

mienda conlleva el desistimiento de la solicitud de subvención.

—6 Solicitudes

El lugar de presentación de las solicitudes es el Registro del Departamento de Cultura y Medios de Comunicación, rambla de Santa Mònica, 8, 08002 Barcelona, en cualquiera de los Servicios Territoriales del Departamento de Cultura y Medios de Comunicación o en cualquiera de los lugares que prevé el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. El modelo de solicitud se puede obtener en la dirección de Internet <http://gencat/cultura/icic> o bien en la sede del Instituto Catalán de las Industrias Culturales, rambla de Santa Mònica, 8, segunda planta, 08002 Barcelona.

—7 Plazo de presentación de solicitudes

La convocatoria correspondiente establecerá el plazo de presentación de solicitudes.

—8 Procedimiento de concesión y tramitación

El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramita en régimen de concurrencia no competitiva y el órgano instructor es el Área del Audiovisual del Instituto Catalán de las Industrias Culturales. Una comisión nombrada y presidida por el/la directora/a del Instituto Catalán de las Industrias Culturales y compuesta por 15 expertos/as procedentes de la industria audiovisual y cinematográfica, escogidos entre directores/as de cine, directores/as de festivales cinematográficos, guionistas, críticos/as y teóricos/as, productores/as, distribuidores/as, exhibidores/as y docentes del ámbito audiovisual, determina cuáles de los largometrajes exhibidos por los solicitantes a lo largo del año anterior al de la publicación de la correspondiente convocatoria tienen la consideración de cine de autor contemporáneo, de acuerdo con lo expuesto en la base 1.

—9 Resolución y notificación

La concesión de las subvenciones se realiza por resolución del director o directora del Instituto Catalán de las Industrias Culturales, a propuesta del director o directora del Área del Audiovisual, y se notifica a las empresas interesadas en el plazo de seis meses a contar desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. En la notificación debe constar que la resolución no agota la vía administrativa y que se puede interponer recurso de alzada ante el consejero o consejera de Cultura y Medios de Comunicación en el plazo de un mes desde la recepción de la notificación.

Transcurrido el plazo de seis meses sin que se haya dictado y notificado la resolución expresa, los/las solicitantes pueden entender desestimadas sus solicitudes por silencio administrativo.

—10 Pago

El pago de las subvenciones se tramita a partir de la concesión.

—11 Publicidad

El Instituto Catalán de las Industrias Culturales da publicidad a las subvenciones concedidas mediante la exposición de una relación de estas subvenciones en su tablón de anuncios ubicado en rambla de Santa Mònica, 8, segunda planta, 08002 Barcelona, y en el caso de subvenciones de importe igual o superior a 3.000 euros, mediante su publicación en el DOGC.

—12 Otras obligaciones de los/las beneficiarios/as

a) Inserir antes de cada sesión un spot promocional diseñado por el Instituto Catalán de las Industrias Culturales, que promocionará la tarea de difusión del cine de autor contemporáneo llevada a cabo por estos cines y publicitará la financiación pública que la empresa beneficiaria ha recibido del Instituto. Esta obligación se debe cumplir desde el día siguiente de la notificación de la resolución de concesión y hasta el 31 de diciembre del año de publicación de la correspondiente convocatoria.

b) Facilitar la información que les sea requerida por el Instituto Catalán de las Industrias Culturales, la Intervención General de la Generalidad, la Sindicatura de Cuentas y los otros órganos competentes.

c) Comunicar al Instituto Catalán de las Industrias Culturales la obtención de subvenciones para la misma finalidad, procedente de cualquiera de las administraciones o entidades públicas o privadas; nacionales o internacionales, recibidas con posterioridad a la presentación de la solicitud de la correspondiente convocatoria.

—13 Revisión de las ayudas

El Instituto Catalán de las Industrias Culturales tiene la facultad de revisar las ayudas concedidas y modificar la resolución de concesión en el caso de alteración de las condiciones que se hayan tenido en cuenta para la concesión de la subvención.

—14 Reintegro

El Instituto Catalán de las Industrias Culturales puede exigir el reintegro total o parcial de las subvenciones en los siguientes supuestos:

a) Incumplimiento de la finalidad para la que fue concedida la subvención.

b) Incumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 32.1, 32.3 y 36.4 de la Ley 1/1998, de 7 de enero, de política lingüística.

c) Otros supuestos previstos en la normativa reguladora de subvenciones.

(07.024.239)



DEPARTAMENTO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN

TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7902502).

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes del Departamento de Universidades, Investigación y Sociedad de la Información, por los representantes de la Universidad de Barcelona, de la Universidad Autónoma de Barcelona, de la Universidad Politécnica de Cataluña, de la Universidad de Girona, de la Universidad de Lleida, de la Universidad Pompeu Fabra, y por los de la Universidad Rovira i Virgili, y por la parte social por los representantes de sus trabajadores los días 9 de octubre y el 27 de noviembre de 2006, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación;

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7902502) al Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 21 de diciembre de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Transcripción del texto firmado por las partes

I CONVENIO

colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas

TÍTULO I

Determinación de las partes que conciertan este convenio.

Artículo 1

Determinación de las partes

Este primer Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador de las universidades públicas catalanas ha sido negociado por la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu

Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida, la Universidad Rovira i Virgili y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (FETE-UGT).

TÍTULO 2

Ámbito y vigencia

Artículo 2

Ámbito funcional

Las normas contenidas en este convenio afectan a las universidades públicas catalanas: Universidad de Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Politécnica de Cataluña, Universidad Pompeu Fabra, Universidad de Girona, Universidad de Lleida y Universidad Rovira i Virgili, y les son de aplicación.

Artículo 3

Ámbito personal

Este convenio es de aplicación a todo el personal docente e investigador contratado que, con relación jurídico-laboral, presta o preste servicios retribuidos en cualquiera de las universidades públicas de Cataluña.

Artículo 4

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente convenio es el de la Comunidad Autónoma de Cataluña, así como otras sedes de las universidades en otros territorios.

Artículo 5

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

1. Este convenio entra en vigor al día siguiente de su firma y es vigente hasta el día 31 de diciembre del año 2009. Sin embargo, las tablas retributivas serán de aplicación desde el día 1 de enero de 2004 en los términos previstos en el artículo 30.

2. Se entiende prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia en el plazo de preaviso de tres meses respecto a la fecha en que finaliza su vigencia.

3. La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito a través de cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio, y se comunicará a las otras representaciones y a la autoridad laboral. Una vez denunciado se constituye la comisión negociadora.

4. Denunciado el presente convenio, su contenido normativo se mantiene en vigor mientras no se lleve a un acuerdo sobre un nuevo convenio.

TÍTULO 3

Condiciones de aplicación

Artículo 6

Prelación de normas

Las normas contenidas en este convenio regulan a todos los efectos las relaciones entre las universidades comprendidas y el personal docente e investigador contratado laboral (PDI-L). Con carácter supletorio y en todo aquello que no esté previsto en él se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y el resto de disposiciones legales de carácter general.

Artículo 7

Compensación y absorción

1. Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen, sin perjuicio de lo que dispone el artículo siguiente.

2. Si por disposición legal o reglamentaria se estableciesen durante el periodo de vigencia mejores condiciones económicas, éstas sólo tendrían eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultasen superiores a las previstas en este convenio.

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas

Se respetan ad personam, como condiciones más beneficiosas, las reconocidas en los contratos de trabajo vigentes a la entrada en vigor de este convenio, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual resulten más beneficiosas para el personal docente e investigador contratado laboral.

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

El presente convenio establece que la vinculación de las partes afectadas con respecto a éste lo es a su conjunto y totalidad, sin que las partes puedan en ningún caso vincularse por separado a elementos fraccionados del convenio sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

Artículo 10

Comisión paritaria

1. En el plazo de un mes, como máximo, a partir de la publicación de este convenio, se constituirá una comisión paritaria para la representación, la vigilancia y el estudio del convenio, formada por ocho representantes nombrados por las universidades y ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio. Los representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos, hasta un número máximo de cuatro por cada una de las partes.

2. La Comisión Paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

3. Se fijan como funciones de esta comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretar, vigilar y estudiar la aplicación del articulado del convenio.

b) Emitir informes sobre las cuestiones que le propongan las partes.

c) Entender de todas las otras cuestiones que se le encomienden derivadas del texto de este convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tienen plena validez y eficacia en el ámbito de este convenio. Se adoptan por mayoría simple de cada una de las partes y se hacen públicos en cada una de las universidades.

Artículo 11

Clasificación y categorías profesionales

La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal docente e investigador una categoría según la titulación, las funciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde para cada modalidad de contrato.

