

**II Conveni Col·lectiu / Modificació de II Conveni Col·lectiu / Acords
parcials de III Conveni Col·lectiu de la
UNIVERSITAT DE VIC – UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA
(adequació a la legislació vigent)**



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

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

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 presten 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 uni-

versitàries, 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 perío-

de 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 pretengui 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 negociadora. 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 susciï 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

CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ

Article 10. Classificació del personal

(modificat per l'acta de la mesa de negociació del III Conveni Col·lectiu de la FUBalmes del Centre de Treball de la UVic-UCC pels anys 2017 i següents del 19 d'octubre de 2021)

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

- Grup A.
 - Subgrup 1: Personal docent i investigador
 - Subgrup 2: Personal investigador
- Grup B. Personal tècnic, administratiu i de serveis generals

Grup A. Subgrup A1: Personal docent i investigador

Nivells

Catedràtic/a: qui, amb titulació de doctor, amb acreditació de recerca avançada (AQU) o de catedràtic (ANECA), amb dos sexennis de recerca (mínim un de viu), havent dirigit o codirigit 3 o més tesis doctorals, amb un quinquenni de docència reconegut, amb experiència docent i de recerca a nivell internacional: lidera, defineix i desenvolupa àrees de

recerca i transferència de coneixement, àrees temàtiques docents i programes acadèmics d'innovació i en manté la projecció externa; lidera equips d'investigació i lidera projectes de recerca i transferència de coneixement; desenvolupa, coordina, imparteix i avalua assignatures. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Titular: qui, amb titulació de doctor, amb acreditació almenys d'agregat (AQU) o de titular (ANECA), amb un sexenni de recerca, havent dirigit o codirigit 2 o més tesis doctorals, amb un quinquenni de docència reconegut, amb experiència docent i de recerca a nivell internacional: 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. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

"Titular a extingir": qui sense l'acreditació almenys de lector AQU o contractat doctor de l'ANECA defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes d'innovació, projectes de recerca i transferència de coneixement, programa i coordinació assignatures, les imparteix i avalua. Pot ocupar en/càrrecs de gestió. Afecta únicament a les persones que a 1 de gener de 2022 ostenten el nivell de titular i no passen a professor titular per no estar en disposició de l'acreditació almenys de lector AQU o contractat doctor de l'ANECA mantenint-se en aquest nivell a extingir amb el nom de 'titular a extingir'.

Lector: qui, amb titulació de doctor, almenys amb acreditació de lector (AQU) o contractat doctor o professor d'universitat privada (ANECA), amb experiència docent i de recerca: defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes acadèmics d'innovació i participa amb àrees de recerca i transferència de coneixement, desenvolupa assignatures, les imparteix i avalua. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Ajudant doctor: qui, amb titulació de doctor, amb acreditació almenys d'ajudant doctor (ANECA), amb experiència en docència universitària i de recerca: defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes acadèmics d'innovació, i participa i col·labora amb àrees de recerca i transferència de coneixement, desenvolupa assignatures, les imparteix i avalua. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Professor doctor: qui, amb titulació de doctor, amb experiència en docència universitària d'un any mínim: defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes acadèmics d'innovació, i participa i col·labora amb àrees de recerca i transferència de coneixement, desenvolupa assignatures, les imparteix i avalua. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Agregat (nivell a extingir): qui, sense titulació de doctor, defineix i desenvolupa àrees temàtiques docents i programes acadèmics d'innovació, participa i col·labora en recerca i transferència de coneixement, desenvolupa assignatures, les imparteix i avalua. Pot ocupar en/càrrecs de gestió. Afecta únicament a les persones que a 1 de gener de 2022 ostenten el nivell d'agregat i no passen a professor doctor per no estar en disposició de la titulació de doctor.

Investigador en formació/doctorand: qui, amb titulació de grau i essent estudiant de màster o de doctorat a la UVic-UCC, col·labora en la impartició 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.

Associat: 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. Pot participar en projectes de recerca i/o transferència de coneixement.

Grup A. Subgrup A2: Personal docent i investigador

Catedràtic: qui, amb titulació de doctor, amb acreditació de recerca avançada (AQU) o de catedràtic (ANECA), amb tres sexennis de recerca (mínim un de viu), i havent dirigit o codirigit 3 o més tesis doctorals, amb experiència de recerca a nivell internacional: lidera, defineix i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement; lidera equips d'investigació i lidera projectes de recerca i transferència de coneixement. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Titular: qui, amb titulació de doctor i acreditació d'agregat de recerca (AQU) o de titular (ANECA), amb un sexenni de recerca, i havent dirigit o codirigit 2 o més tesis doctorals, defineix i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement, lidera i executa projectes de recerca i transferència de coneixement. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Investigador Postdoctoral III: qui, amb titulació de doctor i transcorreguts més de 5 anys de la finalització del doctorat, participa, col·labora i desenvolupa àrees de recerca i transferència de coneixement. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Investigador Postdoctoral II: qui, amb titulació de doctor, transcorreguts més de 3 anys des de la finalització del doctorat, participa i col·labora en àrees de recerca i transferència de coneixement. Pot ocupar en/càrrecs de gestió.

