

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/3024/2018, de 12 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de diversos articles del Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012).**

Vist el text de l'Acord de modificació de diversos articles del Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, concretament els articles 24, 29 i 30, els annexos 1, 2, 3 i 4, i la incorporació de les disposicions addicionals 8 i 9, subscrit en data 28 de setembre de 2018 per la representació institucional i pels representants dels treballadors, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de l'Acord esmentat al Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a les parts signants.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Per resolució d'abstenció, de 29 de novembre de 2018, per la qual el conseller de Treball, Afers Socials i Famílies designa la signatura d'aquesta resolució al secretari general del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Barcelona, 12 de desembre de 2018

Josep Ginesta Vicente

Secretari general de Treball, Afers Socials i Famílies

Transcripció del text original signat per les parts

Acord de modificació de diversos articles del Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi conveni núm. 7910002201212)

Barcelona, 28 de setembre de 2018

Parts

CVE-DOGC-A-18352070-2018

D'una part, la Universitat Oberta de Catalunya, representada pel seu gerent, Antoni Cahner Monzó, amb domicili a l'avinguda del Tibidabo, 39, 08035 Barcelona, i el CIF número G60667XXX.

De l'altra, el Comitè d'empresa, representat per David Font Vilà (president), amb el DNI número 46700XXX, Jordi Conesa i Caralt (vicepresident), amb el DNI número 467324XXX, i Nuria Franco Manzano (secretària), amb el DNI número 46732XXX.

Les parts manifesten que tenen la representació i la capacitat d'obrar suficients per a aquest acte.

Antecedents

I. La UOC té per finalitat oferir ensenyaments universitaris no presencials, i pel desenvolupament adequat de la seva tasca es dota de l'estructura docent, de recerca i de gestió necessària.

II. El 21 de desembre de 2015, el Consell de Direcció de la Universitat Oberta de Catalunya, actuant per delegació del Consell de Govern, va aprovar la política de personal acadèmic, que substitueix l'aprovada el 2012 per tal d'afavorir la sostenibilitat econòmica de la UOC.

III. El 31 de març de 2017, la direcció de la Universitat i els representants legals dels treballadors van signar un acord, ratificat en assemblea pels treballadors, en què es fixaven els compromisos que totes dues parts havien de complir per al correcte desplegament de la nova política de personal acadèmic.

IV. A la UOC li és aplicable el Conveni col·lectiu de treball i Conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, per a l'any 2012, subscrit per la part empresarial per la representació institucional i per la part social pels representants dels treballadors el 2 de maig de 2012 (RESOLUCIÓ EMO/1132/2012, de 4 de juny, CVE-DOGC-A-12160016-2012).

El Conveni té una vigència d'un any i des del 2013 s'ha anat prorrogant per tàcita reconducció per no haver estat denunciat per cap de les parts signants.

V. Com que hi ha disposicions en el Conveni col·lectiu, en matèria de personal acadèmic, que no s'ajusten a les necessitats actuals, és voluntat de les parts seguir prorrogant la vigència del Conveni col·lectiu, però, en canvi, entenen que és necessari introduir les modificacions necessàries al conveni com a conseqüència de l'aplicació de la nova política de personal acadèmic.

Pactes

Primer

La redacció actual de l'article 24 del Conveni col·lectiu queda derogada i passa a ser la següent:

Article 24. Classificació professional del personal acadèmic

24.1. Grups, posicions i nivells

El personal acadèmic de la institució que fa tasques de docència, de gestió acadèmica i de recerca, innovació i transferència social de coneixement es classifica d'acord amb els grups, les posicions i els nivells següents.

Grup A. Professorat propi

El professorat propi que sigui contractat a temps complet ho és en dedicació d'exclusivitat (per aquest motiu, l'acompliment regular d'activitats acadèmiques en altres universitats o l'exercici d'altres activitats professionals exigeixen sempre l'autorització prèvia per part del rectorat, tret que sigui conseqüència d'un conveni de

CVE-DOGC-A-18352070-2018

col·laboració institucional).

La Universitat pot arribar a acords amb altres institucions universitàries d'arreu del món a l'efecte d'incorporar professorat en règim de dedicació acadèmica compartida entre ambdues institucions (joint appointment). El règim i la dedicació d'aquest professorat s'estableix en el conveni corresponent.

Per a poder accedir a cada posició, cal que el professor/ora reuneixi els requisits determinats en el document Política de personal acadèmic vigent.

