

## **TÍTOL 1.- DISPOSICIONS GENERALS**

### **CAPÍTOL 1.- ÀMBIT, VIGÈNCIA I REVISIÓ**

#### **Article 1.- Àmbit funcional**

Les normes d'aquest conveni seran d'aplicació a tots el centres docents i empreses que depenguin de la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària, en endavant denominada Fundació ELISAVA.

#### **Article 2.- Àmbit personal**

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

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

- a) Els assenyalats als articles 1.2 i 1.3 de l'Estatut dels treballadors.
- b) Els alumnes que participen a les tasques dels diferents departaments o serveis, tot i que gaudeixin de beca de col·laboració o beca anàloga.
- c) Els graduats, becaris o no, que s'iniciïn en les tasques d'investigació i/o docència sota la direcció de professors, de conformitat amb els estatuts i reglaments propis de cada centre de treball. Als efectes previstos en aquests dos supòsits, b) i c), es considera becari la persona que té reconeguda una beca i percep de la Fundació tan sols la dotació econòmica d'aquesta.
- d) El personal investigador en formació, que es regeix per allò que disposa el Reial Decret 63/2006, de 27 de gener.
- e) El personal contractat sota la modalitat d'alta direcció a l'empara del Reial Decret 1382/85.
- f) El personal titular o auxiliar contractat per a la realització de projectes d'investigació concertats amb altres entitats públiques o privades, en cas que la retribució i la resta de condicions de treball s'ajustin estrictament a les requerides per a la realització d'aquest projecte.
- g) Els professionals que, en el camp de la seva especialitat, amb relació mercantil, col·laborin a les tasques universitàries, siguin quines siguin.
- h) Els professors que, després d'arribar a l'edat de jubilació, continuïn col·laborant amb els centres en les tasques acadèmiques que de mutu acord es decideixin, seguint el que s'estableix a les universitats públiques per als professors emèrits.

#### **Article 3.- Vigència**

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2013 i es mantindrà vigent fins al dia 31 d'agost de 2015.

#### **Article 4.- Pròrroga, denúncia i revisió**

1. Aquest Conveni es prorrogarà curs acadèmic rere curs acadèmic, a partir de l'1 de setembre de l'any 2015, per tàcita reconducció, si no és denunciat, per escrit, per qualsevol de les parts signants en el termini dels 2 mesos anteriors al seu venciment o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

3. A partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni es negociarà els increments salarials anuals

sobre la base de la marxa de l'empresa, aplicant criteris de rendiment econòmic, productivitat i situació del context sectorial.

#### **Article 5.- Prelació de normes i valoració normativa**

1. Per a totes les matèries no regulades en el present Conveni, serà d'aplicació com a dret supletori la legislació general i laboral vigent.
2. Les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment i substitueixen les actualment en vigor.
3. En cas que es declari nul·la alguna de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu, la resta es manté en vigor i les parts es comprometen a arribar, en el termini de 2 mesos, a un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la.

### **CAPÍTOL 2.- COMISSIÓ PARITÀRIA**

#### **Article 6.- Comissió paritària de Vigilància del Conveni**

1. Es constituirà una Comissió de Vigilància paritària per a la interpretació i mediació en el compliment de les clàusules d'aquest Conveni.
2. La Comissió serà paritària i estarà integrada per una representació de la part empresarial i una representació del comitè d'empresa, amb un màxim de 3 persones de cadascuna d'elles, i vetllarà pel compliment i la correcta interpretació d'aquest Conveni.
3. La Comissió es reunirà a petició de cadascuna de les parts, prèvia convocatòria amb ordre del dia, que s'efectuarà com a mínim amb una antelació de 5 dies hàbils. Actuaran com a president i secretari els membres de la Comissió que resultin triats o designats de mutu acord.
4. Amb anterioritat a la incoació de qualsevol reclamació relativa a la interpretació del present Conveni davant l'organisme competent, la part que pretengui dur-la a terme dirigirà una petició a aquesta Comissió per al seu debat i estudi. La Comissió emetrà una resolució en el termini màxim d'un mes, amb acord o no, i si escau contenint-hi les discrepàncies. Contra aquesta resolució la part que ho trobi convenient podrà iniciar les actuacions que consideri oportunes.