Investigador Postdoctoral I: qui, amb titulació de doctor, entre 0 i 3 anys després de la finalització del doctorat, participa i col·labora en àrees de recerca i transferència de coneixement.

Investigador en formació / doctorand: qui, amb titulació de grau i essent estudiant de màster o de doctorat a la UVic-UCC, col·labora o executa projectes de recerca i transferència de coneixement.

Article 10.2. Itineraris de carrera professional pel PDI

Amb la voluntat de permetre la promoció s'estableixen quatre itineraris professionals. L'itinerari I ha d'esdevenir el marc de referència per a totes les noves promocions internes i també per a les noves places de PDI. L'itinerari II, actual i de futura extinció, dona cabuda a l'herència rebuda i ha de permetre conservar els drets actuals del PDI. L'itinerari III està dedicat al personal associat. I l'itinerari IV permet incorporar la figura del personal investigador amb les seves especificitats.

Els itineraris I i IV presenten criteris de promoció específics per a cadascun d'ells. En aquest sentit, la UVic-UCC es compromet a obrir places de diferents nivells als itineraris I i IV de manera progressiva i en funció dels recursos disponibles.

Per a cada itinerari es creen dues escales. D'una banda, l'escala de nivells i trams que el conformen; i de l'altra, l'escala de promoció amb els requisits i mèrits per optar a una plaça de nivell superior.

Article 10.2.1. Itinerari 1. Personal docent investigador I (PDI-I)

L'itinerari I està concebut per esdevenir el marc de referència per a totes les noves incorporacions de professorat i totes les noves promocions de PDI (exceptuant les que s'efec-

tuïn a partir dels altres itineraris recollits en aquest mateix conveni) de la UVic-UCC.

Aquest itinerari afecta als nivells del subgrup 1 següents: Catedràtic, Titular, Lector, Ajudant doctor, Professor doctor i Investigador en formació.

L'escala de nivells i trams (taula 1) reflexa els requisits de l'acreditació necessària per poder accedir a cada nivell. També mostra els trams que es poden obtenir en docència (quinquennis docents) i en direcció/gestió universitària (trams de gestió) a cadascun dels nivells del subgrup 1.

Nivell		Trams*		Acreditació necessària mínima + altres requisits
Escala actual	Nova 2020-21	Docència (quinquennis docents)	Direcció/gestió (rang de punts)	
CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC	0-4 trams	0-4 trams	Catedràtic (recerca avançada, AQU) Catedràtic (ANECA) + 2 sexennis + Haver dirigit o codirigit 3 tesis doctorals
TITULAR	TITULAR**	0-4 trams	0-4 trams	Agregat (recerca, AQU) Titular (ANECA) + 1 sexenni + Haver dirigit o codirigit 2 tesis doctorals
	TITULAR a extingir	0-4 trams	0 trams	No disposar d'almenys Lector (AQU) o contractat doctor (ANECA).
	LECTOR	0-4 trams	0-4 trams	Lector (AQU) Contractat doctor / professor universitat privada (ANECA)
	AJUDANT DOCTOR	0-4 trams	0-4 amb l'acreditació de lector (AQU), contractat doctor (ANECA) o superior 0-1 amb l'acreditació d'ajudant doctor	Ajudant doctor (ANECA)
AGREGAT	PROFESSOR DOCTOR***	0-4 trams	0-4 amb l'acreditació de lector (AQU), contractat doctor (ANECA) o superior 0-1 amb l'acreditació d'ajudant doctor 0 sense acreditació	Doctorat
	AGREGAT (a extingir)	0-4 trams	0 trams	No doctorat
ASSISTENT EN FORMACIÓ	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND****	0 trams	0 trams	

Taula 1. Nivells, trams i requisits de l'itinerari personal docent investigador I.¹

1. Els complements es consoliden encara que es canviï de nivell.

**Els titulars actuals que estiguin acreditats de lector o contractat doctor, però no d'agregat (AQU) o titular (ANECA), seran a tots els efectes titulars (amb la mateixa consideració econòmica i de reconeixement de trams de docència i de D/G que aquests).

***Màxim vinculació de 5 anys si no arriba a acreditar-se de, com a mínim, ajudant doctor. Un cop acreditat s'elimina el topall d'anys de vinculació.

****Vinculació de 3 anys

El nivell d'agregat (a extingir) i el nivell de 'titular a extingir' podran optar a promocionar si ostenten els requisits de titulació i acreditació que el nou nivell requereix.

Així, per exemple, un *professor doctor* pot obtenir fins a 4 quinquennis docents. En aquest mateix nivell, pot obtenir el reconeixement de quatre trams de gestió si compta amb l'acreditació de lector o superior, d'un tram de gestió si compta amb l'acreditació d'ajudant doctor; i no pot reconèixer-ne cap si no té cap acreditació.

Trams de docència

Els trams de docència que es poden reconèixer son 4. Els trams corresponen als quinquennis docents que s'obtenen a partir del programa UDocentia de la UVic-UCC. Cada quinquenni suposa un augment a l'escala del complement de Docència. En tots els nivells (professor doctor, ajudant doctor, lector, titular i catedràtic) es poden obtenir fins a 4 quinquennis.

