

RESOLUCIÓ de 9 de desembre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària per als anys 2024 (setembre) a 2029 (agost) (codi de conveni núm. 08013672012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 15 de juliol de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària per als anys 2024 (setembre) a 2029 (agost) (codi de conveni núm. 08013672012005), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text firmat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA ELISAVA ESCOLA UNIVERSITÀRIA

TÍTOL 1. Disposicions Generals

CAPÍTOL 1 Àmbit, Vigència i Revisió

Article 1. Àmbit Funcional

Les normes d'aquest Conveni seran d'aplicació al personal contractat per la fundació privada Elisava Escola Universitària, en endavant Elisava, quedant excloses del seu àmbit funcional les empreses participades o vinculades amb ella.

Article 2. Àmbit Personal

Queden incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni totes les persones que tinguin amb Elisava una relació de caràcter laboral d'acord amb la definició de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

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

- Els assenyalats als articles 1.2 i 1.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- L'alumnat que participa a les tasques dels diferents departaments o serveis, tot i que gaudeixin de beca de col·laboració o beca anàloga.
- L'alumnat graduat, becaris o no, que s'iniciïn en les tasques d'investigació i/o docència sota la direcció de professorat, de conformitat amb els estatuts i reglaments propis de cada centre de treball.
- El personal investigador predoctoral en formació que es regeix pel que disposa el Reial Decret 103/2019, d'1 de març.
- El personal titular o auxiliar contractat per a la realització de projectes d'investigació concertats amb altres entitats públiques o privades, en cas que la retribució i la resta de condicions de treball s'ajustin estrictament a les requerides per a la realització d'aquest projecte.

f) Els professionals que, en el camp de la seva especialitat, amb relació mercantil, col·laborin a les tasques universitàries, siguin quines siguin.

g) El professorat que, després d'arribar a l'edat de jubilació, continuïn col·laborant amb els centres en les tasques acadèmiques que de mutu acord es decideixin, seguint el que s'estableix a les universitats públiques per al professorat emèrit.

h) Als efectes previstos en aquests dos supòsits, b) i c), es considera becari la persona que té reconeguda una beca i percep d'Elisava tan sols la dotació econòmica d'aquesta.

i) El personal contractat sota la modalitat d'alta direcció a l'empara del Reial Decret 1382/85.

Article 3. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2024 i es mantindrà vigent fins al dia 31 d'agost de 2029.

Article 4. Pròrroga, Denúncia i Revisió

1. Aquest Conveni es prorrogarà curs acadèmic rere curs acadèmic, a partir de l'1 de setembre de l'any 2029 per tàcita reconducció, si no és denunciat, per escrit, per qualsevol de les parts signants en el termini dels 2 mesos anteriors al seu venciment o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

2. En cas de denúncia, i fins que no s'arribi a un acord definitiu, tindran plena vigència les clàusules normatives d'aquest conveni. Així mateix, les parts es comprometen a iniciar negociacions en un termini no superior a 2 mesos a partir de la data de la seva denúncia.

3. A partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni es negociarà els increments salarials anuals sobre la base de la marxa de l'empresa, aplicant criteris de rendiment econòmic, productivitat i situació del context sectorial.

Article 5. Prelació de Normes i Valoració Normativa

1. Per a totes les matèries no regulades en el present conveni, serà d'aplicació com a dret supletori la legislació general i laboral vigent, establint com a supletori i de referència els convenis sectorials, autonòmics o estatals que abastin les escoles universitàries privades sense ànim de lucre.

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 i substitueixen les actualment en vigor.

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 arribar, en el termini de 2 mesos, a un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la.

Article 6. Absorció i Compensació

1. Amb caràcter general, es prohibeix la compensació i absorció.

2. Queden exceptuades d'aquesta norma general les persones que, com a conseqüència dels canvis de categoria, passin a rebre un sou superior a l'establert en les taules de salaris que figuren a l'annex I. Els increments derivats de la promoció professional, tant del salari base com dels complements, Ad personam o altres plusos voluntaris, podran ser compensats i absorbits.

CAPÍTOL 2 Comissió Paritària

Article 7. Comissió Paritària de Vigilància del Conveni

1. Es constituirà una Comissió de Vigilància Paritària per a la interpretació i mediació en el compliment de les clàusules d'aquest conveni.

2. La comissió serà paritària i estarà integrada per una representació de la part empresarial i una representació del Comitè d'empresa, la composició de la mateixa s'acordarà en funció de la representació social existent, amb criteris d'eficàcia i amb un màxim de dos membres per part, i vetllarà pel compliment i la correcta interpretació d'aquest conveni. Si el comitè està format per diverses representacions sindicals, per garantir que totes tinguin representació dins la comissió, aquest número podrà augmentar per incloure com a mínim un membre de cadascuna. El nombre de representats de la part empresarial serà el mateix que el resultat de la part sindical.

3. La comissió es reunirà a petició de cadascuna de les parts, prèvia convocatòria, amb ordre del dia, que s'efectuarà com a mínim amb una antelació de 5 dies hàbils. Actuaran com a president i secretari els membres de la comissió que resultin triats o designats de mutu acord.

4. Amb anterioritat a la incoació de qualsevol reclamació relativa a la interpretació del present Conveni davant l'organisme competent, la part que pretengui dur-la a terme dirigit una petició a aquesta comissió per al seu debat i estudi. La comissió emetrà una resolució en el termini màxim d'un mes, amb acord o no, i, si escau, contenint-hi les discrepàncies. Contra aquesta resolució la part que ho trobi convenient podrà iniciar les actuacions que consideri oportunes.

5. Règim de no-aplicació de les condicions de treball.

D'acord amb l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per acord entre empresa i representants legitimats per negociar el conveni col·lectiu es podrà procedir previ període de consultes a no aplicar a l'empresa les condicions de treball que afectin les matèries següents:

- a) Jornada laboral.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de torns de treball.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, ja que excedeixin els límits que prevegi l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per a la mobilitat funcional.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

El període de consultes tracta sobre les causes que motiven la proposta de no aplicació i tenen una durada no superior a trenta dies. Transcorregut el període de consultes si les parts no hagueren arribat a cap acord, sotmetran la solució de les seues discrepàncies als sistemes de mediació, conciliació i arbitratge públics que es designin entre les parts de mutu acord.

CAPÍTOL 3

Facultat d'Organitzar el Treball

Article 8. Facultats i Obligacions de la Direcció

1. L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants legals dels treballadors i treballadores d'acord amb allò que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

TÍTOL 2. Del Personal

Classificació, Ingrés i Sortida, Mobilitat, Situacions, Promoció i Formació

CAPÍTOL 1

Classificació

Article 9. Classificació Professional

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

I. Grup I. Personal administració i serveis

a) Subgrup 1

- Tècnic o tècnica superior
- Tècnic o tècnica gestió 1a
- Tècnic o tècnica gestió 2a

b) Subgrup 2

- Oficial 4a
- Oficial 3a
- Auxiliar 2a
- Auxiliar 1a

c) Subgrup 3

- Ajudant

II. Grup II. Docents

a) Subgrup 1

- Professorat titular
- Professorat lector
- Professorat doctor
- Professorat associat.

b) Subgrup 2

- Professorat titular a extingir
- Professorat a temps parcial a extingir

9.1 Definició dels grups professionals i responsabilitats funcionals

I. Grup I. Personal administració i serveis

a) Subgrup 1

Personal amb titulació universitària superior de grau o equivalent, màsters universitaris oficials, coneixements equivalents equiparats per l'empresa o una experiència professional consolidada.

Aquest grup inclou els nivells de tècnic o tècnica superior, tècnic o tècnica gestió 1a i tècnic o tècnica gestió 2a descrits a continuació.

- Tècnic o tècnica superior

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup tenen 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 o tècnica gestió 1a

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup tenen experiència professional acreditada en l'àmbit d'especialització i experiència professional en l'àmbit, lidera tècnicament, formula propostes i executa accions. Està subjecte a plans d'acció definits i rep supervisió dels seus resultats obtinguts. Treballa en equip amb altres unitats.

- Tècnic o tècnica gestió 2a

Criteris generals: són treballadors i treballadores que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o diverses àrees o serveis però en tot cas sotmesos als criteris de la seva direcció immediata.

b) Subgrup 2

Personal amb titulació universitària de grau o equivalent, titulació de cicle formatiu de grau mig, grau superior o equivalent o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Aquest grup inclou els nivells d'oficial 4a, oficial 3a, auxiliar 2a i auxiliar 1a descrits a continuació.

- Oficial 4a

Criteris generals: són treballadors i treballadores que han assolit expertesa en la categoria d'oficial acumulant competències i formacions relacionades amb el seu lloc de treball. O tenen uns coneixements equiparats per l'empresa per estar inclosos en aquesta categoria.