Profesorado catedrático: profesorado doctor, que supone una carrera docente e investigadora consolidada, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado agregado: profesorado doctor, que supone una probada capacidad docente e investigadora, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado colaborador: desarrolla tareas de docencia cualificada, con carácter temporal o permanente, y puede participar en actividades de investigación, en ámbitos específicos de conocimiento y en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado lector: profesorado ayudante doctor a tiempo completo y con carácter temporal, que desarrolla tareas docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica posdoctoral, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado asociado: desarrolla tareas docentes a tiempo parcial y con carácter temporal. Son contratados entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Profesorado emérito: colabora en tareas específicas de docencia y de investigación. Es contratado entre profesores de universidad jubilados. El contrato, la duración, los requisitos de acceso, el régimen retributivo y las condiciones laborales del profesorado emérito se acuerdan en el seno de cada universidad, atendiendo a sus Estatutos y a las condiciones específicas que para estas categorías regulen sus órganos de gobierno, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, y dentro del marco acordado en este convenio. El contrato de este profesorado incluirá las cláusulas específicas y los pactos individuales acordados para cada uno de ellos.

Profesorado visitante: desarrolla actividades específicas de docencia y de proyectos de investigación. Es contratado temporalmente por un periodo máximo de tres años entre profesores e investigadores de otras universidades o de centros de investigación, y asimilado a una de las categorías de personal docente e investigador en función de las actividades a desarrollar y de la experiencia docente y de investigación de la persona contratada, así como de su titulación. El contrato de este profesorado incluirá las cláusulas específicas y los pactos individuales acordados para cada uno de ellos.

Investigador o investigadora posdoctoral: desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia, en la fase inicial de su carrera posdoctoral. Es contratado temporalmente entre personas con titulación de doctor en los términos que fije en cada momento la legislación vigente. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal las tienen que regular los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.

Investigador o investigadora ordinario: doctor o doctora con capacidad investigadora probada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo e innovación, o de transferencia de conocimiento o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este

personal pueden ser regulados por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.

Director o directora de investigación: doctor o doctora con capacidad investigadora consolidada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo e innovación, o de transferencia de conocimiento o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal pueden ser regulados por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.

Ayudantes: investigadores en formación a tiempo completo, y con carácter temporal, que pueden desarrollar tareas docentes. Las condiciones específicas de este personal pueden ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los órganos de representación sindical, y dentro del marco acordado en este convenio.

Personal investigador en formación: investigadores predoctorales en formación que pueden colaborar en actividades docentes y de investigación como parte de su formación. Este personal es contratado temporalmente entre los estudiantes de doctorado en el marco de programas de formación de personal docente y/o investigador propios o externos o de proyectos de investigación.

Artículo 12

Contratación temporal y sustituciones

Para hacer frente a las necesidades docentes sobrevenidas, la universidad podrá contratar en régimen laboral y con duración determinada, ajustada a las necesidades académicas, personal docente al objeto de dar cobertura a las necesidades del departamento que haya sufrido la mengua en sus disponibilidades académicas. Habrá que hacer consignar en el contrato la circunstancia temporal que motiva la contratación, y se informará de ello al comité de empresa.

TÍTULO 4

Selección del profesorado

Artículo 13

Concursos

Las convocatorias para cubrir plazas mediante el sistema de concurso pueden ser de nuevo ingreso, promoción interna o concursos de traslado y reincorporación de excedencias.

Artículo 14

Nuevo ingreso

La selección del PDI contratado laboral se efectuará a través de concurso público, según lo que determinen los Estatutos de la universidad convocante. El sistema de concurso podrá ser de méritos, de acuerdo con la normativa interna de cada universidad.

Artículo 15

Concurso de traslado y reincorporación de excedencias

Se efectuará por concurso de méritos entre el PDI-L de las universidades públicas catala-

nas, y/o de aquellas universidades públicas que tengan convenio de reciprocidad, restringido a personas que tengan la categoría de la plaza o una categoría laboral equivalente, estén en activo o en excedencia.

Artículo 16

Sobre los concursos de profesorado asociado

1. Las convocatorias de los concursos para la provisión de plazas de profesorado asociado tienen que incluir el perfil docente y las tareas docentes que se tendrán que realizar.

2. Los criterios de valoración tienen que incluir la adecuación de la experiencia profesional de las personas candidatas al perfil docente especificado en la convocatoria de la plaza.

3. En cuanto al requisito del ejercicio de la actividad profesional para poder participar en los concursos de profesorado asociado, este requisito se considerará satisfecho cuando los candidatos acrediten un mínimo de dos años de actividad laboral de los últimos cuatro, por cuenta ajena o por su cuenta, o bien mediante cualquier otra alternativa que cada universidad pueda acordar con el correspondiente comité de empresa.

Artículo 17

Comisión de selección

1. La universidad convocante tiene que nombrar a los miembros, titulares y suplentes, de la comisión de selección. El número de miembros debe ser entre tres y cinco según lo que determinen sus Estatutos, tanto en cuanto al número como a los requisitos que tienen que cumplir.

2. Previo acuerdo con los respectivos comités de empresa, las universidades garantizarán la participación de los representantes sindicales en el proceso. Al cabo de un año de la firma del convenio, la Comisión Paritaria analizará los acuerdos a que se haya llegado en cada universidad.

3. Siempre y cuando la composición de la plantilla del campo de conocimiento lo permita, en igualdad de condiciones se priorizarán la presencia de personal docente e investigador laboral y la igualdad de género en las comisiones de selección.

TÍTULO 5

Jornada, calendario laboral, vacaciones

Artículo 18

Jornada

1. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador contratado con dedicación a tiempo completo es la que se fije con carácter general para el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios. Así pues, para la vigencia de este convenio, se establece la jornada laboral a tiempo completo en 1.640 horas anuales, que corresponden a un promedio de 37,5 horas semanales.

2. El régimen de dedicación a tiempo parcial debe ser igual o inferior a la mitad de la duración de la jornada de trabajo que se fija a todos los efectos para la dedicación a tiempo completo, o sea, de 820 horas anuales como máximo.

Artículo 19

Calendario laboral

1. Cada universidad negociará con el comité de empresa un calendario laboral que tendrá que ser compatible con el calendario y los ho-

rios de las actividades académicas de la universidad.

2. El calendario laboral se publicará por el medio (web, intranet u otro) que cada universidad establezca para informar a sus trabajadores de los temas laborales y sindicales.

Artículo 20

Vacaciones y permisos de Navidad y de Pascua

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas es de 31 días naturales, o la proporción correspondiente en el caso de que no se acredite un mínimo de 12 meses de contrato. Se disfrutarán en periodo no lectivo, preferentemente durante el mes de agosto. El calendario laboral fijará los periodos de disfrute. Cada universidad tiene que determinar el procedimiento de autorización de las excepciones de los periodos fijados.

2. Asimismo, se tiene derecho a disfrutar de días de permiso retribuido durante los días no lectivos de Navidad y Pascua fijados por el calendario laboral.

Artículo 21

Dedicación

1. El personal docente e investigador será contratado preferentemente a tiempo completo, excepto el profesorado asociado y el profesorado emérito, que lo será siempre a tiempo parcial.

2. La dedicación del personal que ocupe plazas vinculadas a plazas asistenciales será la que determinen la regulación propia de estas plazas y el convenio específico con la institución sanitaria correspondiente, dentro de los límites fijados por este convenio, y sin perjuicio de lo que disponga la normativa sobre incompatibilidades.

3. La jornada de trabajo se reparte en actividades de docencia, de investigación, de gestión y de extensión universitaria. La universidad determina, mediante su programación académica, la distribución horaria de las tareas del personal docente e investigador.

4. La dedicación del PDI laboral se tiene que acordar en cada universidad con los representantes del personal. La dedicación máxima a la docencia presencial será la misma que la máxima del PDI funcionario de la misma universidad. El acuerdo tiene que incluir medidas de potenciación de la carrera académica específicas para las categorías de lector, ayudante y personal investigador en formación (PIF), que, en el caso de los ayudantes y del PIF, comportarán una dedicación máxima a la docencia presencial inferior a la máxima que corresponde al profesorado agregado y catedrático.

5. La jornada laboral del profesorado asociado será la que se fije en su contrato, con una dedicación máxima de 480 horas anuales, que corresponde a un máximo de 180 horas de docencia presencial, en función de las características de las materias a impartir, y de 120 horas de atención a los estudiantes. El resto de la jornada se dedicará a preparar la docencia, elaborar material de apoyo, corregir trabajos y participar en tareas de planificación, evaluación y coordinación.