El professorat propi s'estructura d'acord amb les posicions i els nivells següents.

Professor/ora lector/ora

Posició inicial que ocupa el professorat doctor amb capacitat per a adquirir expertesa en la metodologia docent de la UOC en un període relativament curt de temps.

El professorat lector manté una dedicació preferent en les funcions de desenvolupament docent, si bé amb una participació progressiva en les funcions de planificació docent i d'innovació i millora. Se n'espera una participació activa en els projectes de recerca i de transferència social de coneixement, i també en l'assumpció de responsabilitats acadèmiques.

A l'efecte de progressió professional s'estableixen tres nivells (PL1, PL2, PL3) associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

Professor/ora agregat/ada

Posició que ocupa el professorat doctor expert en la metodologia d'aprenentatge de la UOC i amb plena capacitat docent i de recerca, degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari o per la mateixa Universitat.

El professorat agregat mostra un nivell d'expertesa de les funcions desenvolupades en la Universitat, sigui amb una activitat acadèmica equilibrada en aspectes docents, d'innovació i de recerca o més centrada en alguna d'aquestes funcions. Assumeix un paper de lideratge en les funcions acadèmiques desenvolupades i pot assumir responsabilitats de direcció, govern i representació institucional.

A l'efecte de la progressió professional, s'estableixen tres nivells (PAGR1, PAGR2, PAGR3), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

Professor/ora sènior

Posició que ocupa el professorat doctor amb una carrera acadèmica plenament consolidada i degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat. És excel·lent en docència, innovació, transferència o direcció acadèmica.

El professorat sènior assumeix un paper de lideratge en la planificació i l'execució de l'activitat acadèmica i en la seva avaluació i millora. El professorat sènior té una àmplia expertesa en el lideratge d'equips acadèmics, està altament compromès amb els objectius de la Universitat i és capaç de fer aportacions altament rellevants en el seu àmbit d'expertesa.

A l'efecte de la progressió professional s'estableixen dos nivells (PS1, PS2), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

Catedràtic/a

Posició que ocupa el professorat doctor, amb una carrera acadèmica plenament consolidada i degudament acreditada pels procediments vigents en el sistema universitari i per la mateixa Universitat. És excel·lent en recerca i transferència.

El professorat catedràtic assumeix un paper de lideratge en la planificació i l'execució de l'activitat acadèmica i en la seva avaluació i millora. El professor/ora catedràtic/a té una àmplia expertesa en el lideratge d'equips de recerca, està altament compromès amb els objectius de la Universitat i és capaç de fer aportacions altament rellevants en el seu àmbit d'expertesa.

A l'efecte de la progressió professional s'estableixen dos nivells (C1, C2), associats a l'expertesa i els mèrits acadèmics.

D'acord amb el que es recull en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, el Comitè d'empresa ha de ser informat dels canvis en relació amb el que es recull en aquest apartat.

Grup B: Professorat associat

CVE-DOGC-A-18352070-2018

Segons les necessitats docents detectades, també es poden contractar professors associats per a aprofitar l'expertesa de professionals per a complementar els àmbits d'especialització del professorat existent als estudis o centres.

Els candidats han d'acreditar una àmplia experiència i competència professional en àmbits no estrictament acadèmics. La seva dedicació és normalment a temps parcial i exigeix que el candidat/a disposi d'una altra feina principal remunerada, per tal d'atraure coneixement i expertesa procedents d'àmbits no acadèmics.

El professorat associat s'incorpora com a professor de la UOC sense seguir pròpiament una carrera acadèmica.

Grup C: Personal de recerca

Comprèn els professionals adscrits exclusivament a les posicions de recerca

segons la titulació, les funcions i la prestació laboral que es correspon per a cada modalitat de contracte. Són les posicions següents:

Investigador/ora

Posició que ocupa el titulat/ada doctor/ora amb experiència investigadora consolidada o provada en un àmbit determinat per a fer i dirigir tasques i projectes de recerca en el seu camp d'expertesa. És contractat de manera permanent, o bé temporal si és vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia. S'estableixen dos nivells (júnior i sènior) associats a l'expertesa investigadora i als mèrits acadèmics.

Ajudant/a de recerca

Posició que ocupa el titulat/ada universitari/ària que s'inicia en la recerca col·laborant amb investigadors sèniors o investigadors júnior en les tasques de recerca pròpies de diferents projectes. És contractat de manera temporal i vinculat a un projecte concret de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia.