- Oficial 3a

Criteris generals: són treballadors i treballadores que amb un grau mitjà d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i sota supervisió realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc d'instruccions precises rebudes d'un superior. Així mateix poden realitzar tasques de supervisió, integració i coordinació dels col·laboradors.

- Auxiliar 2a

Criteris generals: són treballadors i treballadores que han assolit expertesa en la categoria d'auxiliar acumulant competències i formacions relacionades amb el seu lloc de treball. O tenen uns coneixements equiparats per l'empresa per estar inclosos en aquesta categoria.

- Auxiliar 1a

Criteris generals: funcions consistents en l'execució d'activitats que es realitzen sota instruccions precises i concretes amb alt grau de supervisió i cert grau d'autonomia. Requereixen coneixements professionals de caràcter bàsic i aptituds pràctiques per a realitzar treballs de menor execució autònoma que poden exigir una mínima iniciativa i raonament. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que, ocasionalment, poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

c) Subgrup 3

Personal tècnic amb formació professional de grau superior, de grau mitjà, batxillerat, ensenyament secundari obligatori (ESO), o certificat d'escolaritat o equivalent. També estaran inclosos en aquest grup professional els treballadors i les treballadores que estiguin acompanyats a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors i treballadores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica.

Aquest grup inclou l'ajudant descrit a continuació.

- Ajudant

Criteris generals: aquells treballadors i treballadores amb els coneixements bàsics d'administració i/o de l'ofici i sota instruccions directes del seu immediat, que porten a terme tasques auxiliars, bàsiques i de suport.

II. Grup II. Docents

a) Subgrup 1

Personal amb titulació universitària superior de grau o doctor, que ha de realitzar docència, avaluació contínua, encàrrec de gestió docent, recerca/empresa, formar-se i encàrrec de representació, amb la següent dedicació:

Aquest subgrup 1 inclou els nivells de professorat titular, professorat lector, professorat doctor i professorat associat descrits a continuació.

- Professorat Titular

Doctor acreditat d'AQU Catalunya o ANECA, amb un sexenni de recerca, havent dirigit o co-dirigit 2 ó més tesis doctorals, amb experiència docent i de recerca a nivell internacional: desenvolupa àrees de recerca i de transferència de coneixement, lidera i executa projectes de recerca i transferència de coneixement, programa assignatures, pot coordinar-les, i les imparteix i avalua. Pot ocupar encàrrecs o càrrecs de gestió.

- Professorat Lector

Doctor acreditat per AQU Catalunya o ANECA amb experiència en docència universitària i de recerca: participa i col·labora en àrees de recerca i transferència de coneixement, programa assignatures, pot coordinar-les, i les imparteix i avalua. Pot ocupar encàrrecs o càrrecs de gestió.

- Professorat Doctor

Doctor amb experiència en docència universitària d'un any mínim: participa i col·labora en àrees de recerca i transferència de coneixement, programa assignatures, pot coordinar-les, i les imparteix i avalua. Pot ocupar encàrrecs o càrrecs de gestió.

- Professorat Associat

Titulat almenys de grau o equivalent, amb experiència professional demostrada en l'àmbit acadèmic corresponent, estant-hi actiu: ajuda en la programació d'assignatures, les imparteix i avalua. Pot participar en projectes de recerca i/o transferència de coneixement i pot ocupar encàrrecs o càrrecs de gestió.

b) Subgrup 2

Els docents que no vulguin adherir-se al nou conveni se'ls hi aplicaran les seves categories actuals fins a extinció del contracte. Essent aquestes a extingir.

Aquestes categories són:

- Professorat titular a extingir

Professorat amb dedicació completa. Suposa la prestació a Elisava de 1.190 hores en còmput global anual, repartides en hores de presència obligada al centre de treball o el lloc on Elisava realitzi la docència, i hores de treball no presencial, d'acord amb l'article 20, jornada de treball. Durant aquest temps el personal docent farà tasques de preparació, impartició i gestió de la docència, investigació, tutories i altres activitats relacionades amb els estudis, d'acord amb els plans d'estudis i els sistemes pedagògics i de gestió d'Elisava. Dins d'aquesta jornada, 540 hores anuals, com a màxim, es destinaran a la impartició docent efectiva.

- Professorat a temps parcial a extingir

Professorat amb dedicació parcial. Suposa la prestació a Elisava d'un nombre d'hores inferior a 1.190 hores en còmput global anual repartides en hores de presència obligada al centre de treball o el lloc on es realitzi la docència, i hores de treball no presencial, d'acord amb l'article 20, jornada de treball. Durant aquest temps el personal docent farà tasques de preparació, impartició i gestió de la docència, investigació, tutories i altres activitats relacionades amb els estudis, d'acord amb els plans d'estudis i els sistemes pedagògics i

de gestió d'Elisava. La retribució que correspongui serà la proporcional al nombre d'hores contractades prenent com a base el que estableixen les taules salarials per al professorat a temps complet.

Article 10. *Responsabilitats Funcionals*

Aquestes categories es consideren funcionals i temporals, per la qual cosa la seva jornada i el seu complement salarial específics es mantindran mentre el personal afectat desenvolupi les seves funcions. El personal afectat ostentarà aquestes responsabilitats funcionals per un temps determinat pactat amb Elisava mitjançant acord escrit.

En el cas que Elisava decideixi el cessament d'un treballador en el desenvolupament d'aquestes responsabilitats funcionals abans dels terminis de l'esmentat acord escrit, haurà de donar un preavís de 15 dies mantenint-se, durant aquest període, les condicions salarials corresponents a la responsabilitat funcional. Així mateix, si el treballador decideix renunciar a ostentar la responsabilitat funcional, haurà de donar un preavís de 15 dies i, en cas de no complir-ho, assumir el perjudici econòmic que pugui haver-hi. Tot això, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador i Elisava.

10.1. Complementos de lloc de treball de càrrecs no acadèmics

Aquells qui ostentin càrrecs no acadèmics a data d'aprovació d'aquest Conveni se'ls hi consolidarà aquesta següent partida que ara tenen dintre del sou brut. Aquests complements tindran l'efecte de temporals, i es renovaran any a any, per aquells nomenaments a partir de la data de conveni a no ser que es pacti el contrari.

- **Director/directora:** 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.
- **Cap:** assessora al seu càrrec immediatament superior en la consecució dels objectius de la unitat. Col·labora en la organització del personal, en equips superiors a 5 membres, i en el control dels mitjans materials assignats a la unitat.
- **Responsable:** coordina, distribueix i supervisa les tasques del personal assignat, en equips superiors a 2 membres i executa treballs corresponents a la unitat amb les instruccions rebudes del seu càrrec immediatament superior.

10.2. Complementos de lloc de treball de càrrecs acadèmics

- **Cap d'estudis:** professor o professora que sota la supervisió de la direcció assumeix el desenvolupament del projecte educatiu dels estudis corresponents, amb els seus continguts pedagògics i les seves dinàmiques, i vetlla per la seva correcta execució. El complement de cap d'estudis inclou una redistribució temporal de la seva dedicació laboral mentre es mantingui aquesta categoria funcional temporal, veure annex II.
- **Coordinador/coordinadora d'àrea:** professor o professora que sota la supervisió del cap d'estudis o la direcció dirigeix i coordina la programació i l'ensenyament de les disciplines que corresponen a la seva àrea de coneixement, o coordina àmbits transversals. El complement de coordinador/coordinadora d'àrea, en cas d'un contracte de temps complet, és de 40 hores a 120 hores d'encàrrec de gestió docent i representació descrites a l'annex II.
- **Director/directora de programa de postgrau:** professor o professora que té assignat el desenvolupament del projecte educatiu d'un postgrau, amb els seus continguts pedagògics i les seves dinàmiques, i vetlla per la seva correcta execució.

De la taula de l'article 9.1 Grup 2 Subgrup 1, se li descomptem 120 hores de la seva jornada, o la part proporcional en cas de direcció compartida, descrites a l'annex II.

El Plus per direcció de programa de postgrau, que consta a les taules salarials, és elegible sempre que es cobreixin les hores estipulades pel contracte, i en cas de percebre'l, no es reduirà de la jornada les hores estipulades en conveni per càrrec de dedicació.

- Catedràtic/catedràtica

Professorat doctor acreditat d'AQU Catalunya o ANECA, amb dos o més sexennis de recerca que obté l'adjudicació d'una plaça d'una càtedra i obté un complement adicional al sou. Contribueix a la innovació i el desenvolupament de nous programes acadèmics i de recerca. Fomenta la vinculació de la universitat amb altres institucions acadèmiques, el sector privat i la societat en general. Lidera projectes de recerca contribuint a l'avenç del coneixement a la seva disciplina. Afavoreix la formació de nous acadèmics i professionals.

