

I CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES

TÍTOL I

Determinació de les parts que concerten aquest conveni

Article 1. Determinació de les parts.

Aquest primer Conveni Col·lectiu del Personal Docent i Investigador de les Universitats Públiques Catalanes ha estat negociat per la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida, la Universitat Rovira i Virgili i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (FETE-UGT).

TÍTOL II

Àmbit i vigència

Article 2. Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest conveni afecten les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili, i els són d'aplicació.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni és d'aplicació a tot el personal docent i investigador contractat que, amb relació jurídicolaboral, presta o presti serveis retribuïts en qualsevol de les universitats públiques de Catalunya.

Article 4. Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present conveni és el de la Comunitat Autònoma de Catalunya així com altres seus de les universitats en altres territoris.

Article 5. Vigència, durada, pròrroga i denúncia

1. Aquest conveni entra en vigor l'endemà de la seva signatura i és vigent fins el dia 31 de desembre de l'any 2009. No obstant això les taules retributives seran d'aplicació des del dia 1 de gener de 2004 en els termes previstos a l'article 30.
2. S'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en el termini de preavis de tres mesos respecte a la data en què finalitza la seva vigència.
3. La denúncia per a la revisió del conveni s'efectuarà per escrit a través de qualsevol de les representacions empresarials o sindicals signants del conveni, i es comunicarà a les altres representacions i a l'autoritat laboral. Un cop denunciat es constitueix la comissió negociadora.
4. Denunciat el present conveni, el seu contingut normatiu es manté en vigor mentre no s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

TÍTOL III

Condicions d'aplicació

Article 6. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest conveni regulen amb caràcter general les relacions entre les universitats compreses i el personal docent i investigador contractat laboral (PDI-L). Amb caràcter supletori i en tot allò que no hi estigui previst s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general.

Article 7. Compensació i absorció

1. Les condicions econòmiques establertes en el present conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen, sense perjudici del que disposa l'article següent.
2. Si per disposició legal o reglamentaria s'establiessin durant el període de vigència millors condicions econòmiques, aquestes només tindrien eficàcia si, considerades globalment en còmput anual, resultessin superiors a les previstes en aquest conveni.

Article 8. Condicions més beneficioses

Es respecten ad personam, com a condicions més beneficioses, les reconegudes en els contractes de treball vigents a l'entrada en vigor d'aquest conveni, quan examinades en el seu conjunt i en còmput anual resultin més beneficioses per al personal docent i investigador contractat laboral.

Article 9. Vinculació a la totalitat

El present conveni estableix que la vinculació de les parts afectades respecte a aquest ho és al seu conjunt i totalitat, sense que les parts puguin en cap cas vincular-se per separat a elements fraccionats del conveni sense considerar les condicions globals i totals del conjunt.

Article 10. Comissió paritària

1. En el termini d'un mes, com a màxim, a partir de la publicació d'aquest conveni, es constituirà una comissió paritària per a la representació, la vigilància i l'estudi del conveni, formada per vuit representants nomenats per les universitats i vuit representants de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni. Els representants podran ser assistits a les reunions per assessors tècnics, fins a un nombre màxim de quatre per cadascuna de les parts.

2. La Comissió Paritària elaborarà, en la primera sessió, el reglament de funcionament d'aquesta comissió.

3. Es fixen com a funcions d'aquesta comissió paritària les següents:

- a) Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació de l'articulat del conveni.
- b) Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts.
- c) Entendre de totes les altres qüestions que se li encomanin derivades del text d'aquest conveni.

4. Els acords de la Comissió Paritària tenen plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest conveni. S'adopten per majoria simple de cadascuna de les parts i es fan públics en cada una de les universitats.

Article 11. Classificació i categories professionals

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal docent i investigador una categoria segons la titulació, les funcions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon per a cada modalitat de contracte.

Professorat catedràtic: professorat doctor, que suposa una carrera docent i investigadora consolidada, en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat agregat: professorat doctor, que suposa una provada capacitat docent i investigadora, en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat col·laborador: desenvolupa tasques de docència qualificada, amb caràcter temporal o permanent, i pot participar en activitats de recerca, en àmbits específics de coneixement i en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat lector: professorat ajudant doctor a temps complet i amb caràcter temporal, que desenvolupa tasques docents i de recerca en la fase inicial de la seva carrera acadèmica postdoctoral, en els termes que especifiqui en cada moment la legislació vigent.

Professorat associat: desenvolupa tasques docents a temps parcial i amb caràcter temporal. Són contractats d'entre especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari.

Professorat emèrit: col·labora en tasques específiques de docència i de recerca. És contractat entre professors d'universitat jubilats. El contracte, la durada, els requisits d'accés, el règim retributiu i les condicions laborals del professorat emèrit s'acorden en el si de cada universitat, atenent als seus Estatuts i a les condicions específiques que per a aquestes categories regulin els seus òrgans de govern, prèvia negociació amb els corresponents òrgans de representació del PDI laboral, i dins el marc acordat en aquest conveni. El contracte d'aquest professorat inclourà les clàusules específiques i els pactes individuals acordats per a cadascun d'ells.

Professorat visitant: desenvolupa activitats específiques de docència i de projectes de recerca. És contractat temporalment per un període màxim de tres anys entre professors i investigadors d'altres universitats o de centres de recerca, i assimilat a una de les categories de personal docent i investigador en funció de les activitats a desenvolupar i de l'experiència docent i de recerca de la persona contractada, així com de la seva titulació. El contracte d'aquest professorat inclourà les clàusules específiques i els pactes individuals acordats per a cadascun d'ells.

Investigador o investigadora postdoctoral: desenvolupa tasques de recerca i, eventualment, de docència, en la fase inicial de la seva carrera postdoctoral. És contractat temporalment entre persones amb titulació de doctor en els termes que fixi en cada moment la legislació vigent. Els requisits i les condicions específiques d'aquest personal els han de regular els òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els corresponents òrgans de representació del PDI laboral, dins el marc acordat en aquest conveni.

Investigador o investigadora ordinari: doctor o doctora amb capacitat investigadora provada. Desenvolupa tasques de recerca i, eventualment, de docència. És contractat de forma permanent, o bé temporal si està vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia. Els requisits i les condicions específiques d'aquest personal poden ser regulats pels òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els corresponents òrgans de representació del PDI laboral, dins el marc acordat en aquest conveni.

Director o directora d'investigació: doctor o doctora amb capacitat investigadora consolidada. Desenvolupa tasques de recerca i, eventualment, de docència. És contractat de forma permanent, o bé temporal si està vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia. Els requisits i les condicions específiques d'aquest personal poden ser regulats pels òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els corresponents òrgans de representació del PDI laboral, dins el marc acordat en aquest conveni.

Ajudants: investigadors en formació a temps complet, i amb caràcter temporal, que poden desenvolupar tasques docents. Les condicions específiques d'aquest personal poden ser regulades pels òrgans de govern de cadascuna de les universitats, prèvia negociació amb els òrgans de representació sindical, i dins el marc acordat en aquest conveni.