Investigador en formació predoctoral

Posició que ocupa el titulat/ada universitari/ària que s'inicia com a personal investigador en formació per mitjà d'ajuts per al desenvolupament d'estudis oficials de doctorat.

S'hi inclou el personal que accedeix en el marc de les beques que anualment convoca aquesta institució en els programes específics de doctorat, com també el personal que accedeix en el marc de les beques oficials autonòmiques o estatals per al personal investigador en formació, d'acord amb el Reial decret 63/2006, de 27 de gener (BOE, de 3 de febrer) i les resolucions publicades en els butlletins oficials corresponents o la legislació vigent, si no n'hi ha, la relació del qual sigui laboral d'acord amb la normativa vigent.

Grup D: Resta de personal acadèmic

A més, aquesta institució pot contractar professorat visitant per tal d'afavorir la mobilitat, fomentar l'intercanvi de coneixement i expertesa i teixir aliances estratègiques amb altres institucions. El contracte és de caràcter temporal amb la durada que s'acordi entre les parts i amb dedicació a temps complet o parcial.

Així mateix, el Consell de Govern pot nomenar professors emèrits entre els professors que hagin prestat serveis destacats a la Universitat.

24.2. Carrera acadèmica del professorat

La carrera professional del professorat de la UOC se sustenta en un sistema objectiu d'avaluació i promoció basat en el reconeixement extern i intern dels mèrits i la qualitat de l'activitat duta a terme. La progressió del professorat, d'acord amb les posicions previstes en aquest document, es regirà sempre pels principis d'igualtat i d'objectivitat, i per criteris de mèrit acadèmic i de qualitat, conforme al procediment regulat en el Manual d'avaluació del personal acadèmic vigent.

La Comissió de Desenvolupament professional del professorat, formada pel vicerector/ora competent en matèria de professorat, el vicerector/ora competent en matèria de recerca i el director/a dels estudis als quals pertany el professor/ora, i la direcció de l'Àrea de persones, es reuneix almenys una vegada a l'any per avaluar la progressió professional de cada professor/ora i la conveniència o no de modificar la posició o el nivell, d'acord amb els criteris esmentats anteriorment.

Segon

CVE-DOGC-A-18352070-2018

La redacció de l'article 29 del Conveni col·lectiu queda derogada i passa a ser la següent:

Article 29

Conceptes retributius comuns

Sense perjudici dels complements personals existents en l'actualitat o els que es puguin crear, s'estableixen els següents conceptes retributius:

a) Salari base.

És la part de la retribució del treballador fixada a partir del seu grup, posició o nivell professional, amb independència de la remuneració que correspongui pel lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. La quantia d'aquesta part s'abona mensualment, per cada grup, posició o nivell professional, i és la fixada en l'annex I i l'annex II.

b) Complement personal ad personam per a les persones contractades abans de l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu actual.

És el complement de caràcter estrictament personal que, per homologació d'estructura retributiva, s'integra en la part de remuneració d'una persona treballadora que superi l'import del salari base corresponent al seu grup, posició o nivell professional. A l'efecte de promoció, aquest complement es considera com a compensable i absorbible. Aquest complement s'abona mensualment.

c) Complement variable.

És el complement de caràcter no consolidable que es pot establir per acord individual, i per als càrrecs que impliquin la realització de tasques d'especial interès estratègic, organitzatiu o específic per a aquesta institució, com a retribució vinculada a l'assoliment d'uns objectius prefixats i dins els paràmetres establerts pel model de direcció per objectius o pel sistema d'avaluació de l'acompliment.

A l'inici del curs (per al col·lectiu acadèmic) o a dins dels tres primers mesos de l'any (per al de gestió), la persona treballadora i el seu cap determinen els objectius per a aquell exercici, i també els indicadors de valoració, els graus de consecució i les ponderacions corresponents entre tots per a garantir la correcta aplicació i objectivitat del model.

La meritació d'aquest complement és l'any natural, tant per al col·lectiu acadèmic com per al col·lectiu de gestió. La liquidació per a tots dos col·lectius és d'un 30% al mes d'octubre, en concepte d'avançament a compte, i de fins a un màxim del 70% restant al mes d'abril, en el percentatge efectiu d'assoliment que pugui correspondre percebre.

Aquest complement no inclou nous conceptes o condicions diferents dels referits en els paràgrafs anteriors.

d) Gratificacions extraordinàries.