Participa en la presa de decisions importants dins de la universitat, sovint ocupant càrrecs administratius com a director o directora de departament, degà o degana o fins i tot rector o rectora.

CAPÍTOL 2 Contractació, Període de Prova i Extinció del Contracte

Article 11. *Contractació*

1. L'ingrés del personal inclòs en aquest conveni es farà per lliure contractació entre el treballador i la treballadora i el representant d'Elisava, d'acord amb les modalitats contractuals i processos de selecció, sense perjudici de la contractació per motius d'urgència, establertes a la legislació vigent i les taules salarials que consten a l'annex I.
2. Els contractes de treball, en qualsevol de les modalitats, hauran de formalitzar-se per escrit. Cadascuna de les parts contractants es quedarà un exemplar signat. La resta d'exemplars seran per als organismes competents i el Comitè d'empresa, d'acord amb la legislació vigent.
3. Tots els contractes de treball que es celebrin seran notificats al representants dels treballadors i treballadores amb el lliurament de la còpia bàsica.
4. En els contractes superiors a un any, d'acord amb la modalitat contractual i circumstàncies del cas concret, Elisava haurà de preavisar per escrit, amb 15 dies d'antelació, de l'extinció del contracte de treball al treballador contractat temporalment excepte en el cas que la interinitat sigui per cobrir substitucions temporals.
5. Per tal de complir allò que disposa la LOSU al Capítol X, article 99, Elisava prioritzarà la transformació de contractes parcials a temps complet a aquelles persones que tenen l'acreditació ANECA o AQU Catalunya. A igualtat de mèrits es prioritzarà la transformació d'aquells contractes ocupats per dones, per tal de revertir la bretxa de gènere.
6. Pel que fa la resta de contractes, es prioritzaran els contractes a dones fins que la bretxa de gènere desaparegui.

Article 12. *Període de Prova*

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de 3 mesos i 15 dies per al personal docent i d'1 mes per al personal d'administració i serveis, tret que, per llei, la modalitat contractual permeti un període de prova superior.
2. El personal que hagi dut a terme les mateixes funcions, en qualsevol modalitat de serveis, amb anterioritat en el centre estarà exempt del període de prova.
3. Durant el període de prova, tant el treballador o treballadora com el representant d'Elisava podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís.
4. Acabat el període de prova sense que s'hagi resolt el contracte, el treballador o la treballadora passarà a formar part de la plantilla d'Elisava i aquest període es computarà a tots els efectes.

Article 13. *Extinció del Contracte*

1. El personal que vulgui cessar de forma voluntària ho haurà de comunicar per escrit, amb un termini de preavís d'1 mes per al personal docent i de 15 dies per al personal d'administració i serveis.
2. L'incompliment per part del personal de l'obligació de preavisar donarà dret a Elisava a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en el preavis, amb excepció de la incorporació a la Funció Pública.
3. Si Elisava rep el preavis dins del termini i en la forma escaient, estarà obligada a abonar al treballador la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral.
4. El cessament del personal no fix es produirà amb el preavis i amb el dret a la indemnització que fixi la legislació en vigor.
5. El cessament del personal substitut tindrà lloc quan es reincorpori a Elisava el personal a qui substitueixi, podent solapar-se un màxim de 15 dies per reportar treballs. Desapareguda la causa de substitució, per concórrer la circumstància exposada a la frase anterior o perquè s'extingís el contracte de treball de la persona objecte de substitució, si el substitut o substituta continués prestant els seus serveis, es convertiria en fix.

CAPÍTOL 3 **Mobilitat, Vacants, Promoció i Formació**

Article 14. *Mobilitat*

a) Treballs de grup superior

Quan s'encarregui al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent a la seva categoria professional, rebrà la retribució corresponent a aquella categoria, mentre duri la situació.

Si el període de temps de l'esmentada situació és superior a 6 mesos durant 1 any ó a 8 mesos durant 2 anys, el treballador o treballadora podrà escollir estar classificat a la nova categoria professional que desenvolupa, excepte si concorren necessitats de titulació legalment establertes, i rebre, en aquest cas, la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que desenvolupi.

En tot cas, per determinar si es tracta de funcions de categoria superior, es tindrà en compte el conjunt de treballs que desenvolupi i el temps que destini a cadascun d'ells.

b) Treballs de grup inferior

Per necessitats peremptòries o imprevisibles, es podrà destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a categoria inferior, només durant el temps imprescindible, mantenint-li la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants dels treballadors i de les treballadores.

c) Treballs del mateix grup

Per tal de mantenir la jornada de treball i facilitar la distribució de la docència, i sempre que els plans d'estudi ho justifiquin, no es considerarà modificació substancial de les condicions de treball l'encàrrec que rebi el professorat d'impartir matèries diferents de les que estigués impartint sempre que les matèries siguin afins a la seva especialitat i àrea de coneixement i l'encàrrec li sigui notificat amb 2 mesos d'antelació.

Article 15. *Vacants, Substitucions, Promocions i Ascensos*

1. Pel que fa al personal docent es tendirà a augmentar la dedicació horària del personal d'Elisava amb dedicació parcial en detriment de la realització de noves contractacions.
2. El personal de pas tindrà dret a les promocions que es contemplan a les taules salarials que consten a l'annex I.

Aquells treballadors i treballadores que estant en la categoria d'oficial considerin que mereixen ascendir de categoria a tècnic o tècnica de gestió de 2a, així com els tècnics o tècniques de gestió de 2a que considerin que mereixen augmentar de categoria a tècnic o tècnica de gestió de 1a, així com els tècnics o tècniques de gestió 1a que mereixin ascendir de categoria a tècnic o tècnica superior podran sol·licitar-ho. El requisit mínim serà haver estat 3 anys en la mateixa categoria i no tenir un sou superior corresponent a la següent categoria del conveni. Per tal de fer la sol·licitud, hauran de presentar una memòria justificativa, per exemple, detallant les tasques de més responsabilitat que duen a terme i que han anat assumint amb el temps, la valoració positiva dels companys o companyes de departament o dels membres d'altres departaments amb els qui treballen, els projectes en els que han participat o la valoració del cap o de la cap. Aquesta memòria serà valorada per una comissió participada per un membre de la direcció, el cap o la cap del departament del sol·licitant i un membre del Comitè d'empresa.

El personal classificat en el subgrup 2 del pas ascendirà de categoria automàticament cada cop que compleixi un any més d'antiguitat sempre que no canviï de subgrup.

3. Elisava informará el personal sobre les vacants existents.

Article 16. *Formació*

Elisava assignarà cada any una partida pressupostària destinada a la formació per al desenvolupament i la millora professional dels seus treballadors i treballadores. L'activitat de formació del personal s'ordenarà en un pla de formació anual que elaborarà una Comissió Paritària formada per dos representants d'Elisava i dos del Comitè d'empresa. El pla de formació anual haurà d'estar llest amb anticipació suficient per tal que permeti consignar la partida assignada en el pressupost del següent curs.

La quantitat mínima a assignar en el pressupost serà d'un 0,5% de la massa salarial d'Elisava. A aquests efectes, les despeses associades seran, exclusivament, les pròpies del desenvolupament de la formació - cost de la docència, materials necessaris per al curs i possibles altres costos de recursos externs. Les hores del personal, corresponents a la formació, en el cas que sigui una formació obligatòria, exigida per l'empresa o pel director o directora del departament les assumeix Elisava. No es comptabilitzarà ni la part de l'estructura general que es pugui utilitzar en l'activitat de formació ni els ingressos corresponents a ajudes i subvencions.

De la inclusió d'un treballador o d'una treballadora al pla es derivarà l'obligació inexcusable de la seva assistència.

El personal amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció per gaudir del permís es fixarà de mutu acord entre el personal i Elisava.

TÍTOL 3. Condicions de Treball

CAPÍTOL 1 **Retribucions**

Article 17. *Retribucions*

S'entén com a salari les percepcions econòmiques que retribueixen el treball del personal. El personal d'Elisava percebrà, en concepte de retribució, un sou mensual que vindrà determinat pels següents conceptes:

1. Salari Base

Sou mensual per a cadascun dels grups professionals, amb les quanties que s'indiquen a l'annex I.

2. Pagues Extraordinàries

El personal percebrà una paga extraordinària el mes de juny i una altra el mes de desembre. Aquestes gratificacions estan integrades pel Salari base, Plus de càrrec i Plus de doctor i Complementos ex antiguitat i Ad personam, si n'hi hagués. A l'efecte de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'estableix el termini de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga d'estiu i del 22 de desembre al 23 de desembre per a la paga de Nadal.