### **CAPÍTOL 3.- FACULTAT D'ORGANITZAR EL TREBALL.**

#### **Article 7.- Facultats i obligacions de la Direcció**

1. L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants legals dels treballadors, d'acord amb allò que disposa el Reial Decret Legislatiu 1/95 i la Llei orgànica de llibertat sindical, 11/85.

### **TÍTOL 2.- DEL PERSONAL: CLASSIFICACIÓ, INGRÉS I SORTIDA, MOBILITAT, SITUACIONS, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.**

#### **CAPÍTOL 1.- CLASSIFICACIÓ**

#### **Article 8.- Classificació professional**

##### **8.1. Classificació del personal**

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

Grup I. Docents

- a) Professor titular
- b) Professor a temps parcial

Grup II: Personal Administració i Serveis (PAS)

- a) Tècnic gestió 1<sup>o</sup>
- b) Tècnic gestió 2<sup>a</sup>
- c) Oficial
- d) Auxiliar
- e) Aprentent

8.2 Definició dels grups professionals i responsabilitats funcionals

8.2.1. Grup I. Docents

Subgrup 1. Professor titular

Professor amb dedicació completa. Suposa la prestació a la Fundació de 1.190 hores en còmput global anual, repartides en hores de presència obligada al centre de treball o el lloc on la Fundació realitzi la docència, i hores de treball no presencial, d'acord amb l'article 17, Jornada de treball. Durant aquest temps el personal docent farà tasques de preparació, impartició i gestió de la docència, investigació, tutories i altres activitats relacionades amb els estudis, d'acord amb els plans d'estudis i els sistemes pedagògics i de gestió de la Fundació. Dins d'aquesta jornada, 540 hores anuals, com a màxim, es destinaran a la impartició docent efectiva.

Subgrup 2. Professor a temps parcial

Professor amb dedicació parcial. Suposa la prestació en la Fundació d'un nombre d'hores inferior a 1.190 hores en còmput global anual repartides en hores de presència obligada al centre de treball o el lloc on es realitzi la docència, i hores de treball no presencial, d'acord amb l'article 17, Jornada de treball. Durant aquest temps el personal docent farà tasques de preparació, impartició i gestió de la docència, investigació, tutories i altres activitats relacionades amb els estudis, d'acord amb els plans d'estudis i els sistemes pedagògics i de gestió de la Fundació. La retribució que correspongui serà la proporcional al nombre d'hores contractades prenent com a base el que estableixen les taules salarials per al professor a temps complet.

8.2.1.1. Responsabilitats funcionals del grup docent:

- a) Cap estudis
- b) Director de programa de postgrau
- c) Coordinador d'Àrea

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

En el cas de que la Fundació decideixi el cessament d'un treballador en el desenvolupament d'aquestes

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

El personal docent que ostenti una categoria funcional temporal es beneficiarà d'una reducció de la seva dedicació docent efectiva mentre es mantingui aquesta categoria funcional temporal, prenent com a referència la taula següent:

C: càrrec; R: reducció de les hores de docència efectiva màxima sobre les establertes en aquest article per a cada càrrec que s'ostenti.

C	R
Cap d'estudis	300 hores
Director de programa de postgrau	60 hores
Coordinador d'àrea	de 40 a 120 hores

#### 8.2.2 Grup II. Personal Administració i Serveis

##### Subgrup 1. Tècnics gestió 1a.

Criteris generals: Els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies de l'empresa. Realitzen tasques d'alta qualificació i complexitat. Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seva decisió) que afecten a aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa, i exerceixen llocs directius en les divisions o departaments amb autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior (o coneixements equivalents equiparats per l'empresa) complementats amb una experiència professional consolidada.

