitat

1. Maternitat, adopció o acolliment

Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part múltiple per cada

fill/a a partir del segon. L'empresa es compromet a ampliar dues setmanes més aquest període i n'assumirà el cost.

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

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

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

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

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

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

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

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís

d'una manera simultània o successiva, sense superar les divuit setmanes o el temps que correspongui en el cas de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare a la feina no comporti un risc per a la seva salut.

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

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

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

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

2. Paternitat

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

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

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

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

3. Lactància

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

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

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

4. Altres

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

Article 25. Capacitat disminuïda

1. El personal que tingui una capacitat disminuïda reconeguda legalment podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions en funció de les necessitats dels serveis que la Fundació determini i de les circumstàncies legals concurrents.
2. La Fundació haurà de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

Article 26. Ajuts d'estudi

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

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

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

1. Personal

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

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

2. Període de vinculació

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

3. Quantia dels ajuts

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

4. Condició

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

5. Coincidència ajuts

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

6. Incidència en l'horari laboral

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

7. Sol·licitud

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

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

8. Procediment intern

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

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

9. Extinció contractual

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

10. Jubilació o defunció del treballador

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

11. Salari en espècie i IRPF aplicable

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

Atesa, doncs, la naturalesa d'aquests ajuts, caldrà considerar aquestes percepcions a efectes de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques com a rendiments en espècie, d'acord amb el que estableix l'article 42 del Reglament de l'Impost. Tindran la consideració de retribucions no subjectes a tributació les ajudes a l'estudi que la Universitat atorgui als treballadors, sempre que l'estudi que puguin cursar estigui vinculat a l'activitat per la qual estan prestant el seu servei a la Universi-

tat. Així, doncs, les ajudes a l'estudi per cursar alguna matèria no vinculada estretament a l'activitat realitzada no es podran considerar com a no subjectes i hauran de tributar per l'IRPF. Així mateix, les ajudes atorgades a fills dels treballadors no gaudiran de la no subjecció en cap dels casos i hauran de tributar per l'Impost.

12. Altres

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

Article 27. Viatges i dietes

1. Despeses de viatge i desplaçaments

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

a) Viatges

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

b) Desplaçaments

- i. **Utilització de transport públic:** l'empresa abonarà específicament la despesa feta sempre que es justifiqui a través de factura o document equivalent (bitllet d'autobús, tren...).
- ii. **Utilització de transport privat:** l'empresa abonarà la quantitat que resulti de computar 0,19 €/km sempre que es justifiqui el desplaçament. S'hi afegiran les despeses de peatge i de pàrquing que es justifiquin. La distància en quilòmetres del viatge per liquidar serà el trajecte més curt publicat al document "Distàncies quilomètriques". En la referència del quilometratge es prendrà com a inici del trajecte el lloc de treball habitual.

2. Despeses de manutenció. Dietes

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

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

- Mitja dieta:
 - Sortida després de les 14h i tornada després de les 21h.
 - Sortida abans de les 14h i tornada abans de les 21h
- Dieta sencera (dinar i sopar):
 - Sortida abans de les 14h i tornada després de les 21h

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

Article 28. Equipament de treball i mitjans de protecció

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

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

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

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

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

Article 29. Prevenció de riscos laborals i seguretat

La Universitat i tot el seu personal compliran les disposicions sobre seguretat i higiene contingut-

des a l'Estatut dels Treballadors, a la Llei de prevenció de riscos laborals i en altres disposicions vigents.

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

Article 30. Assegurança de responsabilitat civil

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

Article 31. Vigilància de la salut

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

Article 32. Servei Mèdic

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

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

Article 33. Drets sindicals

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

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

Tots els representants dels treballadors/es tindran dret al crèdit horari previst a la legislació vigent segons l'escala que aquesta preveu per a la realització de les seves responsabilitats. En el cas

del personal docent aquest crèdit horari es tradueix en la reducció de 7 crèdits ECTS.