3. Plus de Càrrec

El personal que ostenti les categories funcionals temporals esmentades a l'article 10 percebrà un complement salarial específic en funció de la responsabilitat desenvolupada segons les taules salarials de l'annex I

4. Plus Sexenni

A partir del segon sexenni, en cas d'obtenir-se, es cobra un plus estipulat a les taules salarials de l'annex I.

5. Complement Ad Personam

El salari que s'estigui percebent pels treballadors i per treballadores a la data de la signatura del present conveni que superi els conceptes salarials descrits en el mateix es considerarà Complement Ad personam i tindrà les mateixes revaloracions que es pactin per a la resta de conceptes.

6. Complement Variable del Pas

Fins un 2,5% del salari brut anual. Un 50% s'obtindrà en funció d'objectius a nivell de formació consensuats amb el cap o la cap i direcció i l'altre 50% s'obtindrà en funció d'objectius específics definits pel cap del departament. Aquests objectius es pactaran durant el primer trimestre del curs i s'abonaran un cop finalitzat el curs, l'octubre del curs següent. En cas de discrepància entre l'avaluació del rendiment entre el cap o la cap del departament i el treballador o la o treballadora, aquest o aquesta podrà demanar revisió a la Comissió Paritària d'aquest Conveni. Aquest complement no serà consolidable i es determinarà cada període anual.

En el cas que no s'assoleixin els objectius per part d'algun treballador o treballadora o més d'un, i per tant no es percebi el complement variable del pas, es crearà amb aquestes quantitats un fons a distribuir d'acord amb els termes que determini la negociació col·lectiva entre el Comitè d'empresa i Elisava.

7. Plus projectes de Recerca

en el cas que el treballador o treballadora de pas se li ofereixi, i accepti, formar part d'equips de recerca per projectes amb finançament extern, previ pacte amb el cap o la cap del departament i direcció, podrà rebre un Plus addicional al seu sou brut. Es definirà l'import i la dedicació cas a cas i no serà consolidable.

Tot això sense perjudici dels plusos temporals per responsabilitat o càrrec que es vinguessin percebent.

Article 18. Hores Extraordinàries

Totes les hores treballades que excedeixin de la jornada pactada amb cada treballador o treballadora tindran la consideració d'extraordinàries quan les hagi ofert Elisava. El nombre d'hores extraordinàries es limitarà d'acord amb la legislació vigent, i se'n faran les estrictament necessàries i amb caràcter voluntari per part del treballador o treballadora. Aquestes hores, a opció d'Elisava, es compensaran, bé amb temps equivalent de descans retribuït, a raó d'1,5 hores de descans per hora extraordinària, dins dels tres mesos següents al de la seva realització, o bé abonant-les amb un increment del 50% sobre el salari del treballador o treballadora que les faci.

Els/les representants dels treballadors i de treballadores seran informats, cada trimestre, de les hores extraordinàries realitzades i de les causes per les quals ha estat necessària la seva realització.

Article 19. Bestretes i Avançament de Sou

1. El personal podrà sol·licitar avançaments a compte del treball realitzat abans del dia assenyalat per al pagament de fins a un màxim d'una mensualitat dins de l'any natural.

2. El personal podrà sol·licitar que se li avanci la part proporcional de la paga extra corresponent als dies treballats fins al moment de la sol·licitud. Caldrà fer la petició per escrit i s'abonarà durant els vuit dies següents a la sol·licitud. L'import avançat es deduirà a la nòmina del mes corresponent a la paga extra, juny o desembre.

En tots dos casos caldrà fer la petició per escrit abans del dia 15 de cada mes i s'abonarà durant els vuit dies següents a la sol·licitud. No es podrà demanar a l'agost ja que Elisava romandrà tancada.

CAPÍTOL 2 Jornada de Treball

Article 20. *Jornada de Treball*

1. Jornada laboral del pas

La jornada laboral anual del personal d'administració i serveis d'Elisava és de 1.546 hores.

- a) Excepte pacte en contrari, la jornada laboral ordinària serà de 38 hores setmanals, de dilluns a dissabte.
- b) Durant els mesos de juliol, agost i setembre es podrà considerar la possibilitat, sempre amb l'acord d'Elisava, de fer jornada intensiva en aquells departaments on, per les característiques del treball que duen a terme, sigui possible organitzar-ho. En qualsevol cas, els departaments en qüestió hauran d'organitzar la presència d'un reserva, al menys, una persona que garanteixi atenció durant la jornada normal.
- c) Els horaris del personal d'administració i serveis seran assignats segons el següent criteri: el nombre de segments en els quals es podrà partir una jornada no superarà el nombre de 2. Entre el final d'una jornada i el principi de la següent hi haurà un període mínim de 12 hores. L'interval entre l'inici i el final d'una jornada no podrà superar les 12 hores. Tot això, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador o treballadora.

2. Jornada laboral del personal docent

- a) La jornada laboral del professorat titular, és a dir, a dedicació completa serà de 1.190 hores anuals, repartides al llarg del curs acadèmic en funció de les necessitats de les tasques tant docents com de gestió i investigació que es desenvolupin, i de conformitat amb el que estableix l'article 9 del present conveni.
 - b) Addicionalment a la jornada prevista del personal docent en els punts anteriors, voluntàriament el professional podrà assumir la participació en projectes addicionals. En qualsevol cas, la suma entre la jornada lectiva, les hores addicionals de presència efectiva així com la jornada dedicada a la participació en projectes addicionals, no superarà les 1.546 hores anuals per a una persona treballadora a temps complet; la qual és inferior a la jornada màxima de treball legalment establerta en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Conseqüència de l'anterior, la jornada dedicada a la participació en projectes addicionals no tindrà en cap cas la condició ni el tractament establert per a la jornada extraordinària prevista a l'article 18. Aquesta jornada addicional no podrà superar les 38 hores setmanals.
 - c) El personal docent interessat en poder participar en projectes addicionals ho manifestarà a la direcció traslladant quina és la seva disponibilitat a fi i efecte que l'empresa pugui planificar la gestió dels projectes que pugui dur a terme. De la mateixa manera, aquells qui deixin d'estar interessats podran comunicar la seva renúncia lliurement amb 5 dies de preavís, excepte si ja han estat objecte d'assignació en algun dels projectes encomanats. En aquest cas s'exigirà un preavís de 15 dies per a facilitar la gestió de la cobertura, moment a partir del qual quedarien automàticament fora d'aquesta jornada addicional i voluntària, sense cap conseqüència negativa, ni cap restricció per tornar-se a inscriure's a la mateixa si és del seu interès.
- La retribució relativa a la participació en projectes addicionals serà de conformitat a la que ordinàriament percebi la persona treballadora.
- d) La jornada laboral anual del professorat a temps parcial serà la que es determini en el moment de la seva contractació o en els pactes posteriors que s'estableixin.
 - e) L'activitat docent no serà de més de 6 hores diàries. Els intervals de descans computables com treball efectiu seran de 30 minuts per cada tres hores lectives. Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent hi haurà un període mínim de 12 hores. La durada d'una jornada no podrà superar les 7.5 hores en el còmput global de tots els intervals. Tot això, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador i treballadora.

- f) La distribució de les 1.190 hores del PDI queda detallada a l'annex II d'aquest Conveni.

3. Calendari laboral

Durant el mes de juny de cada any, i tenint en compte els calendaris acadèmics, l'empresa elaborarà el calendari laboral del curs següent prèvia consulta amb els representants dels treballadors i de treballadores. A tots els efectes per a aquest conveni, s'entendrà que el curs s'inicia l'1 de setembre i finalitza el 31 d'agost de l'any natural següent.

El calendari laboral comprendrà la distribució dels dies festius, d'acord amb el calendari oficial de festes de la generalitat de Catalunya, les festes locals, els descansos setmanals i les vacances.

Tot l'any tindrà la consideració de període lectiu, i se salvaguardaran els drets d'horari, períodes festius i vacances dels treballadors i de les treballadores, tenint en compte que en aquest nivell de l'ensenyament superior, a més dels cursos ordinaris, s'imparteixen altres cursos especials i que de forma ininterrompuda s'hi duen a terme treballs d'investigació.

En qualsevol cas, no s'haurà d'acumular més de 5 dies laborals consecutius, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador i de la treballadora.