6. En los contratos del profesorado asociado de dedicación inferior se mantendrá la misma proporcionalidad de horas de dedicación a cada una de las actividades.

TÍTULO 6*Estructura retributiva***Artículo 22***Conceptos retributivos*

1. Los conceptos retributivos aplicables al personal docente e investigador contratado comprendido en el ámbito de aplicación de este capítulo son los siguientes:

- a) Sueldo base
- b) Antigüedad
- c) Complemento de categoría
- d) Complemento de puesto de trabajo
- e) Pagas extraordinarias
- f) Complemento funcional por cargos académicos o por responsabilidades de gestión, sólo para el periodo en que se ejercen dichas responsabilidades
- g) Complemento por méritos docentes y de investigación

2. Este personal puede recibir, con carácter excepcional, las gratificaciones y las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio.

3. También serán de aplicación las retribuciones adicionales que pueda establecer el gobierno de la Generalitat.

Artículo 23*Sueldo base*

El sueldo base se abonará en doce pagas mensuales.

Artículo 24*Antigüedad*

En el personal afectado por el presente convenio se le reconocerá la antigüedad en los mismos términos y cantidades que al personal funcionario equivalente. El personal contratado en régimen de dedicación a tiempo parcial percibirá, en el caso, la parte proporcional correspondiente a la duración de su jornada.

Artículo 25*Complemento de categoría*

Este complemento se distribuirá en doce pagas mensuales al año.

Artículo 26*Complemento de puesto de trabajo*

El complemento de puesto de trabajo se distribuirá en doce pagas mensuales al año.

Artículo 27*Pagas extraordinarias*

1. Las pagas extraordinarias son dos al año, que se percibirán los meses de junio y diciembre por el importe de una mensualidad del sueldo base, la antigüedad, el complemento de categoría y el complemento de puesto de trabajo.

2. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se pagan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 28*Complemento por méritos de investigación*

1. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de investigación del personal a tiempo completo de las categorías de catedrático, agregado, colaborador, lector e investigadores permanentes.

2. La asignación del complemento por méritos de investigación requerirá la evaluación positiva de la actividad de investigación realizada por el profesorado. Este complemento, que se estructu-

turará por sexenios, es de carácter consolidable y se distribuirá en doce pagas mensuales al año.

Artículo 29*Complemento por méritos de docencia*

1. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de docencia del personal a tiempo completo de las categorías de catedrático, agregado, colaborador, lector y, si se tercia, de los investigadores permanentes.

2. La asignación del complemento por méritos de docencia requiere la evaluación positiva de la actividad de docencia realizada por el profesorado. Este complemento, que se estructura por quinquenios, es de carácter consolidable, y se distribuye en doce pagas mensuales al año.

Artículo 30*Tablas retributivas*

Las retribuciones correspondientes al año 2004, 2005 y 2006 son las determinadas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones a 1 de enero de los años 2007 y 2008 se incrementarán de acuerdo con:

- a) Incremento general: el incremento general de las retribuciones será el que se fije en la Ley de presupuestos del Estado, de forma proporcional a sus retribuciones una vez entre en vigor la Ley.

- b) En el supuesto de que el incremento real del IPC estatal del año anterior resulte ser superior al incremento general en el apartado anterior, se incrementará con el diferencial entre el incremento general y el IPC estatal que se haya producido. La distribución de estos incrementos se aplicará automáticamente en la nómina del mes de marzo, de forma proporcional a las retribuciones.

- c) El incremento porcentual retributivo será el mismo que el incremento del personal al servicio de la Generalitat de Catalunya, y se aplicará automáticamente a la nómina, en el concepto que se acuerde y de forma proporcional a sus retribuciones.

El incremento de las retribuciones a 1 de enero de 2009 se realizará según los criterios que acuerde la Mesa de universidades, y en el caso de que no exista un nuevo acuerdo, según los criterios anteriores.

Artículo 31*Retribuciones del personal docente e investigador a tiempo parcial*

1. El profesorado contratado en categorías de carácter permanente que sea contratado bajo el régimen de dedicación a tiempo parcial será retribuido por el sueldo base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento de categoría y el complemento de puesto de trabajo, calculados todos ellos de manera proporcional a la dedicación del contrato de la misma categoría a tiempo completo, sin perjuicio de la normativa sobre pagas extraordinarias derivada de la ley de incompatibilidades.

2. Los complementos por méritos de docencia, por méritos de investigación y las retribuciones adicionales son conceptos que retribuyen la incompatibilidad de la dedicación a tiempo completo con otras actividades públicas o privadas, tal y como prevé el artículo 14 de la Ley 21/1987, de 26 de noviembre y su modificación por la Ley 13/2005, de incompatibilidades del personal al servicio de la administración de la Generalitat. El personal con dedicación a tiem-

po parcial no será retribuido por estos conceptos, excepto cuando haya un convenio marco entre la universidad y una institución sanitaria.

Artículo 32*Retribuciones del profesor visitante*

1. El profesorado visitante se tiene que asimilar a una categoría de PDI de acuerdo con las funciones propias de cada categoría y los méritos académicos y profesionales de la persona contratada. Los visitantes con título de doctor se tienen que asimilar a categorías en las cuales sea necesaria esta titulación.

2. La retribución del profesorado visitante está compuesta por todos los conceptos retributivos (con exclusión de la antigüedad, del complemento por méritos docentes, del complemento por méritos de investigación y de las retribuciones adicionales) de la categoría a la que se asimile, excepto en el caso de profesorado visitante que mantenga parcialmente o totalmente sus retribuciones de origen. En este supuesto, será la retribución total la que se equiparará, como mínimo, a la de la categoría a la que se asimile.

3. Quedan excluidos de la equiparación anterior los casos de visitantes contratados en virtud de programas específicos de movilidad de financiación externa de la universidad, a los cuales les serán de aplicación las condiciones establecidas en sus respectivos programas y, subsidiariamente, las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en el respectivo programa, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para la categoría equiparable según los criterios antes mencionados. En el caso de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la Comisión Paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.

Artículo 33*Retribuciones del profesor emérito*

El profesorado emérito será retribuido de la manera que acuerden los órganos de gobierno de las universidades, previa negociación con los órganos de representación sindical, de manera que las retribuciones íntegras, considerando la pensión por jubilación, no superen el 100% de las retribuciones que se percibían antes del momento de la jubilación.

Artículo 34*Retribución del profesorado asociado*

1. El profesorado asociado es retribuido de manera proporcional a su dedicación, a partir de la retribución siguiente, sin perjuicio de la normativa sobre pagas extraordinarias derivada de la ley de incompatibilidades:

	Dedic. anual	Retribución año 2005
Asociado básico ...	480 horas	6.780,83

2. Las universidades, previa negociación con el comité de empresa, podrán establecer otros tipos retributivos, hasta un máximo de cuatro, así como las condiciones de acceso a éstos. Las retribuciones para estos tipos serán:

Tipos	Retribución anual
2	125% del tipo básico
3	153% del tipo básico
4	241% del tipo básico

3. Las retribuciones de los cuatro tipos de asociados correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006 son las determinadas en los anexos 1,2 y 3. Las pagas extraordinarias son dos al año, que se percibirán los meses de junio y diciembre, por el importe de una mensualidad del sueldo base. A partir del año 2006 los incrementos anuales serán los previstos en el artículo 30.

Artículo 35

Complemento funcional por cargo académico o por responsabilidad de gestión

1. El personal docente e investigador contratado comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio que ocupe cargos académicos y de gestión institucional, de acuerdo con la normativa vigente, percibirá este complemento.

2. El complemento funcional por cargo académico o responsabilidad de gestión se percibirá mensualmente sólo durante el periodo en que se ejerzan las responsabilidades correspondientes.

3. El importe mensual del complemento será el que determine la Ley de presupuestos del Estado para el personal funcionario.

Artículo 36

Gratificaciones e indemnizaciones por razón del servicio

1. Con carácter excepcional, el personal docente e investigador contratado puede recibir gratificaciones y las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio.

2. La cuantía y los criterios de asignación y distribución de las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio serán establecidos por el Consejo Social de la universidad contratante, de acuerdo con lo establecido por el artículo 90 d) de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña.

3. La cuantía y los criterios de asignación y distribución de las gratificaciones que correspondan por razón del servicio (correspondientes a viajes, dietas y desplazamientos) serán establecidos por el Consejo Social de la universidad contratante, de acuerdo con lo establecido por el artículo 90 d) de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, previa negociación con los órganos de representación sindicales de este personal.