Personal investigador en formació: investigadors predoctorals en formació que poden col·laborar en activitats docents i de recerca com a part de la seva formació. Aquest personal és contractat temporalment entre els estudiants de doctorat en el marc de programes de formació de personal docent i/o investigador propis o externs o de projectes de recerca.

Article 12. Contractació temporal i substitucions

Per fer front a les necessitats docents sobrevingudes, la universitat podrà contractar en règim laboral i amb durada determinada, ajustada a les necessitats acadèmiques, personal docent a l'objecte de donar cobertura a les necessitats del departament que hagi sofert la minva en les seves disponibilitats acadèmiques. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació, i se n'informarà el comitè d'empresa

TÍTOL IV

Selecció del professorat

Article 13. Concursos

Les convocatòries per cobrir places mitjançant el sistema de concurs poden ser de nou ingrés, promoció interna o concursos de trasllat i reincorporació d'excedències

Article 14. Nou ingrés

La selecció del PDI contractat laboral s'efectuarà a través de concurs públic, segons el que determinin els Estatuts de la universitat convocant. El sistema de concurs podrà ser de mèrits, d'acord amb la normativa interna de cada universitat.

Article 15. Concurs de trasllat i reincorporació d'excedències

S'efectuarà per concurs de mèrits entre el PDI-L de les universitats públiques catalanes, i/o d'aquelles universitats públiques que tinguin conveni de reciprocitat, restringit a persones que tinguin la categoria de la plaça o una categoria laboral equivalent, estiguin en actiu o en excedència.

Article 16. Sobre els concursos de professorat associat

1. Les convocatòries dels concursos per la provisió de places de professorat associat han d'incloure el perfil docent i les tasques docents que s'hauran de realitzar.
2. Els criteris de valoració han d'incloure l'adequació de l'experiència professional de les persones candidates al perfil docent especificat en la convocatòria de la plaça.
3. Pel que fa al requisit de l'exercici de l'activitat professional per poder participar en els concursos de professorat associat, aquest requisit es considerarà satisfet quan els candidats acreditin un mínim de dos anys d'activitat laboral dels darrers quatre, per compte d'altri o pel seu compte, o bé mitjançant qualsevol altra alternativa que cada universitat pugui acordar amb el corresponent comitè d'empresa.

Article 17. Comissió de selecció

1. La universitat convocant ha de nomenar els membres, titulars i suplents, de la comissió de selecció. El nombre de membres ha de ser d'entre tres i cinc segons el que determinin els seus Estatuts, tant pel que fa al nombre com als requisits que han de complir.
2. Previ acord amb els respectius comitès d'empresa, les universitats garantirán la participació dels representants sindicals en el procés. Al cap d'un any de la signatura del conveni, la Comissió Paritària analitzarà els acords a què s'hagi arribat en cada universitat.
3. Sempre que la composició de la plantilla del camp de coneixement ho permeti, en igualtat de condicions es prioritzaran la presència de personal docent i investigador laboral i la igualtat de gènere en les comissions de selecció.

TÍTOL V

Jornada, calendari laboral, vacances

Article 18. Jornada

1. La durada de la jornada de treball del personal docent i investigador contractat amb dedicació a temps complet és la que es fixi amb caràcter general per al personal funcionari dels cossos docents universitaris. Així doncs, per a la vigència d'aquest conveni, s'estableix la jornada laboral a temps complet en 1.640 hores anuals, que corresponen a una mitjana de 37,5 hores setmanals.

2. El règim de dedicació a temps parcial ha de ser igual o inferior a la meitat de la durada de la jornada de treball que es fixa amb caràcter general per a la dedicació a temps complet, és a dir, de 820 hores anuals com a màxim.

Article 19. Calendari laboral

1. Cada universitat negociarà amb el comitè d'empresa un calendari laboral que haurà de ser compatible amb el calendari i els horaris de les activitats acadèmiques de la universitat.

2. El calendari laboral es publicarà pel mitjà (web, intranet o altre) que cada universitat estableixi per informar els seus treballadors dels temes laborals i sindicals.

Article 20. Vacances i permisos de Nadal i de Pasqua

1. El període de vacances anuals retribuïdes és de 31 dies naturals, o la proporció corresponent en el cas que no s'acrediti un mínim de 12 mesos de contracte. Se'n gaudirà en període no lectiu, preferentment durant el mes d'agost. El calendari laboral fixarà els períodes de gaudi. Cada universitat ha de determinar el procediment d'autorització de les excepcions dels períodes fixats.

2. Així mateix, es té dret a gaudir de dies de permís retribuït durant els dies no lectius de Nadal i Pasqua fixats pel calendari laboral.

Article 21. Dedicació

1. El personal docent i investigador serà contractat preferentment a temps complet, excepte el professorat associat i el professorat emèrit, que ho serà sempre a temps parcial.

2. La dedicació del personal que ocupi places vinculades a places assistencials serà la que determinin la regulació pròpia d'aquestes places i el conveni específic amb la institució sanitària corresponent, dins els límits fixats per aquest conveni, i sense perjudici del que disposi la normativa sobre incompatibilitats.

3. La jornada de treball es reparteix en activitats de docència, de recerca, de gestió i d'extensió universitària. La universitat determina, mitjançant la seva programació acadèmica, la distribució horària de les tasques del personal docent i investigador.
4. La dedicació del PDI laboral s'ha d'acordar a cada universitat amb els representants del personal. La dedicació màxima a la docència presencial serà la mateixa que la màxima del PDI funcionari de la mateixa universitat. L'acord ha d'incloure mesures de potenciació de la carrera acadèmica específiques per a les categories de lector, ajudant i personal investigador en formació (PIF), que, en el cas dels ajudants i del PIF, comportaran una dedicació màxima a la docència presencial inferior a la màxima que correspon al professorat agregat i catedràtic.
5. La jornada laboral del professorat associat serà la que es fixi en el seu contracte, amb una dedicació màxima de 480 hores anuals, que correspon a un màxim de 180 hores de docència presencial, en funció de les característiques de les matèries a impartir, i de 120 hores d'atenció als estudiants. La resta de la jornada es dedicarà a preparar la docència, elaborar material de suport, corregir treballs i participar en tasques de planificació, avaluació i coordinació.
6. en els contractes del professorat associat de dedicació inferior es mantindrà la mateixa proporcionalitat d'hores de dedicació a cadascuna de les activitats.

TÍTOL VI

Estructura retributiva

Article 22. Conceptes retributius

1. Els conceptes retributius aplicables al personal docent i investigador contractat comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest capítol són els següents:
 - a) Sou base
 - b) Antiguitat
 - c) Complement de categoria
 - d) Complement de lloc de treball
 - e) Pagues extraordinàries
 - f) Complement funcional per càrrecs acadèmics o per responsabilitats de gestió, només per al període en què s'exerceixen les dites responsabilitats
 - g) Complement per mèrits docents i de recerca
2. Aquest personal pot rebre, amb caràcter excepcional, les gratificacions i les indemnitzacions que corresponguin per raó del servei.
3. També seran d'aplicació les retribucions addicionals que pugui establir el govern de la Generalitat.

Article 23. Sou base

El sou base s'abonarà en dotze pagues mensuals.