Les persones treballadores tenen dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran el dia 15 de juny, com a paga extra d'estiu, i el 15 de desembre, com a paga de tardor, les dues corresponents a cada any.

Cadascuna de les gratificacions extraordinàries és de l'import d'una catorzena part del salari anual brut, més una catorzena part del complement ad personam, complement de millora i complement de canvi de posició/nivell —també en còmput anual—, més una catorzena part del complement de direcció acadèmica —per al personal acadèmic— o una catorzena part del complement de responsabilitat —per al personal de gestió.

La meritació de les pagues extraordinàries és semestral: la d'estiu es merita de l'1 de gener al 30 de juny, i la de tardor, de l'1 de juliol al 31 de desembre, totes dues en proporció al temps efectivament treballat.

Per manifestació expressa i formal, la persona treballadora pot optar per rebre el seu salari brut anual en dotze mensualitats. Aquest canvi és efectiu sempre que coincideixi en períodes en què la meritació d'una paga extraordinària és complerta.

e) Bestretes.

Totes les persones que treballen en aquesta institució tenen el dret de sol·licitar una bestreta sense interès fins a l'import del 80% d'una mensualitat del salari real, i del 90% d'una paga extraordinària. Aquesta bestreta s'ha de sol·licitar sempre per escrit.

f) Complement de millora.

CVE-DOGC-A-18352070-2018

És el complement de caràcter estrictament personal que s'integra a la part de remuneració d'un treballador que superi l'import del salari base corresponent al seu grup, posició o nivell professional. A l'efecte de canvi de posició o nivell, aquest complement no està subjecte a les actualitzacions salarials que es puguin derivar dels sistemes de revalorització de les retribucions, però sí que és un complement absorbible i s'integra al salari base de la nova posició o nivell superior. Aquest complement s'abona mensualment.

Tercer

La redacció de l'article 30 del Conveni col·lectiu queda derogada i passa a ser la següent:

Article 30

Complements salarials específics del personal acadèmic

a) Complement de canvi posició/nivell:

És el complement que s'integra a la part de la remuneració d'un professor/a propi/pròpia quan davant un canvi de posició o nivell, fruit del procés d'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat i després d'haver-se absorbit el complement ad personam o millora (en cas que correspongui), resulti un excés respecte al salari base de la nova posició o nivell. Aquest complement no és absorbible, és revaloritzable i s'abona mensualment.

b) Complement de direcció acadèmica o de responsabilitat

Els càrrecs de direcció acadèmica, d'acord amb el nivell de responsabilitat que tinguin, perceben un complement d'abonament mensual i de caràcter no consolidable específic, denominat de complement de responsabilitat, durant el període en què s'exerceixin les responsabilitats corresponents.

En general, l'import d'aquest complement depèn, en el cas de les direccions de programes (grau, màster universitari i màster propi), del nombre de crèdits i d'estudiants, mentre que en el cas de les direccions d'estudis es tenen en consideració també el nombre de titulacions i de professors. En cas que l'assumpció d'aquesta responsabilitat comporti una complexitat específica, es tenen en consideració altres criteris que puguin ser objectivables.

El personal acadèmic pot accedir als següents càrrecs de direcció acadèmica:

- DE: ocupa la posició de professor/ora agregat/ada o catedràtic/a: és el màxim responsable dels estudis que dirigeix. Com a directiu de la Universitat, col·labora en el desenvolupament corporatiu de la UOC i la representa institucionalment. Exerceix lideratge estratègic en l'àmbit de coneixement assignat als estudis, coordinant l'àmbit, integrant-lo, impulsant-lo i donant-hi coherència.

- Direcció de programa: és el màxim responsable acadèmic d'un programa. Vetlla per totes les dimensions que garanteixen que els estudiants del programa rebin una formació de qualitat excel·lent d'acord amb el marc normatiu i institucional vigent.

- Sotsdirecció de recerca o de docència: el sotsdirector/ora de recerca i innovació dona suport al director/ora d'estudis (DE) en la coordinació de les accions de recerca i innovació que s'impulsen des dels estudis, mentre que el sotsdirector/ora de docència dona suport al director/ora d'estudis (DE) en la coordinació de l'acció docent dels programes que en depenen, en estreta col·laboració amb les direccions i els mànagers de programa, per tal d'assegurar-ne la màxima qualitat.

- Investigador/ora líder de grup: és el responsable màxim d'un grup o equip de recerca. Lidera les activitats de recerca i el desenvolupament dels professionals adscrits al grup de recerca que dirigeix.