4. Dret a la desconexió tecnològica

S'entén per dret a la desconexió tecnològica aquell que permet a les persones treballadores no mantenir cap contacte amb les eines telemàtiques relacionades amb el seu treball un cop finalitzada la seva jornada laboral, durant el seu temps de descans i vacances. Conseqüentment, l'empresa reconeix el dret de tots els seus treballadors i treballadores a no atendre trucades telefòniques, correus electrònics o missatges professionals fora de la seva jornada laboral. Queden exceptuats de l'exercici d'aquest dret aquells treballadors o treballadores que disposin d'un acord amb l'empresa pel que fa a una major disponibilitat o atenció de servei degudament compensada o quan la necessitat d'atenció obeeixi a raons de força major.

Article 21. *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 i treballadora 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.

CAPÍTOL 3 Vacances i Permisos

Article 22. *Vacances*

1. Per a tot el personal.

El personal gaudirà, respectant les necessitats de l'activitat d'Elisava, dels següents dies de vacances: 1 mes, durant el mes d'agost.

- Els mateixos dies que es fixin al calendari acadèmic per a Nadal i Setmana Santa.
- 12 dies laborables distribuïts entre nadal, setmana santa i ponts.
- 4 dies laborables addicionals fixats per Elisava.
- 3 dies laborables addicionals fixats pels treballadors i per les treballadores.
- 3 dies de lliure disposició durant la resta de l'any. El personal docent haurà d'avisar amb una antelació d'almenys 15 dies, per no interferir en l'activitat docent.

2. Per a tot el personal docent

Una setmana durant el mes de juliol i una altra durant el mes de setembre.

El personal de nou ingrés o que causi baixa tindrà dret, en funció del temps treballat durant l'any, a la part proporcional corresponent. El còmput per determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament es farà de l'1 de setembre al 31 d'agost.

Article 23. *Permisos Remunerats*

El personal, després d'haver avisat i amb l'obligació de justificar, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels següents motius i durant els següents dies:

1. Matrimoni o formació de parella

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius, que es podran gaudir de forma total o parcial en les dates immediatament anteriors o posteriors.

També es podran gaudir en altres dates que l'interessat determini, sempre que tingui l'aprovació d'Elisava. Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant certificat de convivència i sota condicionaments similars a aquella institució. Així mateix, les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

2. Divorci, separació o dissolució de la convivència

El permís per divorci, separació o dissolució de la convivència té una durada de 2 dies naturals, que es podran gaudir de forma total o parcial en les dates immediatament anteriors o posteriors. També es podran gaudir en altres dates que la persona interessada determini, sempre que tingui l'aprovació d'Elisava. Així mateix, les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment o mitjançant una declaració jurada d'auto responsabilitat en cas de dissolució de la convivència.

3. Permís per matrimoni o parella de fet d'un familiar

El permís serà d'un dia laborable d'absència del lloc de treball per matrimoni o parella de fet d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya i al continent europeu; 3 dies si té lloc fora del continent europeu.

4. Permís per accident, hospitalització, malaltia greu d'un familiar o per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari

Fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís tindrà una durada de 5 dies laborables consecutius. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 7 dies naturals.

4 bis. Permís per mort o defunció fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest permís tindrà una durada de 3 dies laborables consecutius que s'ampliarà, mentre existeixi necessitat, a 4 dies si el fet es produeix a una distància de més de 100 quilòmetres del centre de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 7 dies naturals.

5. Permís per trasllat.

Un dia laborable per trasllat de domicili habitual.

6. Exàmens oficials.

Per a la realització d'exàmens oficials d'ensenyaments reglats, els treballadors i les treballadores tindran la corresponent llicència mantenint la seva retribució. El personal haurà d'informar a Elisava amb la màxima antelació possible i justificar convenientment l'assistència als exàmens.

7. Permisos per activitat acadèmica

Elisava podrà concedir permisos per a la realització de cursos, congressos, reunions científiques, etc., relacionats directament amb la categoria laboral ostentada pel treballador o per la treballadora. Perquè el permís sigui retribuït haurà de constar de manera expressa com a tal en el moment de la concessió. En aquest cas, les despeses de matrícula, desplaçaments i estada seran a càrrec d'Elisava.

8. Compliment de deures de caràcter públic.

El temps indispensable per al compliment d'algun deure de caràcter públic, personal i inexcusable.

9. Permís per a funcions sindicals

El temps indispensable per dur a terme funcions sindicals, de representació del personal o de formació en les condicions legalment establertes.

10. Visites al metge

Amb caràcter general, per visita mèdica del treballador o treballadora (ja sigui en un centre de la seguretat social, o privat), el personal disposa del temps indispensable i no cal la recuperació horària del temps no treballat. En el supòsits d'assistència a sessions de rehabilitació, sempre que no sigui possible dur-les a terme fora de l'horari de treball habitual, el treballador o treballadora o l'empleada ha d'informar el cap o la cap immediat dels dies i les hores d'assistència amb l'antelació suficient.

Es podrà exigir justificació mitjançant document expedit pel centre on s'ha realitzat la visita, amb indicació del temps esmerçat.

11. Permís per les persones amb capacitat de menstruar i climateri

Permet flexibilitzar l'horari perquè les persones amb capacitat de menstruar i climateri pugui deixar de treballar quan tingui molèsties o dolors esporàdics sense haver de presentar cap justificant mèdic. Aquest permís de flexibilització menstrual serà de vuit hores el mes.

Article 24. *Permisos No Remunerats*

1. Permís sense sou

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou cada any, que li hauran de ser atorgats si la petició es fa amb un preavís de 15 dies. Durant aquest permís, Elisava es farà càrrec de les cotitzacions a la seguretat social com si s'estigués treballant, sempre dins dels límits que estipuli la legislació vigent. Aquest permís es computarà a l'efecte d'antiguitat a Elisava.

2. Permís per a activitats relacionades amb les funcions docents i de recerca

Elisava podrà concedir permisos per a la realització de cursos, projectes d'investigació, estudis de 2n i 3r cicle universitari, tesis doctorals, congressos, reunions científiques, etc., sempre que el personal docent comuniqui la seva intenció anticipadament i després justifiqui la seva admissió i/o participació a les activitats relacionades anteriorment. En la concessió del permís s'establiran els mecanismes de compensació prèviament pactats amb l'interessat.

3. Permís sense retribució per atendre un familiar

Elisava podrà concedir permís sense retribució per atendre un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat per un període màxim de 2 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 1 mes més.

Article 25. *Reduccions de Jornada*

Pel que fa a les reduccions de jornada, aquestes s'adequaran al que disposi amb caràcter general la legislació vigent.

Article 26. *Excedències*

1. Excedències forçosa.

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat a tots els efectes mentre estigui vigent, i es concedirà, prèvia comunicació escrita a Elisava, en els supòsits següents:

- a) Designació o elecció per a càrrec públic, quan sigui incompatible amb l'assistència a la feina.
- b) Exercici de funcions sindicals d'àmbit local o superior.

c) Descans d'un curs acadèmic per al personal que es vulgui dedicar al perfeccionament professional després de 5 anys de treball continuat a Elisava. Aquesta excedència s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 3 mesos i en el temps de la seva durada el treballador o treballadora no podrà prestar serveis retribuïts a altres empreses o per compte propi, llevat de la recerca i la docència associada, en qualsevol universitat o centre de recerca reconegut i sense ànim de lucre. L'incompliment d'aquest requisit donarà per extingida per si mateix la relació laboral.

d) Per gaudir d'una beca, viatge d'estudis o participació a cursos de perfeccionament propis de l'especialitat per a la qual estigui contractat el treballador o treballadora. Tindrà una durada d'1 any i s'haurà de sol·licitar i justificar degudament amb una antelació mínima de 3 mesos.

El personal amb excedència forçosa s'haurà de reincorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament al servei, càrrec, funció o causa que va motivar-ne l'excedència.

El personal en excedència forçosa que en cessar l'esmentada situació no es reintegrin al seu lloc de treball en els terminis establerts seran donats de baixa, de forma definitiva, a Elisava.

2. Excedència per tenir cura de fills o familiars.

Els treballadors i treballadores tenen dret a un període d'excedència voluntària no superior a 3 anys, per tenir cura d'un fill, natural o adoptat, a comptar de la data de naixement o des de la data de la resolució judicial ferma. Els successius fills donaran dret a un nou període, el qual posarà fi a l'anterior. Quan el pare i la mare treballin a Elisava només un podrà gaudir d'aquest dret.

També es tindrà dret a una excedència no superior a 3 anys per tenir cura del cònjuge o parella de fet o familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, degudament acreditades per informe mèdic, no es pugui valer per si mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

3. Excedència voluntària

El treballador o la treballadora amb una antiguitat mínima d'un any i que no hagi gaudit d'excedència dins dels 4 anys anteriors té el dret a una excedència voluntària per un període no menor a 4 mesos ni superior a 5 anys. L'haurà de sol·licitar per escrit amb 1 mes d'antelació. En el cas del personal docent, l'excedència es gaudirà a partir de l'inici del període docent trimestral següent.