Article 24. Antiguitat

Consisteix en una quantitat mensual per cada tres anys de serveis efectius prestats com a personal docent i/o investigador d'una universitat pública, del sistema educatiu públic o d'un organisme públic de recerca. Aquest concepte retributiu s'aplica a les categories de catedràtic, agregat, col·laborador permanent, i a les categories d'investigadors permanents.

Article 25. Complement de categoria

Aquest complement es distribuirà en dotze pagues mensuals a l'any.

Article 26. Complement de lloc de treball

El complement de lloc de treball es distribuirà en dotze pagues mensuals a l'any.

Article 27. Pagues extraordinàries

1. Les pagues extraordinàries són dues a l'any, que es percebran els mesos de juny i desembre per l'import d'una mensualitat del sou base, l'antiguitat, el complement de categoria i el complement de lloc de treball.
2. Quan la prestació laboral no compregui la totalitat de l'any, les pagues extraordinàries es paguen proporcionalment al temps de serveis efectivament prestats.

Article 28. Complement per mèrits de recerca

1. Aquest complement està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa en l'activitat de recerca del personal a temps complet de les categories de catedràtic, agregat, col·laborador, lector i investigadors permanents.
2. L'assignació del complement per mèrits de recerca requerirà l'avaluació positiva de l'activitat de recerca realitzada pel professorat. Aquest complement, que s'estructurarà per sexennis, és de caràcter consolidable i es distribuirà en dotze pagues mensuals a l'any.

Article 29. Complement per mèrits de docència

1. Aquest complement està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa en l'activitat de docència del personal a temps complet de les categories de catedràtic, agregat, col·laborador, lector i, si s'escau, dels investigadors permanents.

2. L'assignació del complement per mèrits de docència requereix l'avaluació positiva, de l'activitat de docència realitzada pel professorat. Aquest complement, que s'estructura per quinquennis, és de caràcter consolidable, i es distribueix en dotze pagues mensuals a l'any.

Article 30. Taules retributives

Les retribucions corresponents a l'any 2004, 2005 i 2006 són les determinades als annexos I, II i III.

Les retribucions a 1 de gener dels anys 2007 i 2008 s'incrementaran d'acord amb:

- a) Increment general: l'increment general de les retribucions serà el que es fixi en la llei de pressupostos de l'estat, de forma proporcional a les seves retribucions un cop entri en vigor la Llei.
- b) En cas que l'increment real de l'IPC estatal de l'any anterior resulti ser superior a l'increment general a l'apartat anterior, s'incrementarà amb el diferencial entre l'increment general i l'IPC estatal que s'hagi produït. La distribució d'aquests increments s'aplicarà automàticament en la nòmina del mes de març, de forma proporcional a les retribucions.
- c) L'increment percentual retributiu serà el mateix que l'increment del personal al servei de la Generalitat de Catalunya, i s'aplicarà automàticament a la nòmina, en el concepte que s'acordi i de forma proporcional a les seves retribucions.

L'increment de les retribucions a 1 de gener del 2009 es realitzarà segons els criteris que acordi la Mesa d'Universitats, i en el cas de que no existeixi un nou acord, segons els criteris anteriors.

Article 31. Retribucions del personal docent i investigador a temps parcial

1. El professorat contractat en categories de caràcter permanent que sigui contractat en règim de dedicació a temps parcial serà retribuït pel sou base, les pagues extraordinàries, l'antiguitat, el complement de categoria i el complement de lloc de treball, calculats tots ells de manera proporcional a la dedicació del contracte de la mateixa categoria a temps complet, sense perjudici de la normativa sobre pagues extraordinàries derivada de la llei d'incompatibilitats.

2. Els complements per mèrits de docència, per mèrits de recerca i les retribucions addicionals són conceptes que retribueixen la incompatibilitat de la dedicació a temps complet amb altres activitats públiques o privades, tal com preveu l'article 14 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre i la seva modificació per la Llei 13/2005 de, d'incompatibilitats del personal al servei de l'administració de la Generalitat. El personal amb dedicació a temps parcial no serà retribuït per aquests conceptes, excepte quan hi hagi un conveni març entre la universitat i una institució sanitària

Article 32. Retribucions del professor visitant

1. El professorat visitant s'ha d'assimilar a una categoria de PDI d'acord amb les funcions pròpies de cada categoria i els mèrits acadèmics i professionals de la persona contractada. Els visitants amb títol de doctor s'ha d'assimilar a categories en les quals sigui necessària aquesta titulació.

2. La retribució del professorat visitant està composta per tots els conceptes retributius (amb exclusió de l'antiguitat, del complement per mèrits docents, del complement per mèrits de recerca i de les retribucions addicionals) de la categoria a la que s'assimili, excepte en el cas de professorat visitant que mantingui parcialment o totalment les seves retribucions d'origen. En aquest supòsit, serà la retribució total la que s'equipararà, com a mínim, a la de la categoria a la qual s'assimili.

3. Queden exclosos de l'equiparació anterior els casos de visitants contractats en virtut de programes específics de mobilitat de finançament extern de la universitat, als quals els seran d'aplicació les condicions establertes en els seus respectius programes i, subsidiàriament, les establertes en aquest conveni, sempre que la retribució anual establerta en el respectiu programa, considerada en la seva totalitat, sigui igual o superior a la retribució total mínima establerta en el present conveni per a la categoria equiparable segons els criteris abans esmentats. En el cas que la convocatòria no compleixi aquesta condició, correspon a la Comissió Paritària acordar les condicions laborals d'aquest personal.

Article 33. Retribucions del professor emèrit

El professorat emèrit serà retribuint de la manera que acordin els òrgans de govern de les universitats, prèvia negociació amb els òrgans de representació sindical, de manera que les retribucions íntegres, considerant la pensió per jubilació, no superin el 100% de les retribucions que es percebien abans del moment de la jubilació.

Article 34. Retribució del professorat associat

1. El professorat associat és retribuint de manera proporcional a la seva dedicació, a partir de la retribució següent, sense perjudici de la normativa sobre pagues extraordinàries derivada de la llei d'incompatibilitats:

	Dedicació anual	Retribució any 2005
Associat bàsic	480 hores	6.780,83€

2. Les universitats, prèvia negociació amb el comitè d'empresa, podran establir altres tipus retributius, fins a un màxim de quatre, així com les condicions d'accés a aquests. Les retribucions per aquests tipus seran:

Tipus	Retribució anual
2	125% del tipus bàsic
3	153% del tipus bàsic
4	241% del tipus bàsic

3. Les retribucions dels quatre tipus d'associats corresponents a l'any 2004, 2005 i 2006 són les determinades als annexos I, II i III. Les pagues extraordinàries són dues a l'any, que es percebran els mesos de juny i desembre, per l'import d'una mensualitat del sou base. A partir de l'any 2006 els increments anuals seran els previstos a l'article 30.

Article 35. Complement funcional per càrrec acadèmic o per responsabilitat de gestió

1. El personal docent i investigador contractat comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que ocupi càrrecs acadèmics i de gestió institucional, d'acord amb la normativa vigent, percebrà aquest complement.

2. El complement funcional per càrrec acadèmic o responsabilitat de gestió es percebrà mensualment només durant el període en què s'exerceixin les responsabilitats corresponents.