Trams de direcció/gestió

El reconeixement de direcció/gestió s'efectua a partir de 4 trams i un escalat de punts igual que el model AQU amb adaptacions pròpies de la UVic-UCC. El primer tram s'obté quan s'acrediten 30 punts de D/G, el segon amb 45, el 3r amb 55 i el 4t i darrer amb 65 punts.

1r Tram	2n Tram	3r Tram	4t Tram
30 punts	45 punts	55 punts	65 punts

Els càrrecs de D/G segueixen, bàsicament, també el model AQU. A partir de 200 hores els càrrecs i encàrrecs poden tenir reconeixement de punts de D/G. La taula següent (taula 2) recull la llista de càrrecs i encàrrecs i la puntuació d'aquests.

Punts per any	Càrrec de Direcció/Gestió
12	Rector/a
10	Vicerector/a & Secretari/ària general
8	Degà/na
6	Director/a escola de doctorat
6-5	Vice-degà/na & Cap d'estudis (6: 1.040 h o més; 5: 800-1.039 h)
5-3	Director/a de departament (5: 640 h; 3: 400 h)
5-3 (2)	Coordinador/a de grau (5: 720 h; 3: 480 h. 2: menys de 480 h)
4-2	Director /a de Centre de Recerca i Transferència de Coneixement (CERT) (4: més de 40 persones o equivalents a dedicació completa a la R+D+I; 3: més de 20; 2:20 o menys persones (o equivalents) a dedicació completa a la R+D+I.
4	Director/a de la Unitat de Docència Universitària i Tecnologia Educativa (UDUTE)
4	Director/a del Centre d'Innovació i Formació en Educació (CIFE)
3	Adjunt/a a rectorat o vicerectorat
3	Coordinador/a de la Unitat d'Igualtat
3-2	Coordinador/a de Relacions Internacionals (3: 560 o més h; 2: menys de 560 h)
2	Responsable <i>Diversity</i>
2	Coordinador/a Unitat d'Emprenedoria
2	Coordinador/a de màster universitari coordinat UVic-UCC, màster propi o màsters de facultat
2	Director/a de càtedres
2	Coordinador/a de formació contínua
2	Coordinador/a de Programa de Doctorat (només coordinacions a partir de 240 h).
2	Responsable cooperació francòfona
2-1	Coordinador/a de pràctiques (2: 300 h o més; 1: a partir de 200 fins a 299 h).
2-1	Subdirector/a de CERT (2: més de 20 persones o equivalents a dedicació completa a la R+D+I; 1: 20 o menys persones (o equivalents) a dedicació completa a la R+D+I.
2-1	Responsable multimodalitat (2: 300 h o més; 1: a partir de 200 h fins a 299 h)
1	Coordinador/a de Treball de Final de Grau (a partir de 200 h)

Taula 2. Càrrecs i encàrrecs de D/G de la UVic-UCC i punts per any.

Els punts s'obtenen per anys. En el cas d'haver-los exercit menys d'un any es comptabilitzen de la següent manera:

- 9 mesos al càrrec o més suposen la totalitat dels punts anuals; entre 3 i 9 mesos al càrrec, la meitat dels punts anuals; i menys de 3 mesos, 0 punts.

El reconeixement de la D/G contempla dues situacions:

- Per reconeixement meritable a les promocions, on es tindrà en compte els càrrecs realitzats descrits per AQU Catalunya¹ amb les adaptacions de nomenclatura i funcions pròpies de la UVIC des del curs 1997/98 (aquest inclòs), i els altres càrrecs i encàrrecs de D/G realitzats des del curs 2017/18 (aquest inclòs);
- Per reconeixement de la retribució econòmica, associada als càrrecs de D/G. En aquest cas es tindrà en compte tots els càrrecs i encàrrecs de D/G recollits a la taula 2 realitzats des del curs 2018/19 (aquest inclòs).

El reconeixement de D/G es podrà demanar en qualsevol moment, independentment de la finalització o no del curs acadèmic.

El reconeixement de mèrits de D/G per a les promocions tindrà en compte els punts obtinguts fins el moment de la convocatòria, independentment de la seva traducció en trams.

L'aplicació del complement haurà de ser proporcional a la dedicació temporal del contracte (TPII, TPI i TC).

La puntuació obtinguda en D/G serà tinguda en compte en els processos de promoció interna de la UVic-UCC.

La retribució serà de 600 euros/any pel primer tram, 500 euros/any pel segon, i 400 euros/any pel 3r i 4t tram.

Article 10.2.2. Itinerari 2. Personal docent investigador II (PDI-II).

L'itinerari II manté el sistema actual de nivells i ha de permetre acomodar-hi els perfils de professorat presents a la institució fruit d'una casuística històrica molt variada (p.e., titulars que no estan acreditats de lector, o agregats no doctors) (veure taula 3).

L'itinerari II no ha d'acollir professorat de nova incorporació.

L'itinerari II no té escala de promoció. Per promocionar s'ha d'emprar l'itinerari 1.