El personal amb excedència voluntària gaudirà de preferència per ocupar qualsevol vacant de la seva categoria, sempre que manifesti per escrit el seu desig de reingrés amb un termini de 2 mesos d'antelació a la finalització de l'excedència.

4. Suspensió de drets i deures en la situació d'excedència.

Durant el temps que el personal romangui en aquesta situació, queden en suspens tots els drets i obligacions, i conseqüentment, no percebrà cap compensació per cap concepte.

Article 27. Conciliació de Vida Familiar i Laboral

a) Maternitat, adopció, al·letament i guarda legal

Pel que fa a la concessió o condicions de retribució de permisos i reduccions de jornada per causa de maternitat, adopció, al·letament i tutela legal, aquestes actuacions s'adequaran al que disposi amb caràcter general la legislació vigent. Es facilitarà a la mare o al pare la flexibilització de l'horari de treball perquè pugui exercir el seu dret a l'al·letament. També es dedicarà una atenció especial a la prevenció de riscos de la dona embarassada.

Per a les adopcions, es facilitarà el desplaçament del pare o de la mare a l'estranger fins a un període màxim de 3 mesos amb la deguda justificació i mitjançant un permís no retribuït.

b) Durant el permís per maternitat, els treballadors i treballadores rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la retribució salarial total. Distribuiran, segons la pròpia elecció i d'acord amb la legislació vigent, els dies de suspensió del contracte, que no suposaran cap disminució del període de vacances. Aquests dies es gaudiran quan sigui possible a partir del moment de la reincorporació.

c) El permís per maternitat serà la que estableix la legislació vigent.

d) En els casos de complicacions mèdiques de la mare derivades del part que comportin un període d'hospitalització superior a l'habitual, Elisava complementarà el període de maternitat perquè l'afectada pugui gaudir del permís de maternitat complet en les mateixes condicions.

e) En la mesura que es pugui, es facilitarà la flexibilització de l'horari per a l'atenció de familiars de primer i segon grau amb necessitats especials: accident i hospitalització, llarga malaltia, discapacitat i inserció social.

f) Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, se'ls facilitarà la flexibilització de l'horari per atendre el que determinin els serveis socials, policials o de salut. Així mateix, tindran flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

g) Lactància

El permís serà d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís serà de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. La durada màxima d'aquest permís és de 9 mesos des de l'acabament del permís de maternitat. L'interessat/ada podrà compactar les hores del permís de lactància per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes.

h) Atenció a fills prematurs

En cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà un permís pel temps indispensable per atendre les necessitats

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

j) Monoparental

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 26.2 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 quedarà sense efecte en el moment que l'INSS accepti en aquests casos l'acumulació de permisos retribuïts.

Article 28. Jubilació Obligatòria

Elisava podrà extingir el contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador o la treballadora hagi complert 68 anys o la que legalment estigui establerta en el moment del fet causant, tingui dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació i es realitzi una contractació en la mateixa categoria professional per cada contracte extingit.

El treballador o treballadora a qui s'extingeix el contracte tindrà dret a una indemnització consistent en dues anualitats del salari mínim interprofessional vigent en el moment de l'extinció en proporció a la jornada. Aquest import indemnitzatori, tindrà consideració de brut pel que estarà subjecte a les retencions i cotitzacions que legalment corresponguin.

En tot cas, el treballador afectat o la treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits en cada moment per la normativa de seguretat social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva, havent de realitzar Elisava les comprovacions adients amb caràcter previ a l'extinció.

CAPÍTOL 1
Règim Assistencial i Millores Socials

Article 29. Pla d'Igualtat

1. El Pla d'Igualtat d'Elisava 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 d'Elisava i l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. 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 Elisava 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 30. Incapacitat Temporal

Els treballadors i treballadores en situació d'incapacitat temporal i/o accident de treball i per a les baixes mèdiques rebran, durant els 6 primers mesos, el complement necessari fins a completar el 100% de les retribucions fixes totals. En el cas del llistat de malalties greus contemplat al RDL 1148/2011 de 29 de juliol per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, aquest període podrà ampliar-se fins a 12 mesos.

Article 31. Diversitat Funcional

a) El personal amb diversitat funcional reconeguda legalment podrà, en funció de les necessitats dels serveis que Elisava determini i de les circumstàncies legals concurrents, ser destinat a una feina adequada a les seves condicions, realitzant-se les necessàries adaptacions raonables del lloc de treball, sempre que no constitueixin una càrrega desproporcionada per Elisava.

b) Elisava haurà de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

Article 32. Revisió Mèdica

Elisava facilitarà sense cap cost per al personal una revisió mèdica específica anual. Correspondrà a Elisava la tria del centre i el temps en què s'hagi de practicar l'esmentada revisió, així com comunicar-ne el contingut als treballadors i treballadores.

Article 33. Plaça Gratuïta

a) El personal a dedicació completa afectat per aquest conveni tindrà dret a una bonificació del 100% als centres d'Elisava sempre que hi hagi places disponibles i la seva realització sigui compatible amb el desenvolupament del seu horari i l'activitat professional. Entre el 80% i el 100% de la jornada completa, la bonificació serà del 50%, i entre el 50% i el 80% de la jornada completa, la bonificació serà del 25%. En qualsevol dels casos, el personal haurà d'abonar el 100% dels drets de titulació i la resta de quotes oficials que corresponguin.

b) Els fills i les filles del personal esmentat a l'apartat a) tindran dret a les mateixes bonificacions als centres d'Elisava per a estudis de pregrau. Als estudis de postgrau tindran una bonificació del 50% i proporcional en funció dels trams establerts a l'apartat a).

En cas de defunció del treballador o de la treballadora, els orfes i les òrfenes continuaran gaudint d'aquest benefici.

En cas d'acomiadament o cessament voluntari del treballador o treballadora, els seus fills i les seves filles continuaran gaudint d'aquest benefici fins a la finalització del curs acadèmic.

c) Les places bonificades no podran superar el 5% de les places de cada curs. En cas d'haver-hi més sol·licitants que vacants, aquestes es concediran per sorteig una vegada finalitzat el termini de sol·licitud.

En cas que el beneficiari d'aquesta beca no arribi a la mínima puntuació acadèmica a cada centre a 3 ó més assignatures per curs, Elisava podrà denegar la renovació de la beca.

En el cas de treballadors i treballadores, en actiu, les bonificacions reconegudes en aquest article tenen la consideració de retribucions en espècie i s'hi aplicaran les retencions fiscals i de seguretat social legalment establertes.

Article 34. *Ús de les Tecnologies de la Informació*

Els mitjans informàtics són una eina de treball propietat d'Elisava. Per motius d'organització, seguretat i manteniment, es guarda registre de la seva activitat. Per aquests motius i per la comprovació que se segueixen els protocols establerts, Elisava pot supervisar de forma aleatòria el contingut i activitat dels esmentats mitjans informàtics, sempre sense obrir arxius o correu personal.

En cas d'una situació de sospita justificada que ho aconselli i després d'informar al Comitè d'empresa, Elisava podrà verificar tot el que sigui necessari.

La utilització dels mitjans informàtics per part del personal se cenyirà als temes relacionats amb les seves responsabilitats dins d'Elisava. Queda expressament prohibida la descàrrega d'arxius i navegació per internet per a qualsevol assumpte no relacionat amb aquestes responsabilitats. En cas de demostrar-se una utilització inadequada i excessiva s'actuarà conforme al règim de sancions descrit en el capítol 3 d'aquest títol.

Qualsevol perjudici que Elisava pogués sofrir per l'incompliment d'aquestes normes o que suposi riscos per a la seguretat del sistema serà imputat directament al responsable del problema amb les conseqüents responsabilitats econòmiques i disciplinàries.

Article 35. *Teletreball*

Es tracta de una valuosa eina de conciliació de la vida familiar i professional i constitueix un estalvi de temps en desplaçament i flexibilitza la jornada.

Podran optar al teletreball aquelles persones que hagin arribat a un acord individual amb l'empresa i les característiques de la qual del seu lloc de treball ho permetin, o que es tracti de tasques que siguin susceptibles de prestar-se en la modalitat de teletreball i no existeixin raons organitzatives que ho impedeixin.

Article 36. *Treball a Distància*

Sense perjudici de la regulació recollida sobre aquest tema en els convenis o acords col·lectius, serà contingut mínim obligatori de l'acord de treball a distància, (art. 7 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol):

a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.

b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per a realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si és el cas, regles de disponibilitat.

d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si és el cas.

e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si és el cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.

f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.

- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si és el cas.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.
- l) Durada de l'acord de treball a distància.