##### Subgrup 2. Tècnics gestió 2a.

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

Formació: Titulació universitària de grau superior o mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

##### Subgrup 3. Oficial.

Criteris generals: Són treballadors que amb un grau mitjà d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i sota supervisió realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc d'instruccions precises rebudes d'un superior i que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix poden realitzar tasques de supervisió, integració i coordinació dels col·laboradors dels subgrups 4 i 5 .

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

#### Subgrup 4. Auxiliar.

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

Formació: Titulació professional de grau mitjà, ESO, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

#### Subgrup 5.- Aprenent

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals bàsics, ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

També estaran inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica.

La possessió de títols o diplomes acadèmics no modifica de forma automàtica la categoria laboral de qui els ostenta.

Els grups enumerats s'entenen sense perjudici de les que es puguin crear en el futur a iniciativa de la Fundació.

Els representants dels treballadors hauran de ser degudament informats a aquest efecte.

## CAPÍTOL 2.- CONTRACTACIÓ, PERÍODE DE PROVA, VACANTS, SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

### Article 9.- Contractació

1. L'ingrés del personal inclòs en aquest Conveni es farà per lliure contractació entre el treballador i el representant de la Fundació ELISAVA, d'acord amb les modalitats contractuals i processos de selecció, sense perjudici de la contractació per motius d'urgència, establertes a la legislació vigent i les taules salarials que consten a l'Annex I

2. Els contractes de treball, en qualsevol de les modalitats, hauran de formalitzar-se per escrit, excepte els contractes inferiors a 4 setmanes als que es refereix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors. Cadascuna de les parts contractants se'n quedarà un exemplar signat. La resta d'exemplars seran per als organismes competents i el Comitè d'Empresa, d'acord amb la legislació vigent.

3. Tots els contractes de treball que es celebrin seran notificats al representants dels treballadors amb l'entrega de la copia bàsica.

4. En els contractes superiors a un any, d'acord amb la modalitat contractual i circumstàncies del cas concret, l'Escola haurà de preavisar per escrit, amb 15 dies d'antelació, de l'extinció del contracte de treball al treballador contractat temporalment excepte en el cas que la interinitat sigui per cobrir substitucions temporals.

#### **Article 10.- Període de prova**

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de 3 mesos i 15 dies per al personal docent i d'1 mes per al personal d'administració i serveis, tret que, per llei, la modalitat contractual permeti un període de prova superior.

El treballador que hagi dut a terme les mateixes funcions, en qualsevol modalitat de serveis, amb anterioritat en el centre estarà exempt del període de prova.

2. Durant el període de prova, tant el treballador com el representant de la Fundació podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís.

3. Acabat el període de prova sense que s'hagi resolt el contracte, el treballador passarà a formar part de la plantilla de la Fundació ELISAVA i aquest període es computarà a tots els efectes.

#### **Article 11.- Extinció del contracte**

1. El treballador que vulgui cessar de forma voluntària ho haurà de comunicar per escrit, amb un termini de preavís d'1 mes per al personal docent i de 15 dies per al personal d'administració i serveis.

2. L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar donarà dret a la Fundació a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en el preavís, amb excepció de la incorporació a la funció pública.

3. Si la Fundació rep el preavís dins del termini i en la forma escaient, estarà obligada a abonar al treballador la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral.

4. El cessament del personal no fix es produirà amb el preavís i amb el dret a la indemnització que fixi la legislació en vigor.

5. El cessament del personal eventual es produirà en finalitzar el contracte per expiració del termini pactat o per finalització de la tasca o servei específic. Si una vegada finalitzat el contracte el treballador eventual no cessés i continués prestant servei, es convertirà en fix, tret que el seu contracte permeti prorroga.

6. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reincorpori a la Fundació el personal a qui substitueixi, podent solapar-se un màxim de 15 dies per reportar treballs. Desapareguda la causa d'interinitat, per concórrer la circumstància exposada a la frase anterior o perquè s'extingís el contracte de treball de la persona objecte de substitució, si l'interí continués prestant els seus serveis, es convertiria en fix.

