

## **Capítol II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CONTRACTACIÓ**

### **Secció I. Modalitats contractuals**

#### **Article 8. Cobertura de llocs de treball**

1. Tots els processos de selecció per la cobertura de vacants i llocs de treball de nova creació, seran comunicats prèviament al Comitè d'Empresa de la FUOC amb set dies d'antelació, i seran promoguts per convocatòria interna als treballadors i treballadores de la FUOC.
2. En cas d'igualtat de mèrits de dos o més candidats/candidates, per ocupar una vacant o un lloc de treball de nova creació, es donarà preferència a qui tingui més antiguitat, i en cas de tenir la mateixa antiguitat, es donarà preferència a qui tingui un contracte de duració determinada.
3. En el supòsit que la vacant o el lloc de treball de nova creació no hagi estat ocupada en convocatòria interna per algun treballador o treballadora de la FUOC, es procedirà a la seva cobertura per convocatòria externa.
4. Les condicions per cobrir les vacants i els llocs de treball de nova creació, ja sigui per convocatòria interna o externa, vindran determinades per la classificació de categories professionals establertes en el present conveni col·lectiu.

#### **Article 9. Contractació.**

1. L'ingrés del personal comprès en aquest conveni col·lectiu tindrà lloc per lliure contractació entre el treballador o treballadora i la FUOC, segons les modalitats contractuals indicades en els articles següents.
2. Els contractes de treball, en qualsevol de les seves modalitats, hauran de formalitzar-se per escrit i cada una de les parts contractants es quedarà un exemplar del contracte signat i els restants, els organismes competents, d'acord amb la legislació vigent.
3. La FUOC no contractarà treballadors ni treballadores a través d'Empreses de Treball Temporal (ETT), llevat per a la realització d'enquestes, presa de dades i serveis anàlegs, d'acord amb el que disposa la Disposició addicional quinta de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de Contractes del Sector Públic.

## **Article 10. Contracte indefinit.**

Tots els treballadors i treballadores de la FUOC afectades per aquest conveni col·lectiu, s'entendran contractats/contractades per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els articles següents i pel que disposa al Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normes legals que siguin d'aplicació.

## **Article 11. Contractació per a la realització de projectes de recerca.**

1. Es podran celebrar contractes de duració determinada per a la realització de projectes o treballs de recerca propis o concertats amb altres institucions públiques o privades.
2. El contracte haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació, i identificar suficientment el projecte o treball de recerca que constitueixi el seu objecte.
3. La durada del contracte serà la del temps exigint per a la realització del projecte o treball de recerca.
4. A la finalització del contracte per a la realització de projectes de recerca, el treballador o la treballadora tindrà dret a rebre una indemnització en la quantia establerta a la legislació vigent.

## **Article 12. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.**

1. Es podran celebrar contractes eventuais per circumstàncies de la producció per atendre les exigències circumstancials de la FUOC, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de la institució.
2. En el contracte haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació, i identificar suficientment la tasca o circumstància que constitueixi el seu objecte.
3. Les tasques que podran portar a celebrar aquest tipus de contracte podran ser les associades als següents processos: captació, matrícula, avaluació i titulació. La Comissió Paritària podrà dictaminar i afegir qualsevol altre tasca no contemplada que pogués ser objecte d'aquesta modalitat contractual.
4. La duració màxima d'aquest contracte serà de tres mesos, dintre d'un període de dotze mesos.

5. A la finalització del contracte eventual per circumstàncies de la producció, el treballador o la treballadora tindrà dret a rebre una indemnització en la quantia establerta a la legislació vigent.

6. El contracte eventual per circumstàncies de la producció es transformarà en un contracte indefinit quan arribat el termini de finalització, no s'hagués produït la denúncia de qualsevol de les parts i es continués realitzant la presentació laboral.

7. El contracte eventual per circumstàncies de la producció també es transformarà en un contracte indefinit quan el treballador o treballadora de la FUOC hagi estat contractat durant un termini superior a **dotze mesos**, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball a la FUOC, mitjançant dos o més contractes temporals.

### **Article 13. Contracte d'interinitat**

1. Es considera contracte d'interinitat el celebrat per a substituir a una persona amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, i per a cobrir baixes per malaltia en els períodes de major incidència d'aquestes.

2. També es podrà utilitzar aquest tipus de contracte per a cobrir la docència, total o parcialment, del professor que hagi estat designat per a exercir un càrrec de govern a la Universitat, per a fer-se càrrec d'un projecte d'investigació, o qualsevol altre encàrrec que comporti reducció de la docència, amb dret a reserva del lloc de treball.

### **Article 14. Contracte a temps parcial**

1. Es considera contracte a temps parcial el que es realitza per a la prestació de serveis per un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador o treballadora de la FUOC a temps complet.

2. Els treballadors i treballadores de la FUOC amb un contracte a temps parcial tindran les mateixos drets que els treballadors a temps complet, de manera proporcional, en funció del temps treballat.

**Article 15. Període de prova**

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de sis mesos i, d'un terç de la seva durada, pels contractes de durada determinada inferior a nou mesos.
2. El treballador o treballadora que hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat, en qualsevol centre de la FUOC, estarà exempt del període de prova.
3. Durant el període de prova, tant el treballador o treballadora com el representant de la Fundació podran resoldre lliurament el contracte de treball, sense termini de preavís.
4. Acabat el període de prova, sense que s'hagi resolt el contracte, el treballador o treballadora passarà a formar part de la plantilla de la FUOC i aquest període es computarà a tots els efectes.