4. Las gratificaciones no pueden ser fijas, en ningún caso, en su cuantía, ni periódicas en su acreditación, y tienen que responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

TÍTULO 7

Permisos y licencias

Artículo 37

Permisos

1. Se concederán permisos retribuidos y no recuperables, previa comunicación y justificación, por las siguientes causas:

a) Por razón de matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de un hijo, adopción o acogida permanente o preadoptiva de un menor, diez días naturales consecutivos a partir de la fecha de nacimiento.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, y dos días hasta se-

gundo grado. Por cirugía ambulatoria de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. En cualquier caso, se añadirá un día si el hecho se produce fuera de la provincia o a más de 150 km del domicilio habitual del trabajador.

d) Por la defunción de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días. Se podrá añadir un día si el hecho se produce fuera de la provincia o a más de 150 km del domicilio habitual del trabajador.

e) Por traslado de domicilio habitual, dos días. Se podrán añadir dos días más si el nuevo domicilio comporta cambio de provincia o se encuentra a más de 150 km del domicilio anterior.

f) Para participar en exámenes finales en centros oficiales, el día durante el cual tienen lugar. Para otras pruebas definitivas de evaluación y liberadoras en los mencionados centros, el tiempo indispensable para participar en ellas.

g) Por deberes inexcusables de carácter público o personal, amparados en una norma legal o una decisión administrativa, y que puedan hacer incurrir en responsabilidad, el tiempo indispensable para cumplirlos.

h) Para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso en la Universidad y justificación de la realización dentro de la jornada laboral, el tiempo indispensable para realizarlos.

i) Se podrá disponer de hasta tres días al año por asuntos personales. Cuando el contrato sea inferior a un año, el número de días será proporcional a la duración del contrato. La autorización estará condicionada a las necesidades del servicio.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este permiso lo podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre en el caso de que trabajen ambos, y se mantendrá la elección durante todo el periodo. En caso de parto múltiple, el permiso se ampliará de manera proporcional. Igualmente, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

k) Los permisos por guarda legal, adopción y acogida, y para cuidar de personas en situación de dependencia, tienen las especificaciones siguientes:

1) El personal docente e investigador que por guarda legal tenga el cuidado directo de un niño menor de seis años, o de una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no hace ninguna actividad retribuida, y también el que tiene a su cargo directo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende de él y requiere una dedicación especial, tiene derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la retribución íntegra, respectivamente.

2) En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un niño, se tendrá derecho a percibir el 100% de la retribución hasta que el niño tenga un año como máximo. Para ejercer el derecho, la solicitud se tiene que presentar a partir del momento en que se produzca la reincorporación al trabajo después del permiso ma-

terial. Igualmente, el trabajador o trabajadora puede solicitar la sustitución de esta reducción por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

3) En los supuestos de adopción o acogida permanente o preadoptiva de un niño menor de tres años, en el caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones durante dieciséis semanas, contadas a partir de la finalización del permiso maternal reconocido con motivo de la adopción o acogida. Igualmente, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la sustitución de esta reducción por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

1) En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, también se puede pedir una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Excepcionalmente, y con la valoración previa de las circunstancias concurrentes en cada caso, también se puede pedir la reducción de jornada de trabajo si se tiene a cargo directo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera una dedicación especial. Cada universidad establecerá los criterios de concesión de esta reducción de jornada de trabajo, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

2. La concesión de las reducciones de jornada que se regulan en los dos apartados anteriores (k y l) son incompatibles con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. En el resto de supuestos previstos en el artículo 97 del Decreto legislativo 1/1997 de la Generalitat de Catalunya, modificado por la Ley 8/2006, de 5 de julio, el permiso se concederá teniendo en cuenta las especificidades reguladas en el mencionado artículo y sus modificaciones posteriores.

4. En la autorización de los permisos regulados en este apartado se equipara con igualdad de derechos la figura del conviviente reconocido por la Ley 10/1998, de uniones estables de parejas heterosexuales y parejas homosexuales, así como la patria potestad, siempre y cuando éstas vayan acompañadas de la justificación legal prevista.

Artículo 38

Licencias sin retribución con reserva de plaza

El personal que haya cumplido, como mínimo, un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia no retribuida con reserva de plaza por los motivos siguientes:

a) Por asuntos propios, por un periodo no inferior a quince días y con un máximo acumulado de seis meses cada dos años. La petición tiene que estar razonada y debe ir acompañada del informe favorable de la dirección del departamento o de la unidad de adscripción. La autorización estará subordinada a las necesidades del servicio.

b) Para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en casos de enfermedades graves, se puede conceder una licencia por un periodo de hasta seis meses por cada hecho causante. A tales efectos, la convivencia de hecho acreditada legalmente se equipara a la figura del cónyuge.

Artículo 39*Licencias especiales para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria*

1. Se puede solicitar licencia especial para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria por los motivos siguientes:

a) Para el desarrollo de programas o actividades de investigación en entidades públicas o privadas, creadas o participadas por la universidad o vinculadas a ésta, siempre y cuando la actividad científica o técnica esté en la línea de lo que se desarrolle en la universidad correspondiente.

b) Para la creación de empresas directamente relacionadas con la actividad científica y técnica que desarrolla la universidad.

c) Para el desarrollo de programas o actividades docentes o de investigación en otras universidades, en entidades públicas o privadas creadas por las universidades o en las cuales éstas tengan participación, en otras entidades públicas o privadas con las cuales la universidad haya suscrito un convenio de colaboración, y en otras en que así lo acuerden los órganos de gobierno de la universidad.

2. La licencia solicitada al amparo de este apartado comporta reserva de puesto de trabajo si ésta no supera el periodo de dos años seguidos.

3. Cada universidad determinará la retribución a percibir mientras el profesor o la profesora esté en situación de licencia autorizada por los motivos mencionados.

4. Cada Universidad elaborará la normativa que regule el procedimiento y las condiciones para el otorgamiento de esta licencia en todas sus tipologías, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 40*Excedencias*

1. Se pueden solicitar excedencias por los motivos siguientes:

a) Excedencia voluntaria por motivo particular

La puede solicitar el personal docente e investigador que, por lo menos, tenga una antigüedad de como mínimo dieciocho meses en la universidad. La duración no puede ser inferior a dos años. El reingreso es automático y definitivo, a solicitud de la persona interesada dirigida a la universidad de origen, siempre y cuando hayan transcurrido un mínimo de dos años y un máximo de cinco en situación de excedencia, y si hay una plaza vacante de la misma categoría y especialidad.

b) Excedencia voluntaria para cuidar de un hijo por naturaleza, adopción o acogida permanente o preadoptiva.

El trabajador o trabajadora tiene derecho a una excedencia para cuidar de un hijo menor de tres años o, si procede, hasta los tres años de la resolución judicial administrativa. Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo periodo, el cual pone fin, si procede, al que se haya concedido anteriormente. Cuando el padre y la madre trabajan, esta excedencia puede ser ejercida indistintamente por el padre o por la madre, respetando siempre el periodo que por descanso y recuperación le corresponde disfrutar a la madre. Para la autorización de esta excedencia se equipara con igualdad de derechos la figura del conviviente reconocida por la Ley 10/1998, de uniones estables de parejas heterosexuales y parejas homosexuales, así como la patria po-

testad, siempre y cuando éstas vayan acompañadas de la justificación legal prevista. Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo que se ocupaba, y no se podrá conceder en los periodos de disfrute de una reducción de jornada o de lactancia.

c) Excedencia voluntaria para atender a un familiar

El trabajador o trabajadora también tiene derecho a una excedencia no superior a un año para atender a un familiar de hasta primer grado enfermo. En este caso, la reserva de plaza será de un año.

d) Excedencia para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria

La excedencia se puede solicitar para realizar las actividades y en las condiciones que se especifican en el articulado de la LUC. Se otorga por un periodo no superior a cuatro años, sin derecho a retribución, e implica la suspensión automática del contrato. El reingreso en la universidad se produce de manera automática y definitiva a petición de la persona interesada, en un puesto de trabajo de la misma categoría y en el mismo departamento o centro de investigación de origen.

e) Excedencia especial

Esta excedencia se puede obtener una sola vez y se concede por un periodo máximo de cuatro años. El reingreso se produce de manera automática y definitiva en un puesto de trabajo de la misma categoría y en el mismo departamento o centro de investigación de origen.

f) Excedencia forzosa

La puede solicitar el personal docente e investigador designado o electo para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral. Da derecho a la conservación del puesto de trabajo propio. El reingreso se tiene que solicitar dentro del mes siguiente al cese del cargo, y producirá la incorporación inmediata. En el supuesto de que no se solicite dentro de este plazo, se pasará a la situación de excedencia voluntaria por motivo particular.