L'itinerari II permet obtenir el reconeixement de quinquennis docència i trams de gestió. Pel que fa al reconeixement econòmic que puguin implicar els trams de gestió només es faran efectius quan es passi a l'itinerari 1.

a) Escala de Nivells i Trams

Nivells	Trams	
	Docència	Direcció/Gestió
CATEDRÀTIC	0-4 trams	0-4 trams
TITULAR*	0-4 trams	0 trams***
AGREGAT**	0-4 trams	0 trams***
Assistent en formació	0 trams	0 trams

Taula 3. Nivells i trams de l'itinerari personal docent investigador II.²

Article 10.2.3 itinerari 3. Professorat associat (PA)

El nivell d'associat només contempla el reconeixement dels trams de docència però sense opció al complement econòmic.

Nivells	Trams
	Docència (quinquennis)
ASSOCIAT IV	4
ASSOCIAT III	3
ASSOCIAT II	2
ASSOCIAT I	1
ASSOCIAT	0

Taula 4. Nivells i trams de l'itinerari professor associat.

1. AQU Catalunya desenvolupa les instruccions per la valoració dels mèrits de gestió a partir del Decret 405/ 2006, de 24 d'octubre (DOGC 26.10.06). A partir d'aquesta proposta la UVIC-UCC reconeix els següents càrrecs per a la meritació a les promocions des del curs 1997/98: rector, secretari general, vicerector, degà, director escola de doctorat, vicedegà, cap d'estudis, director de departament, coordinador de grau, director de CERT, director d'UDUTE i director de CIFE. La resta de càrrecs i encàrrecs podran meritarse des del curs 2017/18.

2. *En el cas que no tingui l'acreditació d'almenys Lector (AQU) o contractat doctor (ANECA) passarà a denominar-se titular docent.

** En el cas que no tingui el doctorat passarà a denominar-se agregat docent.

***En tots dos nivells es podran reconèixer els trams docents i els trams de gestió. Tanmateix, el complement econòmic que se'n derivi només s'aplicarà, en el cas dels trams de D/G, un cop superats els requisits de professor doctor i titular de l'itinerari I

Article 10.2.4. Itinerari 4. Subgrup 2. Personal investigador (PI)

Aquest itinerari recull el personal bàsicament investigador. El PI tindrà una vinculació màxima amb la docència de 6 crèdits (orientada principalment a màsters i tutoritzacions de TFGs i TFMs però també si s'escau a assignatures).

Nivells		Trams	Acreditació necessària mínima + altres requisits
Escala actual	Nova setembre 2021	Direcció/Gestió (rang de punts)	
CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC DE RECERCA	0-4 trams	Catedràtic (ANECA) o recerca avançada (AQU) + 3 sexennis + Haver dirigit o codirigit 3 tesis doctorals
TITULAR	TITULAR DE RECERCA	0-4 trams	Titular (ANECA) o de recerca (AQU) + 2 sexennis + Haver dirigit o codirigit 2 tesis doctorals
AGREGAT	INVESTIGADOR POSTDOC III	0-4 trams amb l'acreditació de lector (AQU), contractat doctor (ANECA), o superior. 0-1 amb l'acreditació d'ajudant lector. 0 sense acreditació	Doctor (com a mínim >5 anys després del doctorat)
COL-LABORADOR INVESTIGADOR	INVESTIGADOR POSTDOC II*	0-1 trams	Doctor (a partir de 3 anys després del doctorat)
	INVESTIGADOR POSTDOC I**	0 trams	Doctor (entre 0 i 3 anys després del doctorat)
ASSISTENT EN FORMACIÓ	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND	0 trams	

Taula 5. Nivells, trams i requisits de l'itinerari personal investigador.

Article 10.3. Criteris de promoció Subgrup A1

Article 10.3.1. Es crea una escala de promoció per l'itinerari 1 que descriu, a banda dels requisits d'accés que cal acom-

plir per optar a un nivell superior, els mèrits que es tindran en compte a l'hora de presentar-se a un nou nivell.

Nivell		Mèrits per accedir a nivell			Requisits d'accés a nivell
Escala actual	Nova a partir setembre 2021	Docència (40%) Quinquennis docents*	Direcció / Gestió (20%) Punts de D/G	Recerca (40%) Curriculum Vitae Recerca UVIC-UCC	
CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC	0-4 trams	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Catedràtic (recerca avançada, AQU) Catedràtic (ANECA) + 2 sexennis (1 de viu) + Haver dirigit o codirigit 3 tesis doctorals
TITULAR	TITULAR	0-4 trams	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Agregat (recerca, AQU) Titular (ANECA) + 1 sexenni + Haver dirigit o codirigit 2 tesis doctorals
	LECTOR	0-4 trams	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Lector (AQU) Contractat doctor / professor universitat privada (ANECA)
	AJUDANT DOCTOR	0-4 trams	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Ajudant doctor (ANECA)
AGREGAT	PROFESSOR DOCTOR	-	-	-	Doctorat
ASSISTENT EN FORMACIÓ	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND (Vinculació de 3-5 anys)	-	-	-	

Taula 6. Nivells, mèrits i requisits de l'escala de promoció per l'itinerari personal docent investigador 1.³

A títol d'exemple, per passar del nivell de *professor doctor* al d'*ajudant doctor* caldrà disposar de l'acreditació, com a mínim, d'*ajudant doctor*. I, posteriorment, cada candidat posarà en valor els seus mèrits en docència (segons la valoració obtinguda al quinquenni docent que acrediti), en D/G universitària (a partir del nombre total de punts obtinguts) i en recerca (a partir de la nota del CV de Recerca de la UVic-UCC), amb la ponderació que s'exposa a la taula 6: 40% de la nota final en docència i en recerca, i 20% en D/G.