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

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

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

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

TÍTOL V. REGULACIÓ D'INCOMPLIMENTS

Article 34. Regulació

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

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

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

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

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

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

Article 35. Faltes

1. Són faltes lleus:

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

2. Són faltes greus:

- a) Més de quatre i menys de dotze faltes injustificades de puntualitat en un termini de trenta dies.
- b) Més d'una i menys de quatre faltes injustificades d'assistència al treball durant el termini de trenta dies.

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

3. Son faltes molt greus:

- a) Més de dotze faltes de puntualitat comeses en el termini de trenta dies.
- b) Més de quatre faltes injustificades d'assistència a la feina en un termini de trenta dies.
- c) L'incompliment injustificat i reiterat de les responsabilitats laborals.
- d) Les faltes molt greus de respecte i maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat universitària o a la institució.
- e) La reincidència en falta greu, si es comet durant els sis mesos següents a la data de la primera infracció.
- f) L'assetjament sexual, moral o psicològic a qualsevol membre de la comunitat universitària.
- g) Qualsevol fet de l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- h) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- i) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- j) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

- k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament, de les idees i de les opinions.
- m) Actuació deliberada contra les mesures previstes al Pla d'igualtat.
- n) L'adopció d'acords que causin perjudici greu a la Universitat o als administrats.

Article 36. Sancions

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

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

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

Passat aquest període, en qualsevol moment en què la persona obtingui els requisits per

complir el nivell originari d'aquest conveni, retornarà automàticament a aquest nivell i la seva estructura retributiva s'adequarà a aquest nivell amb efectes del moment d'acompliment dels requisits.

Disposició adicional segona

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

Disposició adicional tercera

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

Disposició adicional quarta

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

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

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

Disposició transitòria primera: Inaplicació de les taules salarials

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

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

Disposició transitòria segona: Inaplicació del dret de revisió salarial.

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

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

ANNEX 1. TAULES SALARIALS

1.- SALARI BASE

PAS

CATEGORIA	SALARI MENSUAL	SALARI ANUAL
Tècnic/a expert	2.699,16	40.487,50
Tècnic/a especialista	2.366,81	35.502,15
Especialista	1.927,51	28.912,65
Tècnic/a superior	1.759,15	26.387,25
Tècnic/a	1.377,63	20.664,45
Ajudant	1.093,33	16.400,00

PDI

CATEGORIA	SALARI MENSUAL	SALARI ANUAL	crèdit addicional
Catedràtic/a	3.062,78	45.941,70	
Professor/a titular	2.878,50	43.177,50	62,76
Professor/a agregat/da	2.566,30	38.494,50	52,30
Agregat/da investigador/a	2.566,30	38.494,50	
Associat/da	2.092,00	31.380,00	
Col.laborador/a investigador/a	1.957,89	29.368,35	
Assistent en formació	1.100,41	16.506,29	

* Preu import hora de docència Escola d'Idiomes: 35,41 €/hora

3.- NIVELLS PDI A EXTINGIR

CATEGORIA	SALARI MENSUAL	SALARI ANUAL
Titular docent	2.566,30	38.494,50
Agregat/da docent	2.254,10	33.811,50

2.- COMPLEMENTS PER CÀRREC

COMPLEMENTS CÀRRECS NO ACADÈMICS

CÀRREC	COMPLEMENT
Director/a	731,09 €/mes
Cap de Servei	370,95 €/mes
Responsable	179,08 €/mes

COMPLEMENTS CÀRRECS ACADÈMICS

CÀRREC	COMPLEMENT
Rector/a	2.015,42 €/mes
Vicerector/a	1.344,06 €/mes
Secretari/a general	903,76 €/mes
Delegat/a Rector/a	806,43 €/mes
Adjunt/a Vicerector/a	806,43 €/mes
Degà-degana/director/a	749,37 €/mes
Vicedegà/na	661,05 €/mes
Cap d'estudis	624,42 €/mes
Coordinator/a de titulació	549,85 €/mes
Cap de Departament	380,24 €/mes