- Coordinador/a acadèmic/a d'àmbit: és el responsable de proposar, definir i desplegar la producció acadèmica d'un determinat àmbit de coneixement. Impulsa i dona a conèixer l'activitat científica garantint la transferència del coneixement de la Universitat cap a la societat.

- Direcció de càtedra: lidera les activitats, els projectes i els programes de doctorat que es desenvolupen en el marc d'una càtedra. El funcionament de les càtedres es desprèn del Reglament de funcionament de càtedres.

Els complements de direcció acadèmica o responsabilitat es fixen en el document de funcionament d'encàrrecs acadèmics.

c) Altres complements i ingressos.

En cas que el professorat rebi un encàrrec institucional específic aprovat pel Consell de Govern, té dret al

CVE-DOGC-A-18352070-2018

reconeixement de complements específics no consolidables, relacionats amb la responsabilitat d'aquest encàrrec o vinculats a l'assoliment d'uns objectius. Com a norma general, aquest encàrrec pot ser relacionat amb activitats docents, de recerca o de representació institucional. Correspon al Consell de Govern determinar aquests encàrrecs i els seus objectius.

Anualment, i per una sola vegada, s'estableixen distincions per activitat docent i de recerca del professorat, com a la millor iniciativa d'innovació docent o a la publicació científica més rellevant, amb una remuneració de 1.000 € no consolidables.

Per als casos que el professorat rebi encàrrecs vinculats a projectes, es podrà assignar un complement específic per projecte en concepte de participació en aquests projectes, un cop validat per l'òrgan competent.

En els casos en que es produeixi una acumulació d'encàrrecs, l'assignació dels corresponents complements de responsabilitat o complements variables funcionarà de la mateixa manera que ho fa per a les direccions de programa (com es defineix en l'acord signat amb el Comitè el 13 d'abril de 2015, en el Document sobre complements de direcció acadèmica).

El funcionament general d'aquests encàrrecs es defineixen al document de funcionament d'encàrrecs acadèmics

Quart

Queden derogats els annexos 1, 2, 3 i 4 i se substitueixen pels annexos 1 i 2 (taules retributives) d'aquest document.

Cinquè

S'incorpora la següent disposició addicional 8: la institució, anualment, disposa dins la partida de despeses de personal aprovada pel Patronat de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, d'una quantitat destinada a promocions equivalent a un percentatge de la massa salarial. Això és així sempre que hi hagi hagut creixement d'ingressos en l'any anterior que ho permeti. El percentatge és compost d'una part fixa i d'una part variable. La part fixa es de l'1% i la part variable oscil·la entre el 0% i el 0,5% segons el creixement d'ingressos de l'any segons la fórmula $\% \text{ variable} = 0,05 * \% \text{ del creixement d'ingressos de l'any anterior}$. Cada any, s'informa el Comitè d'empresa dels ingressos percebuts i de la disponibilitat pressupostària per a l'any següent.

Sisè

S'incorpora la següent disposició addicional 9: convocatòria de places per canvi de posició (agregat/catedràtic/sènior). Anualment es publiquen el nombre de places de cada posició que surten a concurs amb un perfil general (no es convoquen per àmbit temàtic). Per defecte, l'import de les promocions dedicat a les diferents posicions és proporcional al nombre de professors que tinguin els requisits per a accedir-hi. Eventualment, la Universitat pot modificar lleugerament (fins a un 30%) aquesta proporció quan ho justifiquin les necessitats estratègiques de la Universitat.

Setè

Els efectes d'aquest acord entren en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Vuitè

Aquest acord forma un conjunt inseparable i la nul·litat o la inaplicació d'alguna de les parts que conté comporta que tot l'acord deixa de tenir efecte.

Novè

Les parts s'obliguen a incorporar el contingut d'aquest acord al Conveni col·lectiu vigent.

Desè

Les parts queden facultades recíprocament per a homologar aquest acord davant de l'autoritat laboral i s'obliguen a fer els actes que siguin necessaris perquè aquesta homologació sigui possible.

I, perquè consti, així ho signen les parts al lloc i en la data que figuren a l'encapçalament.