#### **Article 12.- Mobilitat**

##### a) Treballs de grup superior

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

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

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

##### b) Treballs de grup inferior

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

##### c) Treballs del mateix grup

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

#### **Article 13.- Vacants substitucions, promocions i ascensos**

1. Pel que fa al personal docent es tendirà a augmentar la dedicació horària del personal de la Fundació ELISAVA amb dedicació parcial en detriment de la realització de noves contractacions.

2. El personal de PAS tindrà dret a les promocions que es contempen a les taules salarials que consten a l'Annex 1.

3. Vacants. La Fundació informará als treballadors sobre les vacants existents.

#### **Article 14.- Formació**

La Fundació assignarà cada any una partida pressupostària destinada a la formació per al desenvolupament i la millora professional dels seus treballadors. L'activitat de formació del personal s'ordenarà en un Pla de formació anual que elaborarà una comissió paritària formada per un representant de la Fundació i un del Comitè d'Empresa. El Pla de formació anual haurà de estar llest amb anticipació suficient per tal que permeti consignar la partida assignada en el pressupost del següent curs.

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

i subvencions.

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

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

### TÍTOL 3.- CONDICIONS DE TREBALL

#### CAPÍTOL 1.- RETRIBUCIONS

##### **Article 15.- Retribucions.**

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

1.- Salari Base.- Sou mensual per a cadascun dels grups professionals , amb les quanties que s'indiquen a l'Annex I.

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

3.- Plus de Càrrec.- El personal que ostenti les categories funcionals temporals esmentades a l'article 8 percebrà un complement salarial específic en funció de la responsabilitat desenvolupada segons les taules salarials de l'Annex I.

4.- Plus de Doctor.- S'abonarà al personal docent que estigui en possessió del grau acadèmic de Doctor.

5.- Complement "ex antiguitat": Atès que amb la signatura del present conveni no es contempla l'existència del complement per antiguitat, l' import que es venia percebent es manté, passant a denominar-se "ex antiguitat", amb les revaloracions que es pactin a futur. A dit complement "ex antiguitat" s'addicionarà la part proporcional del trienni meritat en el moment d'entrada en vigor del present conveni a partir del mes següent en què aquest trienni s'hagués assolit. La quantitat màxima total que es pot percebre en concepte de "ex antiguitat" s'estableix en el 50% del salari base i complement "ad personam" si n'hi hagués.

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

Tot això a excepció dels plusos temporals per responsabilitat o càrrec que es vinguessin percebent.

##### **Article 16.- Hores Extraordinàries**

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



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

## CAPÍTOL 2.- JORNADA DE TREBALL

### Article 17.- Jornada de treball.

#### 1. Jornada laboral del PAS

La jornada laboral anual del Personal d'administració i serveis de la Fundació és de 1.546 hores.

a) Excepte pacte en contrari, la jornada laboral ordinària serà de 38 hores setmanals, de dilluns a dissabte, i es garantiran dos dissabtes lliures de cada tres en còmput anual.

b) Durant els mesos de juliol, agost i setembre es podrà considerar la possibilitat, sempre amb l'acord de la Fundació, de fer jornada intensiva en aquells departaments on, per les característiques del treball que duen a terme, sigui possible organitzar-ho. En qualsevol cas, els departaments en qüestió hauran d'organitzar la presència d'un retén de, al menys, una persona que garanteixi atenció durant la jornada normal.

c) Els horaris del personal d'administració i serveis seran assignats segons el següent criteri: el nombre de segments en els quals es podrà partir una jornada no superarà el nombre de 2. Entre el final d'una jornada i el principi de la següent hi haurà un període mínim de 12 hores. L'interval entre l'inici i el final d'una jornada no podrà superar les 12 hores. Tot això, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador.