Article 10.3.2. L'itinerari 2 no té escala de promoció.

Article 10.3.3. L'itinerari 3 només contempla el reconeixement dels trams de docència. Aquest reconeixement no suposa retribució econòmica, però sí la seva consideració en les promocions a altres itineraris. Si algun professor associat canvia d'itinerari i passa a l'itinerari 1 o 4 podrà meritar, si en té, la seva tasca en D/G de la Universitat.

Quant a la transferència de coneixement, es contempla la possibilitat que aquest professorat, si calgués i d'acord amb el seu perfil professional, en pugui fer.

3. *Per a la meritació dels quinquennis docents s'empraran els cursos docents a partir del 2016-17 (aquest inclòs). Sent imprescindible per concórrer a la promoció haver impartit una docència de grau o màster universitari mínima de 30 crèdits o 1200 hores en el total dels 5 cursos anteriors, i un mínim de 3 crèdits impartits en cadascun dels cursos. En les promocions que es duguin a terme durant el curs 2021-22 no es tindrà en compte la valoració obtinguda al quinquenni docent (per la impossibilitat que tot el PDI de la universitat estigui en igualtat de condicions d'accés al quinquenni). Només per aquestes promocions la valoració de la docència es farà a partir de la nota mitjana de les enquestes de satisfacció de l'alumnat els darrers 5 anys (50%) i de l'antiguitat fent docència a la UVIC-UCC (50%), mantenint-se doncs, el percentatge de les dimensions de docència (40%), recerca (40%) i gestió (20%) igual que en les promocions posteriors.

Article 10.4. Criteris de Promoció del Subgrup A2

Nivells		Mèrits per accedir a nivell		Requisits d'accés a nivell
Escales actuals	Nova setembre 2021	Direcció/Gestió (20%) Punts de D/G*	Recerca (Currículum Vitae UVic-UCC) (80%)	
CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC DE RECERCA	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Catedràtic (ANECA) o recerca avançada (AQU) + 3 sexennis + Haver dirigit o codirigit 4 tesis doctorals
TITULAR	TITULAR DE RECERCA	Total puntuació en D/G	Nota CV UVic-UCC	Titular (ANECA) o de recerca (AQU) + 2 sexennis + Haver dirigit o codirigit 3 tesis doctorals
AGREGAT	INVESTIGADOR POSTDOC III			Doctor (com a mínim >5 anys després del doctorat)
COL·LABORADOR INVESTIGADOR	INVESTIGADOR POSTDOC II*			Doctor (a partir de 3 anys després del doctorat)
	INVESTIGADOR POSTDOC I **			Doctor (entre 0 i 3 anys després del doctorat)
ASSISTENT EN FORMACIÓ	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND			

Taula 7. Nivells, mèrits i requisits de l'escala de promoció per l'itinerari personal investigador.⁴

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:

4. *Per al reconeixement de mèrits en Direcció/Gestió es seguirà el mateix criteri que a l'itinerari 1.

- 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 realització 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 es recullen en el Real Decret Llei 32/2021 del 28 de desembre corresponent a la Reforma Laboral de l'any 2021.

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 preavís 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 Polítiques del Talent, 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 laseva excedència, llevat del cas de l'apartat f, en el qual, peral 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 Polítiques del Talent. L'Àrea de Polítiques del Talent haurà de ratificar perescrit la data de reincorporació sol·licitada com a màxim 10dies després de rebre la sol·licitud. El personal treballadoren 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 aquatre 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. Encas de no presentar petició de reingrés serà donat de baixadefinitiva de la UVic-UCC. En qualsevol cas, el reingrés dóna dret a la represa del còmput de l'antiguitat.

Article 16. Extinció del contracte

Articulat vigent

1. El personal treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit en un termini de preavis de 15 dies.
2. L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavis 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 supòsit 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. La Fundació i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades contemplats en la legislació vigent.
2. 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 les Taules Salarials que es poden consultar al Portal del Treballador, al Portal de Transparència i a l'espai de

2. Complementos consolidables

a) Ad Personam

El complement ad personam substitueix l'anterior complement d'antiguitat i està format pels imports dels triennis complets meritats fins al 31 d'agost de 2016 i per la part de l'import proporcional del trienni en fase de meritació que corresponia a cada persona en data de 31 d'agost de 2016

El complement per triennis de trajectòria s'aplica per cada període de tres anys de contracte laboral amb l'empresa, des de l'1 de setembre de 2016. Les parts podran negociar els increments d'aquest import fix anual en el marc de les negociacions de la modificació de conveni.

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 complementos.