Antoni Cahner Monzó, Gerent i director general de la FUOC

David Font Vilà, president

José Miguel de la Dehesa Romero, director

Jordi Conesa i Caralt, Vicepresident àrea de persones

Nuria Franco Manzano, secretària

Annexos de taules salarials

Annex 1

Salari base anual i complements del personal acadèmic

A) Salari base anual

Tots els imports indicats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

L'import del salari base correspon a jornada completa i, en aquest cas, inclou la previsió de la disposició addicional 7 del I Conveni col·lectiu de la FUOC.

Grup A. Professorat propi

Posició	Lector			Agregat			Catedràtic/sènior	
	1	2	3	1	2	3	1	2
Salari base anual	28.000	32.000	35.000	36.000	40.000	45.000	48.000	53.000

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

Canvi fet	Import percebut
De lector 1 a lector 2	4.000
De lector 2 a lector 3	5.000
De lector 3 a agregat 1	4.000
D'agregat 1 a agregat 2	4.000

CVE-DOGC-A-18352070-2018

D'agregat 2 a agregat 3	5.000
D'agregat 3 a catedràtic 1/sènior 1	4.000
De catedràtic 1/sènior 1 a catedràtic 2/sènior 2	5.000

En el cas d'avaluació excel·lent, els imports s'incrementaran en 1.000 € bruts anuals.

En el cas que, amb el canvi de posició o nivell, l'import percebut sigui superior a l'import que correspondria pel canvi, l'excés es constituirà com a complement de canvi de posició/ nivell.

Grup B. Professorat associat

Posició	Professor associat
Salari base anual	26.000

Grup C. Personal de recerca

Posició	Investigador sènior	Investigador júnior	Investigador en formació predoctoral	Ajudant de recerca
Salari base anual	28.000	23.000	Segons cada convocatòria anual	Segons la titulació i el projecte

B. Complementos de direcció acadèmica

Tots els imports indicats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

B.1. Direccions d'estudis

Complement de responsabilitat: mínim 10.000 €

Complement variable: mínim 9.000 €

B.2. Direccions de programes

Complement de responsabilitat: mínim 1.500 €

Màxim 7.000 €, en el cas d'acumular dos o més encàrrecs

B.3. Sotsdirecció de docència i de recerca

Complement de responsabilitat: mínim 5.000 €

Màxim 10.000 €, en el cas d'acumular encàrrecs

Complement variable: mínim 4.000 €

CVE-DOGC-A-18352070-2018

Màxim 6.000 €, en el cas d'acumular encàrrecs

B.4. Direccions de càtedra: els possibles complements associats a aquest encàrrec es fixen d'acord amb el Reglament de funcionament de càtedres.

B.5. Coordinador/ora d'àmbit acadèmic

Complement de responsabilitat: 3.000 €

Complement variable: 3.000 €

B.6. Investigador líder de grup

Complement de responsabilitat	Complement variable	Investigador líder de grup o investigadora líder de grup
1.500	De 1.500 a 7.000	Júnior
3.000	De 1.500 a 7.000	Sènior
4.000	De 1.500 a 7.000	Sènior consolidat

Annex 2

Salari base anual i complements del personal de gestió

A) Salari base anual

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

L'import del salari base correspon a jornada completa i, en aquest cas, inclou la previsió de la Disposició addicional 7 del I Conveni col·lectiu de la FUOC.

Posició	Tècnic					Administratiu
	Expert	1	2	3	4	
Salari base anual	45.000	33.000	26.700	22.500	18.500	18.000

B. Complement de responsabilitat

Tots els imports assenyalats corresponen a xifres en euros anuals bruts.

VP= volum pressupostari; CP= complexitat dels processos de servei; RD= responsabilitat i dimensió; VR= valoració que en faci el responsable.

Lloc de treball	VP	CP	RD	VR
Direcció d'àrea/adjunta	Màx. 3.000	Màx. 3.000	Màx. 3.000	Màx. 3.000
Cap de grup operatiu	Màx. 1.500	Màx. 1.500	Màx. 1.500	Màx. 1.500
Administració d'estudis	Màx. 1.500	Màx. 1.500	Màx. 1.500	Màx. 1.500

CVE-DOGC-A-18352070-2018

Delegat de seu	Màx. 875	Màx. 875	Màx. 875	Màx. 875
Responsable tècnic	Màx. 875	Màx. 875	Màx. 875	Màx. 875

Annex 3

	Per accident	Per accident de circulació
Mort	18.030,36	24.040,48
Invalidesa permanent total	18.030,36	30.050,61
Invalidesa permanent absoluta	30.050,61	36.060,73

(18.352.070)