2. Las excedencias reguladas en el apartado 1.b) y 1.c) computarán a efectos de antigüedad.

3. Las excedencias para cuidar de un hijo o hija o de familiares son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia.

4. La reserva de plaza cuando se disfruta de una excedencia para cuidar de un hijo, por naturaleza o por adopción, y para atender a un familiar de primer grado de consanguinidad enfermo, se perderá automáticamente en el caso de que el beneficiario lleve a cabo cualquier otra actividad retribuida.

5. Durante el tiempo en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación, quedan suspendidos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, éste no percibirá ninguna compensación por este concepto.

Artículo 41*Suspensión del contrato por maternidad*

Los trabajadores tienen derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto en el caso de maternidad, en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 42*Suspensión del contrato por privación de libertad*

Los trabajadores tienen derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del

puesto en el caso de privación de libertad, mientras no se dicte sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 43*Periodos sabáticos*

El profesorado contratado permanente podrá disfrutar, de acuerdo con la normativa interna de cada universidad, de como máximo un año sabático por cada seis años de actividad académica.

Artículo 44*Equiparación al régimen de los cuerpos docentes*

En todo aquello que no está previsto en este convenio, al personal docente e investigador incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de excedencia, suspensión, licencia y bajas previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios. Asimismo, serán de aplicación las mejoras que se acuerden en la Mesa de universidades.

TÍTULO 8*Formación, acción social, derechos sindicales y seguridad y salud***Artículo 45***Formación*

1. Las universidades promoverán la formación del PDI en régimen laboral, con el fin de mejorar la capacidad y el conocimiento del personal, así como de impulsar su desarrollo profesional, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación y la transferencia de resultados.

2. A tal efecto, cada universidad elaborará un plan de formación plurianual con la participación del Comité de Empresa. El Plan de Formación incluirá actividades formativas en todas sus modalidades, programas de ayudas para la asistencia a seminarios y congresos, programas de movilidad o la concesión de periodos sabáticos, formación de doctorado y todas aquellas acciones que se acuerden conjuntamente con el Comité y los departamentos universitarios.

3. El conjunto de recursos destinados al Plan de Formación será de como mínimo el 1,5% de la masa salarial del profesorado laboral a tiempo completo y de los investigadores permanentes a tiempo completo de plantilla, financiados con recursos propios de la universidad.

Artículo 46*Fondo social*

El PDI laboral afectado por este convenio tendrá acceso al fondo de acción social en las mismas condiciones que el resto de personal de las universidades públicas catalanas. Las universidades ajustarán los recursos de este fondo en función de la incorporación del colectivo del PDI laboral a tiempo completo. En el seno de cada Universidad las partes acordarán la distribución y aplicación del fondo.

Artículo 47*Enseñanza universitaria*

1. El PDI laboral activo a tiempo completo, así como los jubilados y los que se encuentren en situación de incapacidad permanente y provisional, provenientes de la misma dedicación, tendrán -ellos, los hijos a su cargo, sus

huérfanos y su cónyuge o pareja de hecho derecho a una ayuda equivalente al importe de la primera matrícula en estudios oficiales impartidos en las universidades públicas catalanas.

2. El PDI laboral a tiempo parcial tendrá derecho a una ayuda equivalente al importe de la primera matrícula en estudios oficiales impartidos en las universidades públicas catalanas.

Artículo 48

Incapacidad temporal

1. Las universidades complementarán las prestaciones que el trabajador perciba mientras permanezca en situación de incapacidad temporal, hasta el 100% de las retribuciones mensuales, durante el plazo máximo de dieciocho meses contado desde su inicio.

2. Cuando, de acuerdo con el supuesto previsto en el artículo 131 bis 2 de la Ley general de la Seguridad Social, se retrase la calificación de invalidez permanente, la universidad, una vez se haya superado el plazo de dieciocho meses previsto en el apartado anterior, y sin que se pueda superar un máximo de treinta meses desde la fecha de inicio de la incapacidad temporal, pagará a los trabajadores las cantidades que se detallan a continuación:

a) Enfermedad común o accidente no laboral: tienen derecho a complemento los trabajadores que hayan cumplido cinco años de antigüedad en la universidad, de acuerdo con la escala siguiente:

Por cinco años de servicio: 20%

Por seis años de servicio: 40%

Por siete años de servicio: 50%

Por ocho años de servicio: 60%

Por nueve años de servicio: 80%

Por diez años de servicio: 100%

El complemento mencionado se aplicará sobre la diferencia entre la cantidad que pague la Seguridad Social y el salario real que tenga el trabajador o trabajadora en la fecha de la declaración de esta situación. Esta medida no tiene carácter retroactivo.

b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional: los trabajadores que se encuentren en esta situación percibirán el 100% de la diferencia entre la prestación que les pague la Seguridad Social y el salario real que tengan asignado en la fecha de la declaración.

Artículo 49

Capacidad disminuida

1. El personal que tenga una capacidad disminuida probada, por la edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin perjuicio del salario y la categoría que tenga.

2. Las universidades tendrán que facilitar el acceso a los locales y a los puestos de trabajo al personal que tenga las condiciones físicas disminuidas.

3. En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, las universidades, conjuntamente con los respectivos comités de empresa, estudiarán los mecanismos y los medios para intentar su reinserción.

Artículo 50

Jubilación

1. Se establece que la jubilación será obligatoria cuando el trabajador cumpla los 65 años,

siempre y cuando, al cumplir esta edad, tenga cubierto el periodo de carencia que establece la legislación vigente.

2. Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador o trabajadora a tiempo completo que tenga acreditada una antigüedad de quince años con dedicación exclusiva en la misma universidad, tendrá derecho a percibir el importe de dos pagas extraordinarias.

3. Las universidades se comprometen a estudiar y proponer en el plazo máximo de un año desde la firma del convenio la aplicación de planes que estimulen la jubilación anticipada en función de su realidad organizativa y estructura de la plantilla, con la participación del comité de empresa respectivo.

Artículo 51

Indemnización por invalidez o defunción

1. El reconocimiento de una situación de invalidez en el grado de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta dará derecho al trabajador o trabajadora a tiempo completo a percibir la cantidad de 16.000 euros o de 8.000 euros, respectivamente, por una sola vez.

2. Si sobreviniera la muerte de un trabajador o trabajadora en activo a tiempo completo, sus beneficiarios o, si no los hubiera, la viuda, la pareja de hecho o los derechohabientes percibirán la cantidad de 10.000 euros, también por una sola vez.

3. Las universidades promoverán la declaración de beneficiarios por parte de los trabajadores afectados por este convenio.

4. El PDI laboral a tiempo parcial tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en los apartados anteriores para el PDI laboral a tiempo completo, si bien, su cuantía será proporcional a su dedicación, excepto cuando la invalidez o defunción sea causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocasionada por su función laboral a la universidad, caso en que las indemnizaciones estarán del mismo importe.

Artículo 52

Derechos de representación sindical

1. Al personal docente e investigador de las universidades les corresponden los derechos de representación colectiva, de reunión y de negociación establecidos en el título 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica 11/85 de libertad sindical, y el resto de legislación de los derechos de representación sindical regulados específicamente para el personal laboral en el ámbito de las administraciones públicas.

2. Los delegados de personal, los miembros del comité de empresa y los delegados de secciones sindicales podrán hacer uso de la acumulación de horas sindicales retribuidas que prevé el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 53

Seguridad y salud laboral

1. Las universidades y las organizaciones sindicales firmantes del convenio se comprometen al cumplimiento estricto de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral, al desarrollo de planes específicos y la adopción de medidas para el impulso, la vigilancia y la eliminación de aquellos elementos que originen un peligro o riesgo de peligro en el desarrollo de las tareas profesionales.

2. Las Universidades fomentarán la operatividad de los Comités de Seguridad y Salud que,

de acuerdo con la legislación vigente, son órganos competentes de participación en materia de seguridad y salud laboral y en su prevención. En el seno de cada universidad se planificará, a través de estos Comités, los planes de actuación, que tendrán que contener como mínimo: evaluación de riesgos laborales y adopción de medidas preventivas para la seguridad y salud laboral.

TÍTULO 9

Régimen disciplinario

Artículo 54

Responsabilidades

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de cada universidad de conformidad con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

2. Incurrirán en responsabilidad el autor o autora, el inductor o inductora y aquellos otros trabajadores que encubran las faltas cometidas.