3. L'import mensual del complement serà el que determini la llei de pressupostos de l'Estat per al personal funcionari.

Article 36. Gratificacions i indemnitzacions per raó del servei

1. Amb caràcter excepcional, el personal docent i investigador contractat pot rebre gratificacions i les indemnitzacions que corresponguin per raó del servei.

2. La quantia i els criteris d'assignació i distribució de les indemnitzacions que corresponguin per raó del servei seran establertes pel Consell Social de la universitat contractant, d'acord amb el que estableix l'article 90 d) de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.

3. La quantia i els criteris d'assignació i distribució de les gratificacions que corresponguin per raó del servei (corresponents a viatges, dietes i desplaçaments) seran establertes pel Consell Social de la universitat contractant, d'acord amb el que estableix l'article 90 d) de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, prèvia negociació amb els òrgans de representació sindicals d'aquest personal.

4. Les gratificacions no poden ser fixes, en cap cas, en la seva quantia, ni periòdiques en la seva acreditació, i han de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

TÍTOL VII

Permisos i llicències

Article 37. Permisos

1. Es concediran permisos retribuïts i no recuperables, prèvia comunicació i justificació, per les causes següents:

- a) Per raó de matrimoni, quinze dies naturals.
- b) Per naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, deu dies naturals consecutius a partir de la data de naixement.
- c) Per malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies, i dos dies fins a segon grau. Per cirurgia ambulatoria d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia. En qualsevol cas, s'afegirà un dia si el fet es produeix fora de la província o a més de 150 km del domicili habitual del treballador.
- d) Per la defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies. Es podrà afegir un dia si el fet es produeix fora de la província o a més de 150 km del domicili habitual del treballador.
- e) Per trasllat de domicili habitual, dos dies. Es podran afegir dos dies més si el nou domicili comporta canvi de província o es troba a més de 150 km del domicili anterior.
- f) Per participar en exàmens finals en centres oficials, el dia durant el qual tenen lloc. Per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per participar-hi.
- g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, emparats en una norma legal o una decisió administrativa, i que puguin fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per complir-los.
- h) Per a la realització d'exàmens prenatals i de tècniques de preparació al part, previ avís a la Universitat i justificació de la realització dins la jornada laboral, el temps indispensable per realitzar-los.
- i) Es podrà disposar de fins a tres dies a l'any per assumptes personals. Quan el contracte sigui inferior a un any, el nombre de dies serà proporcional a la durada del contracte. L'autorització estarà condicionada a les necessitats del servei.

j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest permís el podrà gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que treballin tots dos, i es mantindrà l'elecció durant tot el període. En cas de part múltiple, el permís s'ampliarà de manera proporcional. Igualment, el treballador o treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

k) Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificacions següents:

1) El personal docent i investigador que per guarda legal tingui la cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també el que té a càrrec directe seu un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

2) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, es tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per exercir el dret, la sol·licitud s'ha de presentar a partir del moment en què es produeixi la reincorporació al treball després del permís maternal. Igualment, el treballador o treballadora pot sol·licitar la substitució d'aquesta reducció per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

3) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, es tindrà dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís maternal reconegut amb motiu de l'adopció o acolliment. Igualment, el treballador o treballadora podrà sol·licitar la substitució d'aquesta reducció per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

l) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també es pot demanar la reducció de jornada de treball si es té a càrrec directe un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. Cada universitat establirà els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball, prèvia negociació amb els representants dels treballadors.

2. La concessió de les reduccions de jornada que es regulen en els dos apartats anteriors (k i l) són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari objecte de reducció.

3. En la resta de supòsits previstos en l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997 de la Generalitat de Catalunya, modificat per Llei 8/2006 de 5 de juliol, el permís es concedirà tenint en compte les especificitats regulades en l'esmentat article i les seves modificacions posteriors.

4. En l'autorització dels permisos regulats en aquest apartat s'equipara amb igualtat de drets la figura del convivent reconegut per la Llei 10/1998, d'unions estables de parelles heterosexuales i parelles homosexuals, així com la "pàtria potestat", sempre que aquestes vagin acompanyades de la justificació legal prevista.

Article 38. Llicències sense retribució amb reserva de plaça

El personal que hagi complert, pel cap baix, un any de servei efectiu, podrà sol·licitar llicència no retribuïda amb reserva de plaça pels motius següents:

- a) Per assumptes propis, per un període no inferior a quinze dies i amb un màxim acumulat de sis mesos cada dos anys. La petició ha d'estar raonada i ha d'anar acompanyada de l'informe favorable de la direcció del departament o de la unitat d'adscripció. L'autorització estarà subordinada a les necessitats del servei.
- b) Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència per un període de fins a sis mesos per cada fet causant. A aquests efectes, la convivència de fet acreditada legalment s'equipara a la figura del cònjuge.

Article 39. Llicències especials per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària

1. Es pot sol·licitar llicència especial per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària pels motius següents:

- a) Per al desenvolupament de programes o activitats de recerca en entitats públiques o privades, creades o participades per la universitat o vinculades a aquesta, sempre que l'activitat científica o tècnica estigui en la línia del que es desenvolupi a la universitat corresponent.
- b) Per a la creació d'empreses directament relacionades amb l'activitat científica i tècnica que desenvolupa la universitat.
- c) Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats, en entitats públiques o privades creades per les universitats o en les quals aquestes tinguin participació, en altres entitats públiques o privades amb les quals la universitat hagi subscrit un conveni de col·laboració, i en d'altres en què així ho acordin els òrgans de govern de la universitat.

2. La llicència sol·licitada a l'empara d'aquest apartat comporta reserva de lloc de treball si aquesta no supera el període de dos anys seguits.

3. Cada universitat determinarà la retribució a percebre mentre el professor o la professora estigui en situació de llicència autoritzada pels motius esmentats.

4. Cada Universitat elaborarà la normativa que reguli el procediment i les condicions per a l'atorgament d'aquesta llicència en totes les seves tipologies, prèvia negociació amb els representants del treballadors.

Article 40. Excedències

1. Es poden sol·licitar excedències pels motius següents:

a) Excedència voluntària per motiu particular

La pot sol·licitar el personal docent i investigador que, pel cap baix, tingui una antiguitat de com a mínim divuit mesos a la universitat. La durada no pot ser inferior a dos anys. El reingrés és automàtic i definitiu, a sol·licitud de la persona interessada dirigida a la universitat d'origen, sempre que hagin transcorregut un mínim de dos anys i un màxim de cinc en situació d'excedència, i si hi ha una plaça vacant de la mateixa categoria i especialitat.

b) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu.