#### 2. Jornada laboral del personal docent

a) La jornada laboral del professorat titular, és a dir, a dedicació completa serà de 1.190 hores anuals, repartides al llarg del curs acadèmic en funció de les necessitats de les tasques tant docents com de gestió i investigació que es desenvolupin, i de conformitat amb el que estableix l'article 8 del present Conveni.

b) La jornada laboral anual del professorat a temps parcial serà la que es determini en el moment de la seva contractació o en els pactes posteriors que s'estableixin.

c) L'activitat docent no serà de més de 6 hores diàries. Els intervals de descans computables com treball efectiu seran de 30 minuts per cada tres hores lectives. Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent hi haurà un període mínim de 12 hores. La durada d'una jornada no podrà superar les 8 hores en el còmput global de tots els intervals. Tot això, excepte acceptació voluntària d'altres condicions per part del treballador.

d) Cada hora de docència efectiva contractada comportarà 0,33 hores addicionals de presència efectiva als centres de treball de la fundació o el lloc on la fundació realitzi la docència. Per a una jornada d'1.190 hores el 0,33 citat comportarà 180 hores.

- Cada càrrec de Coordinador d'Àrea que s'ostenti comportarà 210 hores anuals addicionals de presència efectiva als centres de treball de la Fundació.

- Cada càrrec de Cap d'Estudis que s'ostenti comportarà 870 hores anuals addicionals de presència efectiva als centres de treball de la Fundació.

- Cada càrrec de Director de programa de postgrau que s'ostenti comportarà 315 hores anuals addicionals de presència efectiva als centres de treball de la Fundació.

e) La resta d'hores, a criteri dels docents, han de servir perquè els mateixos compleixin amb les seves responsabilitats habituals en cas que no les puguin atendre amb l'horari presencial així com formar-se i assistir a tot tipus d'activitats relacionades amb la millora de la seva qualitat docent.

#### 3. Calendari laboral

Durant el mes de juny de cada any, i tenint en compte els calendaris acadèmics, l'empresa elaborarà el

calendari laboral del curs següent prèvia consulta amb els representants dels treballadors. A tots els efectes per a aquest Conveni, s'entendrà que el curs s'inicia l'1 de setembre i finalitza el 31 d'agost de l'any natural següent.

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

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

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

### CAPÍTOL 3.- VACANCES I PERMISOS.

#### **Article 18.- Vacances**

1. Per al Personal docent.

El personal docent gaudirà, respectant les necessitats de l'activitat de la Fundació, dels següents dies de vacances:

1 mes, durant el mes d'agost.

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

Els mateixos dies que es fixin al calendari acadèmic per a Nadal i Setmana Santa.

3 dies de lliure disposició durant la resta de l'any, sempre que s'avisí amb una antelació d' almenys 15 dies, per no interferir en l'activitat docent.

2. Per al Personal d'administració i serveis

El personal d'administració i serveis gaudirà, respectant les necessitats de l'activitat de la Fundació, dels següents dies de vacances:

1 mes, durant el mes d'agost.

12 dies laborables distribuïts entre Nadal, Setmana Santa i ponts.

4 dies laborables addicionals fixats per la Fundació.

3 dies laborables addicionals fixats pel treballador.

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

#### **Article 19.- Permisos remunerats**

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

1. Matrimoni o formació de parella.

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius, que es podran gaudir de forma total o parcial en les dates immediatament anteriors o posteriors. També es podran gaudir en altres dates que l'interessat determini, sempre que tingui l'aprovació de la Fundació. Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant certificat de

convivència i sota condicionaments similars a aquella institució. Així mateix, les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

2. Permís per matrimoni d'un familiar.

El permís serà d'un dia laborable d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable en 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. Lactància

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

4. Atenció a fills prematurs

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

5. Permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu d'un familiar, permís per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari: fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís tindrà una durada de 3 dies laborables consecutius que s'ampliarà, mentre existeixi necessitat, a 4 dies si el fet es produeix a una distància de més de 100 quilòmetres del centre de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 7 dies naturals.

6. Permís per trasllat.

Un dia laborable per trasllat de domicili habitual.

7. Exàmens oficials.

Per a la realització d'exàmens oficials d'ensenyaments reglats, els treballadors tindran la corresponent llicència mantenint la seva retribució. Els treballadors hauran d'informar a l'Escola amb la màxima antelació possible i justificar convenientment l'assistència als exàmens.

8. Permisos per activitat acadèmica

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

9. Permisos per doctorat

El personal docent amb dedicació completa podrà sol·licitar un permís retribuint d'un mes cada any per a la realització de tesis doctorals.