**Secció II. Suspensió del contracte.****Article 16. Excedència forçosa**

1. L'excedència forçosa es concedirà en els següents supòsits:
  - a) Per designació o elecció per càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
  - b) Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior.
  - c) Per malaltia, transcorreguts els 18 primers mesos d'incapacitat temporal, i per tot el temps que el treballador o treballadora de la FUOC romanguí en aquesta situació, malgrat la Fundació hagi deixat de cotitzar.
2. El treballador o treballadora de la FUOC en situació d'excedència forçosa tindrà dret a reserva del lloc de treball, i el període en que romanguí en aquesta situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i reconeixement de triennis.
3. El treballador o treballadora de la FUOC en situació d'excedència forçosa haurà de reincorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a partir del cessament en el servei, càrrec, funció o causa que va motivar la seva excedència. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi produït el seu reingrés, la relació contractual amb la FUOC es considerarà extingida de forma definitiva.

## Article 17. Excedència especial

1. L'excedència especial es concedirà en els següents supòsits:

a) Durant un termini màxim de tres anys per cura d'un fill o filla, per naturalesa, adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Si el pare i la mare treballen a la FUOC, només un d'ells podrà gaudir d'aquesta excedència. Els successius fills donaran dret a nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi a la que el treballador o treballadora de la FUOC estigués gaudint. El reingrés haurà de produir-se dins el mes següent a la finalització del termini concedit.

b) Durant un termini màxim de tres anys per cura de cònjuge o d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia i/o discapacitat, degudament acreditades, no es pugui valdre per sí mateix. El reingrés haurà de produir-se dins el mes següent a la desaparició de la causa que va motivar l'excedència o de la finalització del termini concedit.

c) Durant un termini màxim de dos anys, per a gaudir d'una beca, viatge d'estudis o participació en cursos de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador o treballadora de la FUOC. El reingrés haurà de produir-se dins el mes següent a la finalització del termini concedit.

d) Durant un termini màxim de dos anys acadèmics, per al descans d'aquell treballador o treballadora de la FUOC, sempre que tingui, al menys, una antiguitat de cinc anys. El dret a gaudir d'aquest tipus d'excedència especial només podrà ser exercit de nou si han transcorregut cinc anys des de la finalització de l'anterior.

e) Durant un termini màxim de dos anys, per al manteniment de la convivència, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període en que el treballador o treballadora de la FUOC estigui en situació d'excedència especial serà computable a efectes d'antiguitat i de reconeixement de triennis, i tindrà dret a assistir a cursos de formació professional.

3. Durant el primer any d'excedència especial, el treballador o treballadora de la FUOC tindrà dret a reserva del lloc de treball. En el supòsit d'excedència especial per cura d'un fill/a o d'un familiar, si el treballador o treballadora de la FUOC té reconeguda la condició de membre de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos, si és de categoria

general, i fins a un màxim de 18 mesos, si es de categoria especial. Transcorregut el termini que dóna dret a reserva del lloc de treball, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Els treballadors o treballadores de la FUOC en situació d'excedència especial que no es reincorporin en els llocs de treball en els terminis establerts, la seva relació contractual amb la FUOC es considerarà extingida de forma definitiva.

### **Article 18. Excedència voluntària**

1. L'excedència voluntària es concedirà, amb caràcter general i per qualsevol causa, al treballador o treballadora de la FUOC que tingui, al menys, una antiguitat d'un any. El dret a excedència voluntària només podrà ser exercit de nou si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

2. L'excedència voluntària es concedirà per un termini mínim d'un any i màxim de cinc anys. En el supòsit que el treballador o treballadora de la FUOC vulgui prorrogar la seva excedència, com a màxim, fins al termini establert, haurà de comunicar-ho per escrit a la FUOC amb una antelació, com a mínim, d'un mes abans de la finalització del termini prèviament concedit .

3. El període en que el treballador o treballadora de la FUOC estigui en situació d'excedència voluntària no computarà a efectes d'antiguitat i de reconeixement de triennis.

4. El treballador o treballadora de la FUOC en situació d'excedència voluntària conservarà un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva, sempre que hagi sol·licitat per escrit la seva voluntat de reincorporació tres mesos abans de que finalitzi l'excedència. Transcorregut aquest termini sense haver sol·licitat la reincorporació, la relació contractual amb la FUOC es considerarà extingida de forma definitiva.

### **Secció III. Extinció del contracte.**

#### **Article 19. Cessament voluntari del treballador.**

1. El treballador o treballadora que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la FUOC amb una antelació, com a mínim, de 15 dies naturals.

2. La FUOC podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent de la seva retribució per cada dia no donat pel previ pactat al treballador o treballadora que incompleixi aquest termini de previ

**Article 20. Jubilació**

1. L'edat de jubilació ordinària del personal afectat per aquest conveni col·lectiu s'estableix en els 65 anys, sempre que el treballador o treballadora de la FUOC tingui coberta la carència mínima exigible per a tenir dret a la pensió de jubilació. En el cas que no la tinguin, la jubilació ordinària serà en el moment posterior en què compleixin la carència.

2. Per mutu acord de les parts, la jubilació ordinària podrà prorrogar-se fins als 70 anys.

3. Els professors de reconegut prestigi professional en el camp de la docència i la investigació que es jubilin als 65 anys, podran continuar col·laborant en les tasques acadèmiques que de mutu acord s'estableixin, amb la categoria de professor emèrit, conservant el tractament i honors que els corresponien fins als 70 anys.

**Article 21. Jubilació parcial o anticipada**

1. La FUOC i els seus treballadors i treballadores, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilació parcials o anticipades previstes a la legislació vigent.

2. Els treballadors i treballadores de la FUOC podran sol·licitar la jubilació parcial mitjançant la formalització dels corresponents contractes de relleu, d'acord amb la legislació vigent.