El treballador o treballadora té dret a una excedència per tenir cura d'un fill menor de tres anys o, si escau, fins als tres anys de la resolució judicial administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període, el qual posa fi, si escau, al que s'hagi concedit anteriorment. Quan el pare i la mare treballen, aquesta excedència pot ser exercida indistintament pel pare o per la mare, respectant sempre el període que per descans i recuperació li correspon gaudir a la mare. Per a l'autorització d'aquesta excedència s'equipara amb igualtat de drets la figura del convivent reconeguda per la Llei 10/1998, d'unions estables de parelles heterosexuales i parelles homosexuals, així com la "pàtria potestat", sempre que aquestes vagin acompanyades de la justificació legal prevista. Aquesta excedència dóna dret a la reserva del lloc de treball que s'ocupava, i no es podrà concedir en els períodes de gaudi d'una reducció de jornada o de lactància.

c) Excedència voluntària per atendre un familiar

El treballador o treballadora també té dret a una excedència no superior a un any per atendre un familiar de fins a primer grau malalt. En aquest cas, la reserva de plaça serà d'un any.

d) Excedència per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària

L'excedència es pot sol·licitar per realitzar les activitats i en les condicions que s'especifiquen a l'articulat de la LUC. S'atorga per un període no superior a quatre anys, sense dret a retribució, i implica la suspensió automàtica del contracte. El reingrés a la universitat es produeix de manera automàtica i definitiva a petició de la persona interessada, en un lloc de treball de la mateixa categoria i en el mateix departament o centre de recerca d'origen.

e) Excedència especial

Aquesta excedència es pot obtenir una sola vegada i es concedeix per un període màxim de quatre anys. El reingrés es produeix de manera automàtica i definitiva en un lloc de treball de la mateixa categoria i en el mateix departament o centre de recerca d'origen.

f) Excedència forçosa

La pot sol·licitar el personal docent i investigador designat o electe per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral. Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la incorporació immediata. En cas que no se sol·liciti dins d'aquest termini, es passarà a la situació d'excedència voluntària per motiu particular.

2. Les excedències regulades en l'apartat 1.b) i 1.c) computaran a efectes d'antiguitat
3. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.
4. La reserva de plaça quan es gaudeix d'una excedència per tenir cura d'un fill, per naturalesa o per adopció, i per atendre un familiar de primer grau de consanguinitat malalt, es perdrà automàticament en el cas que el beneficiari dugui a terme qualsevol altra activitat retribuïda.
5. Durant el temps en què el treballador o treballadora romangui en aquesta situació, en resten suspesos tots els drets i les obligacions i, consegüentment, aquest no percebrà cap compensació per aquest concepte

Article 41. Suspensió del contracte per maternitat

Els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat, en els termes previstos a la legislació vigent. (DUBTE.

Article 42. Suspensió del contracte per privació de llibertat

Els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de privació de llibertat, mentre no es dicti sentència condemnatòria en ferm, incloses tant la detenció preventiva com la presó provisional

Article 43. Períodes sabàtics

El professorat contractat permanent podrà gaudir, d'acord amb la normativa interna de cada universitat, de com a màxim un any sabàtic per cada sis anys d'activitat acadèmica.

Article 44. Equiparació al règim dels cossos docents

En tot allò que no està previst en aquest conveni, al personal docent i investigador inclòs en aquest àmbit se li aplicarà el règim d'excedència, suspensió, llicència i baixes previst per als funcionaris dels cossos docents universitaris. Així mateix, seran d'aplicació les millores que s'acordin a la Mesa d'Universitats.

TÍTOL VIII

Formació, acció social, drets sindicals i seguretat i salut

Article 45. Formació

1. Les universitats promouran la formació del PDI en règim laboral, amb la finalitat de millorar la capacitat i el coneixement del personal, així com d'impulsar-ne el desenvolupament professional, tant en l'àmbit de la docència com en el de la recerca i la transferència de resultats.

2. A aquests efectes, cada universitat elaborarà un pla de formació pluriennal amb la participació del Comitè d'Empresa. El Pla de Formació inclourà activitats formatives en totes les seves modalitats, programes d'ajuts per a l'assistència a seminaris i congressos, programes de mobilitat o la concessió de períodes sabàtics, formació de doctorat i totes aquelles accions que s'acordin conjuntament amb el Comitè i els departaments universitaris.

3. El conjunt de recursos destinats al Pla de Formació serà de com a mínim l'1,5% de la massa salarial del professorat laboral a temps complet i dels investigadors permanents a temps complet de plantilla, finançats amb recursos propis de la universitat.

Article 46. Fons social

El PDI laboral amb dedicació a temps complet afectat per aquest conveni tindrà accés al fons d'acció social en les mateixes condicions que la resta de personal de les universitats públiques catalanes. Les universitats ajustaran els recursos d'aquests fons en funció de la incorporació del col·lectiu del PDI laboral a temps complet.

Article 47. Ensenyament universitari

1. El PDI laboral actiu a temps complet, així com els jubilats i els que es trobin en situació d'incapacitat permanent i provisional, provinents de la mateixa dedicació, tindran –ells, els fills a càrrec seu, els seus orfes i el seu cònjuge o parella de fet– dret a un ajut equivalent a l'import de la primera matrícula en estudis oficials impartits en les universitats públiques catalanes.

2. El PDI laboral a temps parcial tindrà dret a un ajut equivalent a l'import de la primera matrícula en estudis oficials impartits en les universitats públiques catalanes.

Article 48. Incapacitat temporal

1. Les universitats complementaran les prestacions que el treballador percebi mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de divuit mesos comptat des del seu inici.

2. Quan, d'acord amb el supòsit previst en l'article 131 bis 2 de la Llei general de la Seguretat Social, es retardi la qualificació d'invalidesa permanent, la universitat, una vegada s'hagi superat el termini de divuit mesos previst en l'apartat anterior, i sense que es pugui superar un màxim de trenta mesos des de la data d'inici de la incapacitat temporal, pagarà als treballadors les quantitats que es detallen a continuació:

a) Malaltia comuna o accident no laboral: tenen dret a complement els treballadors que hagin complert cinc anys d'antiguitat a la universitat, d'acord amb l'escala següent:

Per cinc anys de servei: 20%

Per sis anys de servei: 40%

Per set anys de servei: 50%

Per vuit anys de servei: 60%

Per nou anys de servei: 80%

Per deu anys de servei: 100%

El complement esmentat s'aplicarà sobre la diferència entre la quantitat que pagui la Seguretat Social i el salari real que tingui el treballador o treballadora en la data de la declaració d'aquesta situació. Aquesta mesura no té caràcter retroactiu.

b) Accident de treball o malaltia professional: els treballadors que es trobin en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que els pagui la Seguretat Social i el salari real que tinguin assignat en la data de la declaració.

Article 49. Capacitat disminuïda

1. El personal que tingui una capacitat disminuïda provada, per l'edat o altres circumstàncies, podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions sense perjudici del salari i la categoria que tingui.

2. Les universitats hauran de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

3. En els casos de personal sotmès a processos de rehabilitació o amb inestabilitat psicològica, les universitats, conjuntament amb els respectius comitès d'empresa, estudiaran els mecanismes i els mitjans per intentar-ne la reinserció.

Article 50. Jubilació

1. S'estableix que la jubilació serà obligatòria quan el treballador faci els 65 anys, sempre que, en complir aquesta edat, tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent.

2. En produir-se la jubilació obligatòria d'un treballador o treballadora a temps complet que tingui acreditada una antiguitat de quinze anys amb dedicació exclusiva a la mateixa universitat, tindrà dret a percebre l'import de dues pagues extraordinàries.

3. Les universitats es comprometen a estudiar i proposar en el termini màxim d'un any des de la signatura del conveni l'aplicació de plans que estimulin la jubilació anticipada en funció de la seva realitat organitzativa i estructura de la plantilla, amb la participació del comitè d'empresa respectiu.