10. Compliment de deures de caràcter públic.

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

11. Permís per a funcions sindicals

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

#### **Article 20.- Permisos no remunerats**

##### 1. Permís sense sou

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

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

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

##### 3. Permís sense retribució per atendre un familiar

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

#### **Article 21.- Reduccions de jornada**

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

#### **Article 22.- Excedències**

##### 1. Excedències forçosa.

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

- a) Designació o elecció per a càrrec públic, quan sigui incompatible amb l'assistència a la feina.
- b) Exercici de funcions sindicals d'àmbit local o superior.
- c) Descans d'un curs acadèmic per el personal que es vulgui dedicar al perfeccionament professional després de 5 anys de treball continuat a la Fundació. Aquesta excedència s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 3 mesos i en el temps de la seva durada el treballador no podrà prestar serveis retribuïts a altres empreses o per compte propi, llevat de la recerca i la docència associada, en qualsevol universitat o centre de recerca reconegut i sense ànim de lucre. L'incompliment d'aquest requisit donarà per extingida per si mateix la relació laboral.
- d) Per gaudir d'una beca, viatge d'estudis o participació a cursos de perfeccionament propis de l'especialitat per a la qual estigui contractat el treballador/a. Tindrà una durada d'1 any i s'haurà de sol·licitar i justificar degudament amb una antelació mínima de 3 mesos.

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

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

**2. Excedència per tenir cura de fills o familiars.**

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

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

**3. Excedència voluntària**

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

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

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

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

**Article 23.- Conciliació de vida familiar i laboral**

**a) Maternitat, adopció, alletament i guarda legal**

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

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

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

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

**TÍTOL 4.- RÈGIM ASSISTENCIAL, MILLORES SOCIALS I DRETS SINDICALS**

**CAPITOL 1. RÈGIM ASSISTENCIAL I MILLORES SOCIALS**

**Article 24.- Incapacitat temporal i maternitat**

- a) Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i/o accident de treball i per a les baixes mèdiques rebran, durant els 6 primers mesos, el complement necessari fins a completar el 100% de les retribucions salarials totals. En el cas de càncer i altres malalties greus, aquest període podrà ampliar-se fins els 12 mesos.
- b) Durant el permís per maternitat, els treballadors rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la retribució salarial total. Distribuiran, segons la pròpia elecció i d'acord amb la legislació vigent, els dies de suspensió del contracte, que no suposaran cap disminució del període de vacances. Aquests dies es gaudiran quan sigui possible a partir del moment de la reincorporació.
- c) El permís per maternitat serà la que estableix la legislació vigent.
- d) En els casos de complicacions mèdiques de la mare derivades del part que comportin un període d'hospitalització superior a l'habitual, la Fundació complementarà el període de maternitat perquè l'afectada pugui gaudir del permís de maternitat complet en les mateixes condicions.

#### **Article 25.- Capacitat disminuïda**

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

#### **Article 26.- Revisió mèdica**

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

#### **Article 27.- Plaça gratuïta**

- a) El personal a dedicació completa afectat per aquest Conveni tindrà dret a una bonificació del 100% als centres de la Fundació sempre que hi hagi places disponibles i la seva realització sigui compatible amb el desenvolupament del seu horari i l'activitat professional. Entre el 80% i el 100% de la jornada completa, la bonificació serà del 50%, i entre el 50% i el 80% de la jornada completa, la bonificació serà del 25%. En qualsevol dels casos, el treballador haurà d'abonar el 100% dels drets de titulació i la resta de quotes oficials que corresponguin.
- b) Els fills dels treballadors esmentats a l'apartat a) tindran dret a les mateixes bonificacions als centres de la Fundació per a estudis de pregrau. Als estudis de postgrau tindran una bonificació del 50% i proporcional en funció dels trams establerts a l'apartat a).  
En cas de defunció del treballador, els orfes continuaran gaudint d'aquest benefici.  
En cas d'acomiadament o cessament voluntari del treballador, els seus fills continuaran gaudint d'aquest benefici fins a la finalització del curs acadèmic.
- c) Les places bonificades no podran superar el 5% de les places de cada curs. En cas d'haver-hi més sol·licitants que vacants, aquestes es concediran per sorteig una vegada finalitzat el termini de sol·licitud.