Artículo 55

Tipos de faltas

1. Son faltas muy graves:

a) Toda actuación que signifique discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

b) El abandono del puesto de trabajo

c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la universidad o a los administrados

d) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por ley o calificados como tales

e) La falta notoria de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades

g) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales

h) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga

i) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos que sean fijados, en caso de huelga, para garantizar la prestación de servicios que se consideren esenciales

j) La realización de actos dirigidos a limitar la libre expresión de pensamiento, de las ideas y de las opiniones

k) El hecho de haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año

l) El acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad

m) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

2. Son faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores

b) El abuso de autoridad en el ejercicio de un cargo

c) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de los subordinados

d) La desconsideración grave hacia los superiores, los compañeros o los subordinados

e) Causar daños graves en los locales, el material o los documentos de los servicios

f) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se den las causas de abstención legalmente establecidas

g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la universidad o a los administrados

h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios cuando no sea constitutiva de falta muy grave

i) No guardar el sigilo debido respecto a los asuntos que sean conocidos por razón del cargo, cuando eso cause perjuicio a la universidad o se utilice en beneficio propio

j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas en el periodo de un mes

k) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido sancionadas como falta leve

l) La grave perturbación del servicio

m) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Universidad

n) La falta de consideración grave con los administrados

o) El incumplimiento de las normas de seguridad y de salud laboral cuando se derive un riesgo para la integridad física del mismo trabajador o de otros trabajadores

p) El hecho de haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el plazo de un año

3. Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave

b) La falta de asistencia injustificada de un día

c) La incorrección leve con los administrados, los superiores, los compañeros o los subordinados

d) El retraso injustificado, y la negligencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas

e) El descuido en la conservación de los locales, los materiales y los documentos

f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones cuando este incumplimiento no se considere una falta grave o muy grave

Artículo 56

Sanciones

Por las faltas señaladas en el artículo anterior se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas muy graves:

a) Despido

b) Suspensión de sueldo y trabajo por un periodo de un mes hasta dos años

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de sueldo y de trabajo hasta un mes

3. Por faltas leves:

a) Suspensión de sueldo y de trabajo hasta dos días

b) Amonestación

Artículo 57

Expediente sancionador

1. El procedimiento se iniciará mediante resolución del órgano competente, que acordará la incoación del expediente con la expresión de los hechos que sean susceptibles de sanción y la designación de instructor o instructora. Si la complejidad del expediente lo requiere también se puede designar un secretario o secretaria.

2. El instructor o instructora procederá a tomar declaración al inculcado o inculpada, practicará las diligencias que considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos y propondrá las medidas provisionales que considere adecuadas.

3. A continuación formulará el pliego de cargos, que tendrá que contener los hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, la falta presuntamente cometida y las posibles sanciones.

4. El pliego de cargos se trasladará al inculcado o inculpada, que dispondrá de diez días para realizar las alegaciones que estime procedentes y proponer los medios de prueba que considere oportunos.

5. Una vez contestado el pliego, o transcurrido el plazo sin que se haya contestado, el instructor o instructora acordará la práctica de las pruebas que admita y rechazará motivadamente aquéllas que considere improcedentes. De la resolución se dará traslado al inculcado o inculpada.

6. Una vez finalizada la práctica de las pruebas, el instructor o instructora acordará el trámite de audiencia y vista del expediente por un periodo no inferior a diez días.

7. Una vez evacuado el trámite de audiencia, el instructor o instructora formulará una propuesta de resolución, que se notificará a la persona interesada para que pueda efectuar alegaciones en un plazo de diez días.

8. Una vez efectuadas las alegaciones, o transcurrido el plazo sin que se hayan efectuado, el instructor o instructora elevará el expediente al órgano competente para que dicte una resolución.

9. Se considerará caducado el expediente si no se notifica ninguna resolución expresa en un plazo de seis meses desde la notificación al inculcado o inculpada de la resolución de incoación.

Artículo 58

Procedimiento abreviado

1. En el caso de faltas consideradas leves, el órgano competente para imponer la sanción podrá formular, sin necesidad de designar instructor o instructora, un pliego de cargos que se notificará al trabajador o trabajadora inculcado para que pueda efectuar alegaciones en el plazo de diez días.

2. Una vez formuladas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hayan formulado, el órgano competente dictará resolución.

Artículo 59

Garantías para los representantes de los trabajadores y para los afiliados a un sindicato

1. En el supuesto de que el instructor o instructora proponga una sanción por falta grave o muy grave a un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, el trámite de alegaciones previsto en el artículo 57.7 se dará también a los miembros de la representación a la que pertenezca el trabajador o trabajadora.

2. En el supuesto de que el instructor o instructora proponga el despido de un trabajador o trabajadora por falta muy grave, si a la universidad le consta que está afiliado a un sindicato, el trámite de alegaciones previsto en el artículo 57.7 se dará también a los delegados de la sección sindical correspondiente.

Artículo 59 bis

Plazo para ejecutar las sanciones

Las sanciones se ejecutarán en los términos que disponga la resolución finalizadora del procedimiento y en el plazo de un mes, salvo que por causas justificadas la mencionada resolución establezca otro plazo diferente.

Artículo 60

Prescripción de las faltas y de las sanciones

1. Las faltas leves prescribirán al cabo de diez días, las graves al cabo de veinte días y las muy graves al cabo de sesenta días a partir de que la Universidad tiene conocimiento de ellas y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al cabo de un mes, las impuestas por faltas graves al cabo de dos años, y las impuestas por faltas muy graves al cabo de seis años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Política de género

1. Las universidades desarrollarán las acciones necesarias e instrumentarán aquellos mecanismos que favorezcan la igualdad de género en la institución, de manera que se priorice el acceso de la mujer a todos aquellos ámbitos y órganos donde actualmente su presencia es deficitaria.

2. Particularmente, en lo que afecta a este convenio, se impulsarán políticas activas en la selección del personal docente e investigador laboral y de apoyo a la carrera académica de las mujeres.

3. Asimismo, los sindicatos firmantes desarrollarán medidas para favorecer la paridad de género en los órganos de representación colectiva del personal docente e investigador laboral.

Disposición adicional segunda

Acoso sexual. Acoso moral o psicológico

1. Las universidades establecerán un protocolo de actuación ante situaciones de acoso, e introducirán mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas, el adoctrinamiento perverso y el acoso sexual de todo su personal.

2. Bajo el punto de vista de la vigilancia de la salud, el acoso es objeto de prevención en los términos siguientes:

a) Es preciso detectar grupos de riesgo, sectores afectados, indicadores, análisis de frecuencias y consecuencias negativas para la salud.

b) Es preciso establecer programas de acogida para el personal en la cual se haga explícita la política antiacoso de la universidad correspondiente.

c) Es preciso promover la formación e incidir en aquellas cuestiones que fomenten un clima laboral contrario al acoso.

Disposición adicional tercera

Evaluación de los méritos de investigación y de docencia

Las universidades y los sindicatos solicitarán que el departamento competente en materia de universidades defina los criterios para la evaluación y reglamente el procedimiento para el re-

conocimiento de los méritos de docencia y de investigación. Esta solicitud se hará en el sentido que se mantengan criterios similares con el sistema de evaluación del PDI funcionario, respetando el marco de autonomía de las universidades en este ámbito.

Disposición adicional cuarta
Integración de nuevos centros

1. El profesorado que se incorpore en calidad de personal docente e investigador laboral como resultado de la integración de un nuevo centro a cualquiera de las universidades públicas catalanas lo podrá hacer en las categorías y condiciones fijadas en este convenio y de acuerdo con el procedimiento establecido por sus órganos de gobierno.

2. Las universidades podrán respetar ad personam, como condiciones más beneficiosas, las reconocidas en el convenio o en los contratos de trabajo de origen vigentes en la fecha de integración, todo ello, previo acuerdo entre los trabajadores que se integren y la universidad receptora, y previa consulta a los representantes de los trabajadores de las partes.

Disposición adicional quinta
Acuerdo sobre el personal investigador de convocatorias

Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador. En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.

Disposición adicional sexta
Acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias

Al personal investigador en formación contratado dentro de programas inscritos en el registro oficial correspondiente le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador en formación. En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.

Disposición adicional séptima
Desarrollo del capítulo 8

Las universidades y la representación sindical propondrán a la Mesa de universidades que desarrolle acuerdos referentes a los temas de formación, acción social, derechos sindicales y seguridad y salud laboral, todos ellos previstos en el capítulo 8 del presente convenio.