Article 51. Indemnització per invalidesa o defunció

1. El reconeixement d'una situació d'invalidesa en el grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta donarà dret al treballador o treballadora a temps complet a percebre la quantitat de 16.000 € o de 8.000 €, respectivament, per una sola vegada.

2. Si sobrevingués la mort d'un treballador o treballadora en actiu a temps complet, els beneficiaris d'aquest o, si no n'hi ha, la vídua, la parella de fet o els drethavents percebrien la quantitat de 10.000 €, també per una sola vegada.

3. Les universitats promouran la declaració de beneficiaris per part dels treballadors afectats per aquest conveni.

4. Aquestes indemnitzacions també seran aplicables al PDI a temps parcial quan la invalidesa o defunció sigui causada per accident de treball o malaltia professional ocasionada per la seva funció laboral a la universitat.

Article 52. Drets de representació sindical

1. Al personal docent i investigador de les universitats els correspon els drets de representació col·lectiva, de reunió i de negociació establerts en el títol II i III de l'Estatut dels Treballadors, la llei orgànica 11/85 de Llibertat Sindical, i la resta de legislació dels drets de representació sindical regulats específicament per al personal laboral en l'àmbit de les administracions públiques.

2. Els delegats de personal, els membres del comitè d'empresa i els delegats de seccions sindicals podran fer ús de l'acumulació d'hores sindicals retribuïdes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

Article 53. Seguretat i salut laboral

1. Les universitats i les organitzacions sindicals signants del conveni es comprometen al compliment estricte de la legislació vigent en matèria de seguretat i salut laboral, al desenvolupament de plans específics i l'adopció de mesures per a l'impuls, la vigilància i l'eliminació d'aquells elements que originin un perill o risc de perill en el desenvolupament de les tasques professionals.

2. Les Universitats fomentaran la operativitat dels Comitès de Seguretat i Salut que d'acord amb la legislació vigent són òrgans competents de participació en matèria de seguretat i salut laboral i en la seva prevenció. Dins del si de cada universitat es planificarà, a través d'aquests Comitès, els plans d'actuació que hauran de contenir com a mínim: avaluació de riscos laborals, l'adopció de mesures preventives per a la seguretat i salut laboral.

TÍTOL IX

Règim disciplinari

Article 54. Responsabilitats

1. Els treballadors podran ser sancionats pels òrgans competents de cada universitat de conformitat amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.
2. Incorreran en responsabilitat l'autor o autora, l'inductor o inductora i aquells altres treballadors que encobreixin les faltes comeses.

Article 55. Tipus de faltes

1. Són faltes molt greus:
 - a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social
 - b) L'abandonament del lloc de treball
 - c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a la universitat o als administrats
 - d) La publicació o utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals
 - e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades
 - f) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats
 - g) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals
 - h) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga
 - i) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials
 - j) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament, de les idees i de les opinions
 - k) El fet d'haver estat sancionats per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any
 - l) L'assetjament provat, sexual, moral o psicològic dins l'àmbit de la Universitat
 - m) L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball
2. Són faltes greus:
 - a) La manca d'obediència als superiors

- b) L'abús d'autoritat en l'exercici d'un càrrec La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels subordinats
- c) La desconsideració greu envers els superiors, els companys o els subordinats
- d) Causar danys greus en els locals, el material o els documents dels serveis
- e) La intervenció en un procediment administratiu quan es donin les causes d'abstenció legalment establertes
- f) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a la universitat o als administrats
- g) La manca de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis quan no sigui constitutiva de falta molt greu
- h) No guardar el sigil degut respecte als assumptes que siguin coneguts per raó del càrrec, quan això causi perjudici a la universitat o s'utilitzi en benefici propi
- i) L'incompliment injustificat de la jornada de treball, que, acumulat, suposi un mínim de deu hores en el període d'un mes
- j) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors haguessin estat sancionades com a falta lleu
- k) La greu pertorbació del servei
- l) L'atemptat greu a la dignitat dels empleats públics o de la Universitat
- m) La manca de consideració greu amb els administrats
- n) L'incompliment de les normes de seguretat i de salut laboral quan se'n derivi un risc per a la integritat física del mateix treballador o d'altres treballadors
- o) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes lleus en el termini d'un any

3. Són faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball quan no suposi falta greu
- b) La manca d'assistència injustificada d'un dia
- c) La incorrecció lleu amb els administrats, els superiors, els companys o els subordinats.
- d) El retard injustificat, i la negligència en el compliment de les tasques encomanades
- e) El descuit en la conservació dels locals, els materials i els documents.
- f) L'incompliment dels deures i obligacions quan aquest incompliment no es consideri una falta greu o molt greu.

Article 56. Sancions

Per les faltes assenyalades a l'article anterior es podran imposar les següents sancions:

1. Per faltes molt greus:

- a) Acomiadament

b) Suspensió de sou i feina per un període d'un mes fins a dos anys

2. Per faltes greus:

a) Suspensió de sou i de feina fins a un mes

3. Per faltes lleus:

a) Suspensió de sou i de feina fins a dos dies

b) Amonestació

Article 57. Expedient sancionador

1. El procediment s'iniciarà mitjançant resolució de l'òrgan competent, que acordarà la incoació de l'expedient amb l'expressió dels fets que siguin susceptibles de sanció i la designació d'instructor o instructora. Si la complexitat de l'expedient ho requereix també es pot designar un secretari o secretària.

2. L'instructor o instructora procedirà a prendre declaració a l'inculpat o inculpada, practicarà les diligències que consideri convenients per a l'esclariment dels fets i proposarà les mesures provisionals que consideri adients.

3. A continuació formularà el plec de càrrecs, que haurà de contenir els fets que s'imputin al treballador o treballadora, la falta presumptament comesa i les possibles sancions.

4. El plec de càrrecs es traslladarà a l'inculpat o inculpada, que disposarà de deu dies per realitzar les alegacions que estimi procedents i proposar els mitjans de prova que consideri oportuns.

5. Un cop contestat el plec, o transcorregut el termini sense que s'hagi contestat, l'instructor o instructora acordarà la pràctica de les proves que admeti i rebutjarà motivadament aquelles que consideri improcedents. De la resolució se'n donarà trasllat a l'inculpat o inculpada.

6. Un cop finalitzada la pràctica de les proves, l'instructor o instructora acordarà el tràmit d'audiència i vista de l'expedient per un període no inferior a deu dies.

7. Un cop evacuat el tràmit d'audiència, l'instructor o instructora formularà una proposta de resolució, que es notificarà a la persona interessada per tal que pugui efectuar alegacions en un termini de deu dies.

8. Un cop efectuades les alegacions, o transcorregut el termini sense que se n'hagin efectuat, l'instructor o instructora elevarà l'expedient a l'òrgan competent perquè dicti una resolució.

9. Es considerarà caducat l'expedient si no es notifica cap resolució expressa en un termini de sis mesos des de la notificació a l'inculpat o inculpada de la resolució d'incoació.