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

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

#### **Article 28.- Ús de les tecnologies de la informació**

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

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

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

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

#### **Article 29.- Roba de treball**

La Fundació proporcionarà al personal subaltern i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball 2 vegades l'any.

#### **Article 30.- Dinar**

Tot el personal a jornada completa afectat per aquest Conveni gaudirà d'un abonament en els àpats que realitzi als menjadors de la Fundació. En el cas de dinar, aquest abonament correspondrà al 75% del preu del menú del dinar. En el cas d'esmorzar correspondrà, com màxim, al 50% del preu del menú del dinar. Aquests abonaments no seran acumulables ni és podran aplicar tots dos el mateix dia.

Per el personal a jornada parcial, el nombre de dies al mes que es podrà gaudir de l'abonament serà proporcional a la jornada contractada.

#### **Article 31.- Dietes i desplaçaments**

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

#### **Article 32.- Assistència jurídica i Assegurances: de responsabilitat civil, d'accidents.**

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

La Fundació disposarà de 2 pòlisses d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals. Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent que figuri donat d'alta al

règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC2, així com de forma nominal tots els treballadors en situació d'excedència forçosa. Com a mínim, les garanties de les pòlisses seran les següents:

a) Responsabilitat civil. En la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 500.000 euros.

b) Accidents individuals. En cas d'accident patit pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, arreu del món i sense més exclusions que les que es preveuen legalment i les que de forma habitual recullen les companyies d'assegurances. Capital assegurat en cas de mort, 18.000 euros; capital assegurat en cas d'invalidesa permanent, 30.000 euros. Existeixen uns percentatges sobre aquesta darrera xifra per a pèrdues o inutilitat absoluta dels membres. No hi ha indemnització diària per pèrdues d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança seran compatibles amb els de qualsevol altra.

### **Article 33.- Seguretat, higiene i malalties professionals en el lloc de treball**

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

## **CAPÍTOL 2. DRETS SINDICALS.**

### **Article 34.- Drets sindicals**

Es respectaran els drets sindicals dels treballadors previstos a la legislació vigent. Està garantit el dret dels treballadors a reunir-se en Assemblea, d'acord amb la legislació vigent. Cap treballador podrà ser discriminat per la seva afiliació sindical. Qualsevol treballador podrà expressar amb llibertat les seves opinions, així com publicar i distribuir publicacions d'interès social i laboral, amb l'obligació de comunicar-ho prèviament a la Fundació ELISAVA i sense que això pertorbi el desenvolupament normal de l'activitat. Tots els representants dels treballadors tindran dret al crèdit horari previst a la legislació vigent per a la realització de les seves responsabilitats. La Fundació adoptarà les mesures organitzatives necessàries per garantir la realització de la feina. Es podrà pactar l'acumulació d'hores de tots els membres del Comitè d'Empresa o de part d'ells en un o més dels seus membres, de manera que aquest/s quedin rellevats de la feina amb dret a ser remunerats.

### **Article 35.- Assemblea de personal.**

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

### **Article 36.- Comitè d'Empresa**

Els membres del Comitè d'Empresa gaudeixen de totes les competències, drets, garanties i facultats



reconeguts per la legislació vigent. En concret, gaudiran dels següents:

a) Disposaran d'un crèdit horari segons l'article 68, apartat e) de l'Estatut dels Treballadors, dins la seva jornada laboral i retribuïdes, per al compliment de les seves tasques sindicals o de representació. Els membres del Comitè que pertanyen al personal docent comptabilitzaran aquesta reducció d'entre les hores de docència efectiva i les de presència obligada addicional, amb la proporcionalitat que es descriu a l'article 17 d'aquest Conveni.