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 complementos

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

c) Complementos Consolidables (Sistema d'incentivació)

Els imports relacionats als complementos del sistema d'incentivació (Trajectòria professionals PAS (trienni), Mèrits competencials PAS (quinquenni), Trajectòria professional PDI (trienni), Mèrits de Docència (quinquenni), Mèrits de Recerca (sexennis)) seran actualitzades any rere any, en aplicació de l'article 18.4

4. Revisió salarial

Per cadascun dels anys de vigència del Conveni, i amb efectes des del dia 1 de juliol, les taules salarials 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 Polítiques del Talent 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 reconeguin 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 Polítiques del Talent.

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 tardà 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 atemps 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. Registre horari

L'empresa ha de garantir el registre diari de la jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada treballador/a sense perjudici de la flexibilitat horària existent. L'objectiu és establir una eina que garanteixi el compliment de la legalitat mantenint la relació de confiança i bona fe entre les parts. Cal tenir en compte les casuístiques de cada col·lectiu, PDI i PAS

En el cas del PDI, donada la dificultat de la regulació de la jornada d'aquest col·lectiu es resta a l'espera d'un posicionament global del sistema universitari en el marc de la CRUE i es proposa esperar a la implementació del registre definitiu a aquest acord.

4. 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.

5. 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 Polítiques del Talent.

6. 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 preavis 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 alegacions 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 as-sumit 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 li suposi una pèrdua econòmica, l'empresa es farà càrrec de l'import i l'abonarà al treballador.

El protocol de gestió de les vacances es pot consultar a l'espai de l'Àrea de Gestió Econòmica i de Personal al Campus Virtual.

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, acollimento 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 reincorpo-

ració 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 Polítiques del Talent.

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 Polítiques del Talent, les treballadores o treballadors es poden absentar de la feina, amb dret a remuneració, pels motius i períodes següents:

Fidelitat: per cada dedicació de 15 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. A tal efecte l'empresa aprovisionarà un import en el seu pressupost anual de mínim 10 mensualitats de l'import de categoria més alt i a inici de cada curs comunicarà a la comunitat la seva disponibilitat i els criteris d'assignació en forma de criteri únic, homogeni i públic per a tots els treballadors que no sigui en perjudici de ningú

El mes de vacances es pot gaudir en un període de 30 dies naturals consecutius, en 2 període de 15 dies naturals consecutius, en 4 períodes de 7 dies naturals consecutius i 2 dies de lliure disposició en un o en varis anys. El treballador ha de comunicar amb un mínim d'un mes d'antelació el període de permís que vol gaudir a la direcció del seu centre, àrea o servei i a l'Àrea de Polítiques del Talent que, amb un període de 15 dies farà arribar l'autorització al treballador. Si per motius organitzatius no és possible l'autorització, la direcció decidirà entre abonar la retribució d'aquest període o acordar amb el treballador/a el període de vacances

Els treballadors que, havent gaudit del permís dels primers 15 anys de dedicació, finalitzin voluntàriament o per jubilació o acomiadament la relació contractual abans dels 30 o 45 anys de dedicació, podran gaudir de dos dies de permís retribuït per any treballat a partir del 15è o 30è, just abans que s'acabi la relació contractual

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 prenals 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 permanento 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 cinc 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 preavís 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. Atenent 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, paternitat i monoparentalitat

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 pro-

genitora 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 setze setmanes, ampliables dos dies més per fill a partir del segon en cas de part o adopció o acolliment múltiple. Les sis primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement i les deu setmanes restants es podran gaudir, previ acord amb la direcció de l'àrea, abans del primer any del nadó.

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

En el cas de família monoparental i mentre l'INSS mantingui que, en aquest casos, el dret de les famílies amb un sol progenitor o progenitora és gaudir de les dues setmanes addicionals de permís retribuït per naixement i cura de fill, sense possibilitat d'acumulació dels dos permisos de maternitat i paternitat, s'interpreta l'article 24.2 en el sentit que, en el cas d'una família monoparental, si es té la guarda legal exclusiva del fill o filla, es podrà gaudir d'un permís retribuït, amb posterioritat del permís de paternitat o maternitat i/o de les dues setmanes addicionals reconegudes pel INSS, fins arribar a un màxim de 16 setmanes a comptar des de la finalització del permís de paternitat o maternitat que corresponia. Aquesta ampliació que-darà sense efecte en el moment que l'INSS accepti en aquests casos l'acumulació de permisos retribuïts.

5. 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 UVic-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:

Activitats/Ajuts	Professor/a amb dedicació completa	PAS amb dedicació a temps complet
Titulacions oficials de grau, de màster i doctorat	100%	100%
Escola d'Idiomes	70%	70%
Màsters, postgraus i cursos d'extensió universitària	75%	75%
Universitat d'Estiu	75%	75%
Teknós	80%	80%

Activitats/Ajuts	Professor/a amb dedicació completa	PAS amb dedicació a temps complet
Titulacions oficials de grau, de Medicina	6.000 €	

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 assenyalava 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. Condió

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 Polítiques del Talent 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 Universitat. 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 subjectió 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

- Utilització de transport públic: l'empresa abonarà específicament la despesa feta sempre que es justifi qui a través de factura o document equivalent (bitllet d'autobús, tren...).
- 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:
 - Quan no hi ha pernoctació

- Dieta sencera (dinar i sopar):
 - Quan hi ha pernoctació

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. Aquest protocol està automatitzat en consonància amb el programa A3 i es pot consultar a l'espai de l'Àrea de Gestió Econòmica i de Personal al Campus Virtual.