Article 58. Procediment abreujat

1. En el cas de faltes considerades lleus, l'òrgan competent per imposar la sanció podrà formular, sense necessitat de designar instructor o instructora, un plec de càrrecs que es notificarà al treballador o treballadora inculpat per tal que pugui efectuar al·legacions en el termini de deu dies.
2. Un cop formulades les al·legacions o transcorregut el termini sense que se n'hagin formulat, l'òrgan competent dictarà resolució.

Article 59. Garanties per als representants dels treballadors i per als afiliats a un sindicat

1. En cas que l'instructor o instructora proposi una sanció per falta greu o molt greu a un representant legal del treballadors o un delegat sindical, el tràmit d'al·legacions previst en l'article 57.7 es donarà també als membres de la representació a la qual pertanyi el treballador o treballadora.
2. En cas que l'instructor o instructora proposi l'acomiadament d'un treballador o treballadora per falta molt greu, si a la universitat li consta que està afiliat a un sindicat, el tràmit d'al·legacions previst en l'article 57.7 es donarà també als delegats de la secció sindical corresponent.

Article 59. Termini per executar les sancions

Les sancions s'executaran en els termes que disposi la resolució finalitzadora del procediment i en el termini d'un mes, llevat que per causes justificades l'esmentada resolució estableixi un altre termini diferent.

Article 60. Prescripció de les faltes i de les sancions

1. Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus al cap de seixanta dies a partir de que la Universitat en té coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.
2. Les sancions imposades per faltes lleus prescriuran al cap d'un mes, les imposades per faltes greus al cap de dos anys, i les imposades per faltes molt greus al cap de sis anys.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera. Política de gènere

1. Les universitats desenvoluparan les accions necessàries i instrumentaran aquells mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució, de manera que es prioritzi l'accés de la dona a tots aquells àmbits i òrgans on actualment la seva presència és deficitària.
2. Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones.
3. Així mateix, els sindicats signants desenvoluparan mesures per afavorir la paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva del personal docent i investigador laboral.

Disposició addicional segona. Assetjament sexual. Assetjament moral o psicològic

1. Les universitats establiran un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, i introduiran mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives, l'adoctrinament pervers i l'assetjament sexual de tot el seu personal.
2. Des del punt de vista de la vigilància de la salut, l'assetjament és objecte de prevenció en els termes següents:
 - a) Cal detectar grups de risc, sectors afectats, indicadors, anàlisi de freqüències i conseqüències negatives per a la salut.
 - b) Cal establir programes d'acollida per al personal en la qual es faci explícita la política antiassetjament de la corresponent universitat.
 - c) Cal promoure la formació i incidir en aquelles qüestions que fomentin un clima laboral contrari a l'assetjament.

Disposició addicional tercera. Avaluació dels mèrits de recerca i de docència

Les universitats i els sindicats sol·licitaran que el departament competent en matèria d'universitats defineixi els criteris per a l'avaluació i reglamenti el procediment per al reconeixement dels mèrits de docència i de recerca. Aquesta sol·licitud es farà en el sentit que es mantinguin criteris similars amb el sistema d'avaluació del PDI funcionari, tot respectant el marc d'autonomia de les universitats en aquest àmbit.

Disposició addicional quarta. Integració de nous centres

1. El professorat que s'incorpori en qualitat de personal docent i investigador laboral com a resultat de la integració d'un nou centre a qualsevol de les universitats públiques catalanes ho podrà fer en les categories i condicions fixades en aquest conveni i d'acord amb el procediment establert pels seus òrgans de govern.

2. Les universitats podran respectar ad personam, com a condicions més beneficioses, les reconegudes en el conveni o en els contractes de treball d'origen vigents a la data d'integració, tot això, previ acord entre els treballadors que s'integrin i la universitat receptora, i prèvia consulta als representants dels treballadors de les parts.

Disposició addicional cinquena. Acord sobre el personal investigador de convocatòries

Al personal investigador contractat sobre la base de convocatòries de finançament extern a la universitat d'acord amb l'article 17 de la Llei 13/1986, de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica, li seran d'aplicació les condicions establertes en la seva respectiva convocatòria, i sols subsidiàriament les establertes en aquest conveni, sempre que la retribució anual establerta en la respectiva convocatòria, considerada en la seva totalitat, sigui igual o superior a la retribució total mínima establerta en el present conveni per al personal investigador. En cas que la convocatòria no compleixi aquesta condició, correspon a la comissió paritària acordar les condicions laborals d'aquest personal.

Disposició addicional sisena. Acord sobre el personal investigador en formació de convocatòries

Al personal investigador en formació contractat dins de programes inscrits en el registre oficial corresponent li seran d'aplicació les condicions establertes en la seva respectiva convocatòria, i sols subsidiàriament les establertes en aquest conveni, sempre que la retribució anual establerta en la respectiva convocatòria, considerada en la seva totalitat, sigui igual o superior a la retribució total mínima establerta en el present conveni per al personal investigador en formació. En cas que la convocatòria no compleixi aquesta condició, correspon a la comissió paritària acordar les condicions laborals d'aquest personal.

Disposició addicional setena. Desenvolupament del capítol VIII

Les universitats i la representació sindical proposaran a la Mesa d'Universitats que desenvolupi acords referents als temes de formació, acció social, drets sindicals i seguretat i salut laboral, tots ells previstos en el capítol VIII del present conveni.

Disposició addicional vuitena. Aplicació dels acords de la Mesa d'Universitats

Aquells acords referits al PDI-L als que s'arribi en el marc de la Mesa d'Universitats seran d'aplicació al personal subjecte a aquest conveni en els termes acordats a la comissió paritària.

Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera. Acord sobre el professorat col·laborador

1. Ateses les condicions específiques que es donen en la figura del professorat col·laborador, així com les necessitats organitzatives de cadascuna de les universitats, mentre no es resolguin els límits fixats per l'actual legislació, cada universitat negociarà amb el seu comitè d'empresa les polítiques d'adaptació, de promoció i altres vies concurrents per ajustar la plantilla del professorat col·laborador als estàndards que s'acordin en el si de cada universitat. Així mateix, la universitat i el comitè d'empresa valoraran l'estat de la contractació d'aquesta categoria.

2. Amb l'objectiu d'apropar i adequar els acords presos en cadascuna de les universitats, la comissió paritària del primer conveni analitzarà el conjunt d'acords presos i el seu impacte sobre la plantilla de professorat col·laborador abans del juny del 2007. Si de l'anàlisi es desprèn que es fa un ús poc adequat de la figura del professorat col·laborador, es proposaran mesures per adequar aquest tipus de contractació a les característiques i funcions de la figura de col·laborador.

Disposició transitòria segona. Regularització de professorat associat

1. Per tal de regularitzar el col·lectiu de professorat associat contractat en situació inadequada, les universitats cercaran recursos per poder disposar del finançament necessari i s'instarà, si escau, la Mesa d'Universitats a crear un pla específic de finançament per dur a terme la regularització d'aquest col·lectiu.

2. D'acord amb el marc legal vigent, i dins les possibilitats pressupostàries i les necessitats acadèmiques, cada universitat, juntament amb el comitè d'empresa, fixarà el calendari i els criteris d'identificació que determinen la pertinença al col·lectiu que calgui regularitzar com a figures a temps complet durant la vigència del present conveni.