Article 37. *Roba de Treball*

Elisava proporcionarà al personal subaltern i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball dos vegades l'any.

Article 38. *Dinar*

Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà d'un abonament en els àpats que realitzi als menjadors d'Elisava corresponent al 75% del preu del menú del dinar. Aquests abonaments no seran acumulables.

Article 39. *Dietes i Desplaçaments*

Al personal desplaçat a qualsevol centre diferent del seu lloc de treball habitual, Elisava li abonarà la totalitat de les despeses de dietes i desplaçaments corresponents, prèvia autorització i posterior presentació dels justificants. Excepte que s'acordi el contrari per als desplaçaments que s'efectuïn dins de la província de Barcelona, s'abonarà l'import del transport públic que s'hagi d'utilitzar.

Article 40. *Assistència Jurídica i Assegurances de Responsabilitat Civil i d'Accidents.*

Elisava garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest conveni que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, tenint la consideració de tercers l'alumnat d'Elisava. De comú acord s'elegirà l'advocat i el procurador. S'exceptua el cas que el conflicte sigui contra la pròpia Elisava.

Elisava disposarà de dues pòlisses d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals. Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent que figuri donat d'alta al règim general de la seguretat social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC2, així com de forma nominal tots els treballadors i treballadores en situació d'excedència forçosa. Com a mínim, les garanties de les pòlisses seran les següents:

- a) Responsabilitat civil. En la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 600.000€.
- b) Accidents individuals. En cas d'accident patit pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, arreu del món i sense més exclusions que les que es preveuen legalment i les que de forma habitual recullen les companyies d'assegurances. Capital assegurat en cas de mort, 21.000€; capital assegurat en cas d'invalidesa permanent, 33.000€. Existeixen uns percentatges sobre aquesta darrera xifra per a pèrdues o inutilitat absoluta dels membres. No hi ha indemnització diària per pèrdues d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança seran compatibles amb els de qualsevol altra.

Article 41. *Seguretat, Higiene i Malalties Professionals en el Lloc de Treball*

Els centres i el personal acollit en aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene contingudes a l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altres disposicions legals.

Article 42. *Serveis Mèdics*

Elisava posa a disposició de tot el personal un servei de mútua mèdica, assumint el 100% del seu cost per aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una jornada laboral del 100%.

Així mateix assumeix la part proporcional del cost de la mútua per al personal que estigui contractat com a mínim al 50% de la jornada. Independentment qualsevol treballador o treballadora que estigui contractat per sota del 50% de la jornada pot adherir-se a la mútua assumint el seu cost.

Qualsevol treballador o treballadora pot sol·licitar adherir a la pòlissa a la seva família. El cost es descomptarà del net de la nòmina de treballadors i treballadores.

CAPÍTOL 2 **Drets Sindicals**

Article 43. *Drets Sindicals*

Es respectaran els drets sindicals del personal previstos a la legislació vigent. Està garantit el dret dels treballadors i treballadores a reunir-se en assemblea, d'acord amb la legislació vigent. Cap treballador o treballadora podrà ser discriminat per la seva afiliació sindical. Qualsevol treballador o treballadora podrà expressar amb llibertat les seves opinions, així com publicar i distribuir publicacions d'interès social i laboral, amb l'obligació de comunicar-ho prèviament a Elisava i sense que això pertorbi el desenvolupament normal de l'activitat.

Tots els representants dels treballadors i treballadores tindran dret al crèdit horari previst a la legislació vigent per a la realització de les seves responsabilitats. Elisava adoptarà les mesures organitzatives necessàries per garantir la realització de la feina. Es podrà pactar l'acumulació d'hores de tots els membres del Comitè d'empresa o de part d'ells en un o més dels seus membres, de manera que aquest/s quedin rellevats de la feina amb dret a ser remunerats.

Article 44. *Assemblea de Personal*

Elisava facilitarà la celebració d'assemblea de treballadors i treballadores, sempre que no perjudiqui el desenvolupament normal de les activitats de la mateixa, posant a la seva disposició els locals adequats quant així ho demanin, i en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades a Elisava, amb una anticipació mínima de 48 hores. El personal haurà d'assistir a les reunions fora de l'horari de classes.

Article 45. *Comitè d'Empresa*

Els membres del Comitè d'empresa gaudeixen de totes les competències, drets, garanties i facultats reconeguts per la legislació vigent. En concret, gaudiran dels següents:

a) Disposaran d'un crèdit horari segons l'article 68, apartat e) de l'estatut dels treballadors, dins la seva jornada laboral i retribuïdes, per al compliment de les seves tasques sindicals o de representació. Els membres del comitè que pertanyen al personal docent comptabilitzaran aquesta reducció d'entre les hores de docència efectiva, avaluació i encàrrec de gestió, amb la proporcionalitat que es descriu a l'annex II d'aquest Conveni.

b) Podran cedir aquest crèdit horari a favor de qualsevol altre representant electe del personal, comunicant-ho per escrit a la direcció d'Elisava. Aquesta cessió s'haurà de comunicar amb la suficient antelació, de manera que permeti tenir-la en compte en el moment d'elaborar el calendari acadèmic del curs al que afecti. Canvis ulteriors que afectin a la programació del curs hauran de ser expressament pactats per Elisava.

c) Les persones que formen part del Comitè d'empresa podran gaudir en qualsevol moment del seu crèdit horari, comunicant al seu cap o la seva cap immediat amb una antelació mínima de 48 hores, per tal de prevenir les necessitats del servei. Els representants i les representants dels treballadors i de les treballadores hauran d'acreditar davant Elisava que el crèdit horari s'ha utilitzat per complir les funcions pròpies de la seva representació.

d) les persones que formen part del Comitè de Seguretat gaudiran de 4,5 hores mensuals pel compliment de les seves tasques de representació.

El Comitè d'Empresa té les competències següents:

a) Rebre informació anual sobre els trets generals de la política de personal.

b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en el termini de 10 dies des que van tenir lloc.

c) Emetre informe amb caràcter previ sobre les següents matèries:

- Reestructuracions de la plantilla
- Trasllat total o parcial de les instal·lacions
- Pla de formació del personal
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball
- Estudi de temps, establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball

d) Rebre informació de l'obertura d'expedients disciplinaris incoats al personal laboral i de les sancions que s'imposen per falta molt greu, poder demanar en qualsevol moment informació sobre aquests i poder ser present en les compareixences sempre que hi hagi consentiment de la persona interessada.

e) Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

g) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament del treball, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral d'Elisava, d'acord amb l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

h) Orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral i als drets i deures que se'n derivin.

i) Qualsevol altre que pugui establir la normativa vigent.

Les comunicacions al Comitè d'empresa es faran al seu president o presidenta i a cadascuna de les seccions sindicals amb presència en els òrgans de representació. S'ha d'aixecar acta de totes les reunions del comitè amb la presidència, direcció i gerència d'Elisava, a les quals es donarà la difusió apropiada mitjançant els taulers d'anuncis, i en tot cas respectant el que estableix l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 46. *Local a Disposició del Comitè d'Empresa*

Elisava posarà a disposició del Comitè d'empresa un local apropiat per realitzar la seva activitat i un tauler d'anuncis tancat i col·locat en lloc visible.

Article 47. *Seccions Sindicals*

Tot el personal d'Elisava té dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. El personal d'Elisava afiliat a un mateix sindicat podrà constituir-se en secció sindical, en els termes legalment establerts per a tal efecte, i segons els estatuts del sindicat al qual pertanyin.

De conformitat amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, les seccions sindicals que puguin constituir pel personal d'Elisava afiliat a un sindicat amb presència al Comitè d'empresa, estaran representades per un delegat o delegada sindical, elegit per i entre els seus afiliats i afiliades, amb la funció prioritària de defensar i representar els interessos dels afiliats i de les afiliades al sindicat. Els delegats i les delegades sindicals que representin a les seccions sindicals tindran els drets i obligacions que preveu la legislació actual vigent.