Disposición adicional octava
Aplicación de los acuerdos de la Mesa de universidades

Aquellos acuerdos referidos al PDI-L a los que se llegue en el marco de la Mesa de universidades serán de aplicación al personal sujeto a este convenio en los términos acordados en la comisión paritaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera
Acuerdo sobre el profesorado colaborador

1. Considerando las condiciones específicas que se dan en la figura del profesorado colaborador, así como las necesidades organizativas de cada una de las universidades, mientras no se resuelvan los límites fijados por la actual legislación, cada universidad negociará con su comité de empresa las políticas de adaptación, de promoción y otras vías concurrentes para ajustar la plantilla del profesorado colaborador a los estándares que se acuerden en el seno de cada universidad. Asimismo, la universidad y el comité de empresa valorarán el estado de la contratación de esta categoría.

2. Con el objetivo de acercar y adecuar los acuerdos tomados en cada una de las universidades, la comisión paritaria del primer convenio analizará el conjunto de acuerdos tomados y su impacto sobre la plantilla de profesorado colaborador antes de junio de 2007. Si del análisis se desprende que se hace un uso poco adecuado de la figura del profesorado colaborador, se propondrán medidas para adecuar este tipo de contratación a las características y funciones de la figura de colaborador.

Disposición transitoria segunda
Regularización de profesorado asociado

1. Para regularizar el colectivo de profesorado asociado contratado en situación inadecuada, las universidades buscarán recursos para poder disponer de la financiación necesaria y se instará, si procede, la Mesa de universidades a crear un plan específico de financiación para llevar a cabo la regularización de este colectivo.

2. De acuerdo con el marco legal vigente, y dentro de las posibilidades presupuestarias y las necesidades académicas, cada universidad, junto con el comité de empresa, fijará el calendario y los criterios de identificación que determinan la pertenencia al colectivo que sea preciso regularizar como figuras a tiempo completo durante la vigencia del presente convenio.

3. Al cabo de un año de la firma de este convenio, la comisión paritaria analizará la evolución del proceso de regularización y propondrá, si procede, medidas para impulsarlo.

Disposición transitoria tercera
Evaluación provisional de los méritos de investigación y de docencia

En el supuesto de que el departamento competente en materia de universidades no haya regulado antes del 31 de diciembre de 2006 el procedimiento de reconocimiento de los méritos de investigación o de docencia previsto en la disposición adicional tercera:

a) La comisión paritaria del convenio acordará, en el plazo de un mes, los mecanismos provisionales para compensar el perjuicio económico que cause la falta de reconocimiento de los méritos de investigación.

b) Las universidades evaluarán los méritos de docencia siguiendo los mismos criterios que estén establecidos en cada universidad para la evaluación de los méritos de docencia del PDI funcionario.

ANEXO 1

Tablas retributivas del año 2004

A=Ded.; B=Sueldo Base; C=Comp. de categoría; D=Comp. de puesto; E=Total mensual; F=Paga extraord.; G=Total anual.

	A	B	C	D	E	F	G
Catedrático/a	TC	1.036,45	138,43	1.492,59	2.667,47	2.667,47	37.344,58
Agregado/a	TC	1.036,45	138,43	1.016,87	2.191,75	2.191,75	30.684,50
Lector/a	TC	1.036,45	138,43	800,81	1.975,69	1.975,69	27.659,66
Col. T1 a Colaborador/a	TC	1.036,45	—	481,11	1.517,56	1.517,56	21.245,84
Col. T2 a Colaborador/a	TC	1.036,45	—	572,18	1.608,63	1.608,63	22.520,82
Col. T1 a Colab.(título doctor)	TC	1.036,45	138,43	423,43	1.598,31	1.598,31	22.376,34
Col. T2 a Colab.(título doctor)	TC	1.036,45	138,43	514,50	1.689,38	1.689,38	23.651,32
Ayudante	TC	1.036,45	—	255,48	1.291,93	1.291,93	18.087,02
Ayudante doctor	TC	1.036,45	138,43	197,80	1.372,68	1.372,68	19.217,52

Asociados. Año 2004

SB=Sueldo Base; CP=Comp. de puesto; TM=Total mensual; PE=Paga extraord.; TA=Total anual.

Tipos	Ded.	SB	CP	TM	PE	TA
Asociado básico	480	376,83	106,16	482,99	376,83	6.549,54
Asociado 2	480	471,04	132,70	603,74	471,04	8.186,96
Asociado 3	480	528,29	218,58	746,87	528,29	10.019,02
Asociado 4	480	761,79	425,37	1.187,16	761,79	15.769,50

Antigüedad. Año 2004

	mes	año
Trienio	40,29	564,06

ANEXO 2

Tablas retributivas del año 2005

A=Ded.; B=Suelo Base; C=Comp. de categoría; D=Comp. de puesto; E=Total mensual; F=Paga extraord.; G=Total anual.

	A	B	C	D	E	F	G
Catedrático/a	TC	1.069,62	142,86	1.573,24	2.785,72	2.785,72	39.000,08
Agregado/a	TC	1.069,62	142,86	1.073,24	2.285,72	2.285,72	32.000,08
Lector/a	TC	1.069,62	142,86	858,95	2.071,43	2.071,43	29.000,02
Colaborador/a	TC	1.069,62	—	680,38	1.750,00	1.750,00	24.500,00
Colaborador/a doctor/a	TC	1.069,62	142,86	680,38	1.892,86	1.892,86	26.500,04
Ayudante	TC	1.069,62	—	287,53	1.357,15	1.357,15	19.000,10
Ayudante doctor/a	TC	1.069,62	142,86	287,53	1.500,01	1.500,01	21.000,14
Investigador/a posdoc.	TC	1.069,62	142,86	73,24	1.285,72	1.285,72	18.000,08
Investigador/a ordinario/a	TC	1.069,62	142,86	716,10	1.928,58	1.928,58	27.000,12
Director/a de investigación	TC	1.069,62	142,86	1.073,24	2.285,72	2.285,72	32.000,08
Inv. en formación	TC	1.034,00	—	—	1.034,00	—	12.408,00

Asociados. Año 2005

SB=Suelo Base; CP=Comp. de puesto; TM=Total mensual; PE=Paga extraord.; TA=Total anual.

Tipos	Ded.	SB	CP	TM	PE	TA
Asociado básico	480	420,46	74,53	494,99	420,46	6.780,83
Asociado 2	480	525,58	93,16	618,74	525,58	8.476,00
Asociado 3	480	613,17	152,21	765,38	613,17	10.410,94
Asociado 4	480	921,65	294,88	1.216,53	921,65	16.441,68

Antigüedad. Año 2005

TM=Total mensual; TA=Total anual.

	TM	TA
Trienio	41,10	575,40

Complemento por méritos de docencia. Año 2005

	TM	TA
Catedrático/a	144,03	1.728,36
Agregado/a	116,66	1.399,92
Lector/a	108,34	1.300,08
Col. doctor/a	100,00	1.200,00
Colaborador/a	91,67	1.100,04
Investigador/a ordinario/a ...	108,34	1.300,08
Director/a de investigación ..	116,66	1.399,92

ANEXO 3

Tablas retributivas del año 2006

A=Ded.; B=Suelo Base; C=Comp. de categoría; D=Comp. de puesto; E=Total mensual; F=Paga extraord.; G=Total anual.

	A	B	C	D	E	F	G
Catedrático/a	TC	1.109,73	148,22	1.632,24	2.890,19	2.890,19	40.462,66
Agregado/a	TC	1.109,73	148,22	1.113,49	2.371,44	2.371,44	33.200,16
Lector/a	TC	1.109,73	148,22	891,16	2.149,11	2.149,11	30.087,54
Colaborador/a	TC	1.109,73	—	705,89	1.815,62	1.815,62	25.418,68
Colaborador/a (título doctor)	TC	1.109,73	148,22	705,89	1.963,84	1.963,84	27.493,76
Ayudante	TC	1.109,73	—	298,31	1.408,04	1.408,04	19.712,56
Ayudante doctor	TC	1.109,73	148,22	298,31	1.556,26	1.556,26	21.787,64
Investigador/a posdoc.	TC	1.109,73	148,22	75,99	1.333,94	1.333,94	18.675,16
Investigador/a ordinario/a	TC	1.109,73	148,22	742,95	2.000,90	2.000,90	28.012,60
Director/a de investigación	TC	1.109,73	148,22	1.113,49	2.371,44	2.371,44	33.200,16
Inv. en formación	TC	1.072,78	—	—	1.072,78	—	12.873,36

Asociados. Año 2006

SB=Suelo Base; CP=Comp. de puesto; TM=Total mensual; PE=Paga extraord.; TA=Total anual.