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

c) Els membres del Comitè d'Empresa podran gaudir en qualsevol moment del seu crèdit horari, comunicant al seu cap immediat amb una antelació mínima de 48 hores, per tal de prevenir les necessitats del servei. Els representants del treballadors hauran d'acreditar davant la Fundació que el crèdit horari s'ha utilitzat per complir les funcions pròpies de la seva representació.

d) Els membres del comitè de seguretat gaudiran de 4,5 hores mensuals pel compliment de les seves tasques de representació.

El Comitè d'Empresa té les competències següents:

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

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

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

1. Reestructuracions de la plantilla

2. Trasllat total o parcial de les instal·lacions

3. Pla de formació del personal

4. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball

5. Estudi de temps, establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball

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

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

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

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

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

i) Qualsevol altre que pugui establir la normativa vigent.

Les comunicacions al Comitè d'Empresa es faran al seu president o presidenta i a cadascuna de les seccions sindicals amb presència en els òrgans de representació. S'ha d'aixecar acta de totes les reunions del Comitè amb la Presidència, Direcció i Gerència de la Fundació, a les quals es donarà la difusió

apropiada mitjançant els taulers d'anuncis, i en tot cas respectant el que estableix l' article 65 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 37.- Local a disposició del Comitè d' Empresa**

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

#### **Article 38.- Seccions sindicals**

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

De conformitat amb la Llei orgànica 11/85 de 2 d'agost, les seccions sindicals que puguin constituir pel personal de la Fundació afiliat a un sindicat amb presència al Comitè d'Empresa, estaran representades per un delegat o delegada sindical, elegit per i entre els seus afiliats i afiliades, amb la funció prioritària de defensar i representar els interessos dels afiliats al sindicat.

Els delegats sindicals que representin a les seccions sindicals tindran els drets i obligacions que preveu la legislació actual vigent.

### **CAPÍTOL 3. FALTES.**

#### **Article 39.- Faltes**

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

##### **a) Són faltes lleus:**

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

##### **b) Són faltes greus:**

1. Més de 3 i menys de 10 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.
2. Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al lloc de treball en el termini de 30 dies.
3. No ajustar-se a les programacions anuals acordades.
4. Demostrar amb reiteració passivitat i manca d'interès amb els alumnes en relació amb la informació de les matèries, en la funció docent o en la resta d'obligacions educatives, malgrat les observacions que, per escrit, s'haguessin fet a aquest efecte.
5. Discussions públiques amb companys de feina al centre que menyspreïn la imatge de l'educador davant l'alumne.
6. Ofendre de manera greu la persona d'un alumne o les dels seus familiars.

7. La no compareixença en els òrgans acadèmics d'avaluació corresponents a les seves matèries quan aquesta li sigui requerida expressament.
8. La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.
9. L'ús inadequat i excessiu dels medis informàtics de la Fundació, quan no representi perjudici greu per la Fundació.

c) Són faltes molt greus:

1. Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en el termini de 30 dies.
2. Més de 3 faltes injustificades d'assistència al lloc de treball comeses en un termini de 30 dies.
3. L'abandonament injustificat i reiterat tant de la funció docent com de la resta d'obligacions educatives.
4. Les faltes greus de respecte i/o els maltractaments, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat laboral i/o educativa de la Fundació Elisava.
5. L'incompliment greu de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.
6. La reincidència en falta greu si es cometés dins dels 6 mesos següents a la data de la primera infracció.
7. L'assetjament sexual, moral o psicològic a qualsevol membre de la comunitat laboral i/o educativa de la Fundació Elisava.
8. Malmetre el bon nom de la Fundació amb actuacions que la perjudiquin, tan dins de l'Escola com fora d'ella.
9. L'ús inadequat i excessiu dels medis informàtics de la Fundació, quan representi perjudici greu per la Fundació.

#### **Article 40.- Vigència de les faltes**

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

#### **Article 41.- Sancions**

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

#### **Article 42.- Procediment de les sancions**

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

#### **Article 43.- Repercussions per al treballador**

La Fundació anotarà als expedients personals dels seus treballadors les sancions greus i molt greus que

se'ls imposin. Podrà anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus.

**Article 44.- Cancel·lació**

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