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 contingudes 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'explotació 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 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 Polítiques del Talent.

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. No cursar en temps oportú davant de l'Àrea de Polítiques del Talent, 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.
- d) Negligència en el lliurament, per part del personal docent, de qualificacions en les dates acordades o la no signatura d'actes.
- e) El descuit en la conservació dels locals, materials i documents dels serveis.
- f) 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 addicional primera

1. El personal PDI amb la categoria d'Agregat i/o Titular que no tingui dedicació a temps complert, 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 addicional 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 addicional 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 prèvia negociació amb la representació social d'aquests centres.

Disposició addicional 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 laude arbitral que s'indicarà, l'actual sistema de meritació dels triennis. No Articulat vigent

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 separadament, sotmetran la resolució de la discrepància, en el termini màxim de 15 dies, al Tribunal laboral de Catalunya (TLC), amb el compromís in-equívoc 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 addicional cinquena

La UVic - UCC realitza la seva activitat en el marc del sector públic amb clara vocació de servei públic. Es compromet de les parts treballar conjuntament per aconseguir el reconeixement per part de la Generalitat, respecte la importància de reconèixer la UVic-UCC com a servei públic pel territori i per obtenir el finançament adequat que permeti reduir les diferències en relació a la jornada laboral entre el personal que treballa en el mateix àmbit dins el sector públic de les universitats de Catalunya

Per aquest motiu és voluntat de les parts iniciar un procés tendent a aquesta homologació de les condicions de jornada laboral del personal laboral de les universitats públiques (PAS i PDI) condicionat, en el seu ritme, a les disponibilitats pressupostàries.

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.

Disposició transitòria tercera: Equivalències entre els nivells de les categories del PDI

(incorporat per l'acta de la mesa de negociació del III Conveni Col·lectiu de la FUBalmes del Centre de Treball de la UVic-UCC pels anys 2017 i següents del 19 d'octubre de 2021)

A partir de la primera nòmina posterior al moment de l'aplicació d'aquest acord, a cada treballador del col·lectiu de PDI actual se li comunicarà el nou nivell que li correspon.

Les equivalències entre els anteriors nivells i els nous nivells són les que s'indiquen a la taula següent:

	ITINERARI PERSONAL DOCENT INVESTIGADOR	ITINERARI PERSONAL INVESTIGADOR
Nivells actuals	Equiparació nivells a partir de gener de 2022	Equiparació nivells a partir de gener de 2022
CATEDRÀTIC/A	CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC DE RECERCA
PROFESSOR/A TITULAR	TITULAR	TITULAR DE RECERCA
	TITULAR A EXTINGIR	
	LECTOR	
	AJUDANT DOCTOR	
PROFESSOR/A AGREGAT/DA	PROFESSOR DOCTOR	
	AGREGAT (a extingir)	
AGREGAT/DA INVESTIGADOR/A		INVESTIGADOR POSTDOC III
ASSOCIAT/DA	ASSOCIAT/DA	ASSOCIAT/DA
COL·LABORADOR/A INVESTIGADOR/A		INVESTIGADOR POSTDOC II
		INVESTIGADOR POSTDOC I
ASSISTENT EN FORMACIÓ	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND	INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND

Taula 9. Taula d'equivalències

Disposició transitòria quarta: Oferta de nivells de promoció

(Incorporat per l'acta de la mesa de negociació del III Conveni Col·lectiu de la FUBalmes del Centre de Treball de la UVic-UCC pels anys 2017 i següents del 19 d'octubre de 2021)

I.- Per a una implantació eficient i progressiva dels nivells de professorat s'estableix una proposta mínima de calendari i promocions essent voluntat de la UVIC-UCC sumar a la present proposta de places les vacants que s'esdevinguin per diferents causes (jubilacions, baixes...) atenent als criteris d'equitat i necessitats entre Facultats, pertinença i disposició pressupostària de la institució. Seguint els principis establerts en la concreció de les promocions, la distribució d'aquestes pels cursos 21/22, 22/23 i 23/24 s'estableix segons s'exposa:

Nivells	Curs 21/22	Curs 22/23	Curs 23/24
Catedràtic	1	1	2
Títular	4	4	0
Lector	4	4	4
Ajudant doctor	4	2	4

Taula 10. Calendari i promocions per nivells.

II.- La concreció de la distribució de les promocions s'efectuarà conjugant dos principis: d'una banda, promovent la lliure concurrència a les promocions, independentment del departament o facultat d'adscripció del PDI (entre el 40% i el 60% de les places); i de l'altra, alineant les promocions amb les necessitats específiques de la institució. Aquest fet suposa efectuar una reserva de places (entre el 40% i el 60%) atenent a criteris de necessitat, pertinença i equitat específics que puguin aconsellar-ne la seva concreció a determinats graus, departaments o facultats de la UVic-UCC.