Tipos	Ded.	SB	CP	TM	PE	TA
Asociado básico	480	436,23	77,32	513,55	436,23	7.035,06
Asociado 2	480	545,29	96,65	641,94	545,29	8.793,86
Asociado 3	480	636,17	157,92	794,09	636,17	10.801,42
Asociado 4	480	956,21	305,94	1.262,15	956,21	17.058,22

Antigüedad. Año 2006

TM=Total mensual; TA=Total anual.

	TM	TA
Trienio	42,64	596,96

Complemento por méritos de docencia. Año 2006

	TM	TA
Catedrático/a	149,43	1793,16
Agregado/a	121,03	1452,36
Lector/a	112,40	1348,8
Colaborador/a doctor/a	103,75	1245
Colaborador/a	95,11	1141,32
Investigador/a ordinario/a ...	112,40	1348,8
Director/a de investigación ...	121,03	1452,36

Complemento por méritos de investigación. Año 2006

	TM	TA
Catedrático/a	149,43	1793,16
Agregado/a	121,03	1452,36
Lector/a	112,40	1348,8
Colaborador/a doctor/a	103,75	1245
Colaborador/a	95,11	1141,32
Investigador/a ordinario/a ...	112,40	1348,8
Director/a de investigación ...	121,03	1452,36

La Mesa general del personal de las universidades públicas catalanas, reunida en sesión del día 22 de diciembre de 2005, ha llegado al acuerdo siguiente:

1. Las retribuciones a 1 de enero de cada año se incrementarán de acuerdo con:

Incremento general: el incremento general de las retribuciones del personal de las universidades públicas catalanas será el que se fije en la Ley de Presupuestos del Estado, de forma proporcional a sus retribuciones una vez entre en vigor la Ley.

En caso de que el incremento real del IPC estatal del año anterior resulte ser superior al incremento general del apartado anterior, se incrementará con el diferencial entre el incremento general y el IPC estatal que se haya producido. La distribución de estos incrementos se aplicará automáticamente en la nómina del mes de marzo, de forma proporcional a las retribuciones.

El incremento porcentual retributivo del personal de las universidades públicas catalanas será el mismo que el incremento del personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y se aplicará automáticamente a la nómina, en el concepto que se acuerde y de forma proporcional a sus retribuciones.

Estos criterios afectarán a todo el personal de las universidades públicas catalanas: personal de administración y servicios y personal docente investigador, sean funcionarios o personal laboral.

Estos criterios se aplicarán a partir del 1 de enero de 2006, dándose por satisfechas todas las actualizaciones retributivas anuales.

La vigencia de este acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2008.

2. En cuanto al PAS-F, se acuerda:

2.1. Con efectos de 1 de enero de 2004: aumentar las retribuciones del PAS-F en un 0,8% consolidable.

2.2. Con efectos de 1 de enero de 2005: aumentar las retribuciones del PAS-F en un 0,5% consolidable.

2.3. Abono en concepto de paga única no consolidable del 0,2% de las retribuciones del 31 de diciembre de 2003.

2.4. Aportación al fondo de pensiones del 0,5% de las retribuciones para el año 2004.

2.5. Aportación al fondo de pensiones del 0,5% de las retribuciones para el año 2005.

3. En cuanto al PAS-L, y teniendo en cuenta que ya se ha aplicado un acuerdo de incremento para el año 2004 del 4% consolidable y un 0,2% como paga única se acuerda:

3.1. Con efectos de 1 de enero de 2005: aumentar las retribuciones del PAS-L en un 3,2% consolidable.

3.2. Aportación al fondo de pensiones de un 0,5% de las retribuciones para el año 2005.

4. Con este acuerdo se da por satisfecha la equiparación retributiva del PAS-L y PAS-F de las universidades hasta el 31 de diciembre de 2005.

5. En cuanto al PDI-F:

En respuesta a la petición de equiparación de los aumentos retributivos del PDI-F con los aumentos retributivos de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya, del período 2000 a 2005, se acuerda:

5.1. Con efectos de 1 de enero de 2005: aumentar las retribuciones del PDI-F en un 0,5% consolidable.

5.2. Con efectos de 1 de enero de 2006: aumentar las retribuciones del PDI-F en un 2% consolidable.

5.3. Con efectos de 1 de enero de 2007: aumentar las retribuciones del PDI-F en un 2% consolidable.

6. En cuanto al PDI-F y al PDI-L, se acuerda:

6.1. Aportación al fondo de pensiones del 0,5% de las retribuciones para el año 2004.

6.2. Aportación al fondo de pensiones del 0,5% de las retribuciones para el año 2005.

6.3. Los tramos docentes y de investigación vencidos a partir del 1 de enero de 2005 (efectos económicos a partir del 1 de enero de 2006) se incrementan un 50%.

6.4. Los tramos docentes y de investigación vencidos a partir del 1 de enero de 2007 (efectos económicos a partir del 1 de enero de 2008) se incrementan un 33%.

Con este acuerdo se da por satisfecha la equiparación del PDI con los funcionarios de la Generalitat de Catalunya y los demás colectivos de las universidades en relación con las retribuciones consolidables, hasta el 31 de diciembre de 2005.

7. Estos acuerdos son de aplicación directa al personal funcionario y, en cuanto al personal laboral, obligan a las partes en los ámbitos de negociación correspondiente.

En prueba de conformidad y para que se adjunte al acta, las partes firman este acuerdo en Barcelona el 22 de diciembre de 2005.

(07.009.072)

RESOLUCIÓN

TRE/310/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Schindler, SA, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7900672).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Schindler, SA, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de la empresa y, por la parte social, por los representantes de los trabajadores el día 15 de noviem-

bre de 2006, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para la empresa Schindler, SA, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7900672) en el Registro de convenios de la Dirección general de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 21 de diciembre de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Transcripción del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de Schindler, SA, con efectos del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009 para todos sus centros de trabajo de las provincias de Barcelona y Girona.

CAPÍTULO 1

Artículo 1

Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores y empleados que trabajen por cuenta de la empresa Schindler, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo de las provincias de Barcelona y Girona y sustituirá cualquier otro convenio o acuerdo anterior que existiera con el personal al que afecta.

Artículo 2

Ámbito temporal

El presente Convenio empezará a regir a partir del día 01 de Enero de 2006 y su plazo de vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2009, prorrogándose de año en año si antes no es denunciado por cualquiera de las partes interesadas con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia o de sus prórrogas en su caso.

No obstante, este convenio seguirá aplicándose, en caso de denuncia, provisionalmente en sus propios términos hasta que se firmara o entrara en vigor el nuevo convenio que viniera a sustituirle.

Durante su vigencia no podrá modificarse por acuerdos o Convenios Colectivos de ámbito distinto.

Artículo 3

Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que sean en conjunto más beneficiosas que las fijadas

en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam, no siendo absorbible ni compensable y será incrementable en futuros convenios.

Para el año 2006 dicha cantidad será de 1.222,31 euros brutos anuales, con las revisiones que procedan conforme al artículo 17.8.

Para los años 2.007 y siguientes, los incrementos serán los reflejados en el artículo 17.8.

Para el personal que a fecha 31 de diciembre del 2006 este en plantilla y no perciba este concepto al 100%, se establece una cuantía anual que será de 256,28 euros para el año 2006, 346,28 euros para 2007, 436,28 euros para el 2008 y 526,28 euros para el 2009.

El personal que ingrese en plantilla con posterioridad al 31/12/2006 no percibirá este concepto hasta el 1/1/2010, momento en el cual percibirá 526, 28 euros anuales.

Tendrán carácter de ad personam la jornada reducida de verano para el personal Administrativo que asimismo figuraba en las plantillas de Giesa Schindler y de Ascensores Pagmo en Barcelona y Girona a 31.01.89. Dicha jornada será de 6 h. 30' efectivos de horario continuado y sólo podrá ser reducida si el cómputo de horas superase los topes oficiales, renunciándose asimismo a cualquier tipo de descanso que pudiera corresponder por esta jornada.

Artículo 4

Obligatoriedad

Se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores artículo 82 punto 3 Los convenios colectivos regulados por esta Ley, obligan a todos los empresarios y trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPÍTULO 2

Artículo 5

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas en cómputo anual global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen, así como las que pudieran regir por disposiciones legales, ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, convenio colectivo provincial o cualquier otro convenio o acuerdo individual o colectivo.

Las disposiciones legales o convenios de rango superior futuros que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos económicos o de condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a este Acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarían absorbidas.

CAPÍTULO 3

Artículo 6

Personal de nuevo ingreso

En el caso de personal de nuevo ingreso, la Dirección de la empresa, en uso a su derecho a