3. Al cap d'un any de la signatura d'aquest conveni, la comissió paritària analitzarà l'evolució del procés de regularització i proposarà, si escau, mesures per impulsar-lo.

Disposició transitòria tercera. Avaluació provisional dels mèrits de recerca i de docència

En cas que el departament competent en matèria d'universitats no hagi regulat abans del 31 de desembre del 2006 el procediment de reconeixement dels mèrits de recerca o de docència previst en la disposició addicional tercera:

- a) La comissió paritària del conveni acordarà, en el termini d'un mes, els mecanismes provisionals per compensar el perjudici econòmic que causi la falta de reconeixement dels mèrits de recerca.
- b) Les universitats avaluaran els mèrits de docència seguint els mateixos criteris que estiguin establerts a cada universitat per a l'avaluació dels mèrits de docència del PDI funcionari.

Annex I

Taules retributives de l'any 2004

Taules retributives. Any 2004

	Ded.	Sou base	Comp. de categoria	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Catedràtic/a	TC	1.036,45	138,43	1.492,59	2.667,47	2.667,47	37.344,58
Agregat/ada	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 Col·laborador/a	TC	1.036,45		481,11	1.517,56	1.517,56	21.245,84
Col. T2 a Col·laborador/a	TC	1.036,45		572,18	1.608,63	1.608,63	22.520,82
Col. T1 a Col·lab. (títol Doctor)	TC	1.036,45	138,43	423,43	1.598,31	1.598,31	22.376,34
Col. T2 a Col·lab. (títol Doctor)	TC	1.036,45	138,43	514,50	1.689,38	1.689,38	23.651,32
Ajudant	TC	1.036,45		255,48	1.291,93	1.291,93	18.087,02
Ajudant doctor	TC	1.036,45	138,43	197,80	1.372,68	1.372,68	19.217,52

Associats. Any 2004

Tipus	Ded.	Sou base	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Associat bàsic	480	376,83	106,16	482,99	376,83	6.549,54
Associat 2	480	471,04	132,70	603,74	471,04	8.186,96
Associat 3	480	528,29	218,58	746,87	528,29	10.019,02
Associat 4	480	761,79	425,37	1.187,16	761,79	15.769,50

Antiguitat. Any 2004

	mes	any
Trienni	40,29	564,06

Annex II

Taules retributives de l'any 2005

Taules retributives. Any 2005

	Ded.	Sou base	Comp. De categoria	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Catedràtic/a	TC	1.069,62	142,86	1.573,24	2.785,72	2.785,72	39.000,08
Agregat/ada	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
Col·laborador/a	TC	1.069,62		680,38	1.750,00	1.750,00	24.500,00
Col·laborador/a doctor/a	TC	1.069,62	142,86	680,38	1.892,86	1.892,86	26.500,04
Ajudant	TC	1.069,62		287,53	1.357,15	1.357,15	19.000,10
Ajudant doctor/a	TC	1.069,62	142,86	287,53	1.500,01	1.500,01	21.000,14
Investigador/a postdoc	TC	1.069,62	142,86	73,24	1.285,72	1.285,72	18.000,08
Investigador/a ordinari/ària	TC	1.069,62	142,86	716,10	1.928,58	1.928,58	27.000,12
Director/a d'investigació	TC	1.069,62	142,86	1.073,24	2.285,72	2.285,72	32.000,08
Inv. en formació	TC	1.034,00			1.034,00		12.408,00

Associats. Any 2005

Tipus	Ded.	Sou base	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Associat bàsic	480	420,46	74,53	494,99	420,46	6.780,83
Associat 2	480	525,58	93,16	618,74	525,58	8.476,00
Associat 3	480	613,17	152,21	765,38	613,17	10.410,94
Associat 4	480	921,65	294,88	1.216,53	921,65	16.441,68

Antiguitat. Any 2005

	Total mensual	Total anual
Trienni	41,10	575,40

Complement per mèrits de docència. Any 2005

	Total mensual	Total anual
Catedràtic/a	144,03	1.728,36
Agregat/ada	116,66	1.399,92
Lector/a	108,34	1.300,08
Col·laborador/a doctor/a	100,00	1.200,00
Col·laborador/a	91,67	1.100,04
Investigador/a ordinari/ària	108,34	1.300,08
Director/a d'investigació	116,66	1.399,92

Complement per mèrits de recerca. Any 2005

	Total mensual	Total anual
Catedràtic/a	144,03	1.728,36
Agregat/ada	116,66	1.399,92
Lector/a	108,34	1.300,08
Col·laborador/a doctor/a	100,00	1.200,00
Col·laborador/a	91,67	1.100,04
Investigador/a ordinari/ària	108,34	1.300,08
Director/a d'investigació	116,66	1.399,92

Annex III

Taules retributives de l'any 2006

Taules retributives. Any 2006

	Ded.	Sou base	Comp. de categoria	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Catedràtic/a	TC	1.109,73	148,22	1.632,24	2.890,19	2.890,19	40.462,66
Agregat/ada	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
Col·laborador/a	TC	1.109,73		705,89	1.815,62	1.815,62	25.418,68
Col·laborador/a (títol doctor)	TC	1.109,73	148,22	705,89	1.963,84	1.963,84	27.493,76
Ajudant	TC	1.109,73		298,31	1.408,04	1.408,04	19.712,56
Ajudant doctor	TC	1.109,73	148,22	298,31	1.556,26	1.556,26	21.787,64
Investigador/a postdoc	TC	1.109,73	148,22	75,99	1.333,94	1.333,94	18.675,16
Investigador/a ordinari/ària	TC	1.109,73	148,22	742,95	2.000,90	2.000,90	28.012,60
Director/a de recerca	TC	1.109,73	148,22	1.113,49	2.371,44	2.371,44	33.200,16
Inv. en formació	TC	1.072,78			1.072,78		12.873,36

Associats. Any 2006

Tipus	Ded.	Sou base	Comp. de lloc	Total mensual	Paga extraord.	Total anual
Associat bàsic	480	436,23	77,32	513,55	436,23	7.035,06
Associat 2	480	545,29	96,65	641,94	545,29	8.793,86
Associat 3	480	636,17	157,92	794,09	636,17	10.801,42
Associat 4	480	956,21	305,94	1.262,15	956,21	17.058,22

Antiguitat. Any 2006

	Total mensual	Total anual
Trienni	42,64	596,96

Complement per mèrits de docència. Any 2006

	Total mensual	Total anual
Catedràtic/a	149,43	1793,16
Agregat/ada	121,03	1452,36
Lector/a	112,40	1348,8
Col·laborador/a doctor/a	103,75	1245
Col·laborador/a	95,11	1141,32
Investigador/a ordinari/ària	112,40	1348,8
Director/a d'investigació	121,03	1452,36

Complement per mèrits de recerca. Any 2006

	Total mensual	Total anual
Catedràtic/a	149,43	1793,16
Agregat/ada	121,03	1452,36
Lector/a	112,40	1348,8
Col·laborador/a doctor/a	103,75	1245
Col·laborador/a	95,11	1141,32
Investigador/a ordinari/ària	112,40	1348,8
Director/a d'investigació	121,03	1452,36