III.- La Universitat té com a objectiu permanent garantir la promoció dels docents de la institució segons els seus mèrits acadèmics acreditats. Amb aquesta orientació, al llarg del curs 2021-2022, s'intentarà aconseguir incrementar les places de promoció que s'estableixen en l'apartat 1 d'aquest annex. Aquest increment vindrà condicionat per l'augment real de recursos que es puguin aconseguir per aquest nou curs amb el nou Contracte Programa i que no estiguin vinculats a la reducció del preu de matrícula dels nostres graus (>9.800.000€). També vindrà condicionat al manteniment del nombre d'alumnes matriculats. (>1.200 estudiants). A conseqüència del compliment d'aquestes circumstàncies, les parts podran acordar incrementar les places de promoció fixades pel curs 2021-2022, fins a un màxim del doble de les establertes per aquest curs 2021-2022.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS

Les taules salarials, i les seves actualitzacions, es poden consultar al Portal del Treballador, al Portal de Transparència de la UVic-UCC <https://transparencia.uvic.cat/lainstitucio/la-universitat-de-vic-universitat-central-de-catalunya/politica-de-recursos-humans/retribucions/> i a l'espai de l'Àrea de Polítiques del Talent del Campus Virtual.

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	

2. Complementos per càrrec

Complementos càrrecs no acadèmics	
CÀRREC	COMPLEMENT
Director/a	731,09 €/mes
Cap de Servei	370,95 €/mes
Responsable	179,08 €/mes

Coordinador/a de titulació	549,85 €/mes
Cap de Departament	380,24 €/mes

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

Complementos 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

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

ANNEX 2: TAULES SALARIALS PER A PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Les taules salarials, i les seves actualitzacions, es poden consultar al Portal del Treballador, al Portal de Transparència de la UVic-UCC <https://transparencia.uvic.cat/lainstitucio/la-universitat-de-vic-universitat-central-de-catalunya/politica-de-recursos-humans/retribucions/> i a l'espai de l'Àrea de Polítiques del Talent del Campus Virtual.

(Incorporat per l'acta de la mesa de negociació del III Conveni Col·lectiu de la FUBalmes del Centre de Treball de la UVic-UCC pels anys 2017 i següents del 19 d'octubre de 2021)

Es fa constar la taula retributiva vigent a juny de 2021 (Taula 11) i les propostes salarials dels nous nivells (segons el marc d'itineraris de carrera professional).

Es fa constar que el preu de cada crèdit addicional del PDI, el preu de l'hora de docència de l'Escola d'Idiomes i els complements per càrrecs acadèmics es mantenen sense canvis respecte als que estan definits pel 2n conveni i actualitzats en l'última taula salarial publicada el març de 2021.

Itinerari 1. PDI-I	Itinerari 2. PDI-II (actual)	Itinerari 3. PA	Itinerari 4. PI	Salari (amb increment IPC març 2021)
CATEDRÀTIC	CATEDRÀTIC		CATEDRÀTIC DE RECERCA	48.503,25€
TITULAR	TITULAR (a extingir)		TITULAR DE RECERCA	45.584,85€
LECTOR				43.724,86€
AJUDANT DOCTOR				42.124,14€
PROFESSOR DOCTOR	AGREGAT (a extingir)		INVESTIGADOR POSTDOC III	40.640,70€
			INVESTIGADOR POSTDOC II	31.005,75€
			INVESTIGADOR POSTDOC I	25.095,06€
		ASSOCIAT		33.126,60€
INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND	ASSISTENT EN FORMACIÓ		INVESTIGADOR EN FORMACIÓ/ DOCTORAND	17.426,40€

Taula 11. Salari segons itinerari i nivell.

ANNEX 3. TAULA SALARIAL REFERENT ALS COMPLEMENTS DEL SISTEMA D' INCENTIVACIÓ

1.- Els complements de l'acord de setembre 2016 s'incrementen en un 3,2%, a partir d' de Setembre de 2022 s'aplicaran amb els imports pactats. (*)

2.- Les taules del curs 2022/2023 són les següents:

PERSONAL ADMINISTRACIÓ I SERVEIS		curs 2022/23	
a) Complement de trajectòria professional (triennis)		Mensual	Anual
		44,71 €	670,59 €
b) Complement per mèrits competencials (quinquennis)		Mensual	Anual
Tècnic/a expert/a i tècnic/a especialista		96,39 €	1.445,83 €
Especialista		82,56 €	1.238,40 €
Tècnic/a superior		68,80 €	1.032,05 €
Tècnic/a		34,41 €	516,10 €
Ajudant		27,52 €	412,85 €
PERSONAL DOCENT INVESTIGADOR / PERSONAL INVESTIGADOR		Import	
a) Complement de trajectòria professional (triennis)		Mensual	Anual
		43,64 €	654,65 €
b) Complement per mèrits de docència (quinquennis)**		Mensual	Anual
		103,20 €	1.548,00 €
c) Complement per mèrits de recerca (sexennis)		Mensual	Anual
		103,20 €	1.548,00 €

(*) Les meritacions no són retroactives, els imports que ja apareixen en nòmina no s'actualitzen. I s'inicia l'aplicació a les noves meritacions a partir de Setembre del 2022.

(**) Aplicació al personal docent investigador

Aquests imports seran actualitzats any rere any, en aplicació de l'art. 18.4, de forma idèntica als increments que s'acordin per les taules salarials.