CAPÍTOL 3 Faltes

Article 48. *Faltes*

Per al personal afectat per aquest conveni, s'estableixen 3 tipus de faltes:

a) Són Faltes Lleus:

1. Tres faltes de puntualitat injustificades al lloc de treball durant 30 dies.
2. Una falta injustificada d'assistència al lloc de treball durant el termini de 30 dies.
3. Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense cap causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.
4. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al lloc de treball per causa justificada, tret que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
5. No comunicar els canvis de domicili en el termini d'1 mes.
6. La negligència en el lliurament de qualificacions dins de les dates acordades, en el control d'assistència quan correspongui i en la disciplina de l'alumnat.

b) Són Faltes Greus:

1. Més de 3 i menys de 10 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.
2. Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al lloc de treball en el termini de 30 dies.
3. No ajustar-se a les programacions anuals acordades.
4. Demostrar amb reiteració passivitat i manca d'interès amb l'alumnat en relació amb la informació de les matèries, en la funció docent o en la resta d'obligacions educatives, malgrat les observacions que, per escrit, s'haguessin fet a aquest efecte.
5. Discussions públiques amb companys de feina al centre que menyspreïn la imatge de l'educador davant l'alumnat.
6. Ofendre de manera greu la persona d'un alumne o d'una alumna o les dels seus familiars.
7. La no compareixença en els òrgans acadèmics d'avaluació corresponents a les seves matèries quan aquesta li sigui requerida expressament.
8. La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.
9. L'ús inadequat i excessiu dels medis informàtics d'Elisava, quan no representi perjudici greu per Elisava.

c) Són faltes Molt Greus:

1. Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en el termini de 30 dies.
2. Més de 3 faltes injustificades d'assistència al lloc de treball comeses en un termini de 30 dies.
3. L'abandonament injustificat i reiterat tant de la funció docent com de la resta d'obligacions educatives.
4. Les faltes greus de respecte i/o els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat laboral i/o educativa d'Elisava.

5. L'incompliment greu de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.
6. La reincidència en falta greu si es cometés dins dels 6 mesos següents a la data de la primera infracció.
7. L'assetjament sexual, moral o psicològic a qualsevol membre de la comunitat laboral i/o educativa d'Elisava.
8. Malmetre el bon nom d'Elisava amb actuacions que la perjudiquin, tan dins d'Elisava com fora d'ella.
9. L'ús inadequat i excessiu dels medis informàtics d'Elisava, quan representi perjudici greu per Elisava.

Article 49. *Vigència de les Faltes*

Les infraccions comeses pels treballadors i treballadores prescriuran:

Les lleus als 10 dies, les greus als 15 dies i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què Elisava tingui coneixement de la seva realització i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 50. *Sancions*

- a) Per a faltes lleus: amonestació verbal; si fossin reiterades, amonestació per escrit.
- b) Per a faltes greus: amonestació per escrit.
- c) Si hi hagués reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, amb constatació a l'expedient personal. Es remetrà còpia de la comunicació escrita als representants legals del personal d'Elisava.
- d) Per a faltes molt greus: advertiment d'acomiadament, acompanyat de suspensió de feina i sou entre 16 i 30 dies. Acomiadament, es remetrà còpia de la comunicació escrita als representants legals dels treballadors i treballadores d'Elisava.

Article 51. *Procediment de les Sancions*

Les sancions degudes a faltes greus i molt greus s'hauran de comunicar per escrit al treballador o treballadora, fent constar la data i els fets que les van motivar.

Article 52. *Repercussions per al treballador o la treballadora*

Elisava anotarà als expedients personals dels seus treballadors i treballadores les sancions greus i molt greus que se'ls imposin. Podrà anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus.

Article 53. *Cancel·lació*

La no comissió de faltes lleus durant 6 mesos i de faltes greus durant 1 any determinarà la cancel·lació de les anàlogues que hi poguessin constar a l'expedient personal.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I
TAULES SALARIALS CURS 2024-2025

1. Personal d'administració i serveis

	Salari Brut	Salari anual
Tècnic o Tècnica Superior	2.500,00	35.000,00
Tècnic o Tècnica Gestió 1a	2.274,36	31.841,00
Tècnic o Tècnica Gestió 2a	2.173,42	30.428,00
Oficial 4a	2.013,52	28.189,28
Oficial 3a	1.853,51	25.949,14
Auxiliar 2a	1.693,48	23.708,72
Auxiliar 1a	1.533,46	21.468,44
Ajudant	1.134,00	15.876,00

Complements Personal d'Administració i Serveis

	Brut Mensual	Salari anual
Documentalista	147,70	2.067,80
Director/Directora	571,44	8.000
Cap de servei	285,71	4.000
Responsable	178,57	2.500

Responsabilitats funcionals temporals

A determinar cas a cas.

2. Personal Docent i Investigador*

(*) Els salaris reflectits a les taules són mensuals per catorze pagues anuals, a excepció de la Direcció de postgrau.

		Salari Brut	Salari anual
Professor o professora Titular		3.020,21	42.283,00
Professor o professora Lector		2.877,36	40.283,00
Professor Doctor /Professora Doctora	a partir del 5é any	2.774,25	38.839,50
	durant el 3er i 4rt any	2.571,43	36.000,02
	durant el 1er i 2n any	2.285,72	32.000,08
Professor Associat o Professora Associada		1.785,72	25.000,08

Professor o Professora Titular a Extingir	2.671,14	37.395,96
---	----------	-----------

Preu hora docència Postgrau	94
Preu hora docència Postgrau Anglès	104

Complements Personal Docent i Investigador

	Brut Mensual	Salari anual
Plus Sexenni (a partir del 2n Sexenni)	142,85	2.000,04

Responsabilitats funcionals temporals

	Brut Mensual	Salari anual
Cap d'Estudis	837,92	11.730,88
Coordinador/Coordinadora d'Àrea 1 (40 hores d'encàrrec)	279,31	3.910,34
Coordinador/Coordinadora d'Àrea 2 (80 hores d'encàrrec)	558,62	7.820,68
Coordinador/Coordinadora d'Àrea 3 (120 hores d'encàrrec)	837,92	11.730,88
Catedràtic/Catedràtica	142,85	2.000,04

	Direcció
Director/Directora programa de postgrau	6.640,65

(**) / (***)

(**) Import total de Direcció per cada postgrau. En el cas, de compartir la direcció d'un postgrau l'import de la mateixa es dividirà entre les parts.

(***) Plus elegible, sempre que es cobreixi les hores estipulades per contracte. En cas de percebre-ho, no es reduirà de la jornada les hores estipulades en conveni per càrrec de dedicació.

ANNEX II DISTRIBUCIÓ DE JORNADA DEL PDI

Aquesta distribució respon a un model arquetípic. La direcció farà un seguiment de l'acompliment i si hi ha hores no assignades en un dels àmbits, o bé un excés d'assignacions, es consensuarà amb el docent les mesures pertinents per ajustar-les. El màxim d'hores que es dedicarà a docència és de 540.

Per al personal a jornada complerta (1.190 hores):

- 360 hores a docència (30%) – presència efectiva al/s centre/s de treball
 - Impartir classe
 - Tutoritzar pràctiques curriculars
 - Tutorització treballs de fi de grau/màster
 - Atenció a exàmens, recuperacions i revisions de notes
 - Participació en tribunals fi de grau/màster
- 240 hores per avaluació contínua (20%) – presència efectiva al/s centre/s de treball
 - Correccions d'exercicis, projectes, treballs i exàmens
 - Tutories assignatura
 - Tutories pla d'acció tutorial
 - Assistència a reunions /junes avaluació
 - Preparació de classes
- 120 hores per encàrrec de gestió docent (10%) – presència efectiva al/s centre/s de treball
 - Coordinació professors i professores
 - Programació activitats docents
 - Convocar reunions
 - Preparació material classe
 - Atendre contingències professors i professores i alumnat
 - Preparació juntes avaluació
 - Documentació i exposició treballs
- 400 hores per recerca / empresa (33%)
 - Generar i transferir coneixement afí a l'àrea d'experiència del PDI
 - Recerca
 - Preparació i participació en projectes
 - Redacció d'articles o continguts de recerca.
 - Participació a congressos
 - Empresa
 - Preparació i participació en projectes
- 50 hores per formació
 - Comissió de formació
 - Idiomes
 - Metodologies pedagògiques
 - Metodologies de recerca
- 20 hores per encàrrec de representació
 - Assistència jornada de portes obertes/saló ensenyament/fires

Per al personal a jornada parcial menor al 65% els percentatges són

- Docència 45%
- Avaluació contínua 28%
- Encàrrec de gestió docent 7%
- Recerca/ empresa: 20%

Distribució de jornada per coordinadors d'àrea:

La dedicació de coordinador d'àrea serà de 40 hores fins a 120 hores. En el cas d'un coordinador o d'una coordinadora d'àrea a jornada completa suposa dedicar totes les hores d'aquesta partida a la gestió del càrrec. En el cas que el coordinador/coordinadora d'àrea tingui un % de jornada inferior, igualment dedicarà de 40 hores fins a 120 hores a aquesta funció, amb el que es deduirà la part proporcional que falti de les tasques de recerca/empresa i de formació.

Distribució de jornada per caps d'estudi:

- Docència: 240 hores
- Avaluació contínua: 160 hores
- Encàrrec gestió i representació: 520 hores
- Recerca/empresa: 220 hores
- Formació: 50 hores

Barcelona, 9 de desembre de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada