



Institut de Formació Contínua-IL3
UNIVERSITAT DE BARCELONA

Estructura salarial de la Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (IL3-UB)

Juny de 2022





Índex

ANTECEDENTS	1
PRESENTACIÓ	2
OBJECTIU DE L'ESTRUCTURA SALARIAL	2
NORMATIVES D'APLICACIÓ	3
ESTRUCTURA SALARIAL I ÀMBITS D'APLICACIÓ	3
Personal d'estructura	4
Personal docent	10
RETRIBUCIÓ FIXA	12
Taules salarials	12
Personal d'estructura	13
Personal docent	15
Complements del personal docent	15
RETRIBUCIÓ VARIABLE	17
INCREMENT SALARIAL	19
Revisió salarial diferent de la publicada a les taules del conveni	19
Revisió de les taules del conveni	19
Revisió salarial individual	19





ANTECEDENTS

La Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (en endavant, Fundació IL3-UB) neix el 27 d'abril de l'any 2007 arran de l'escissió parcial de la Fundació Bosch i Gimpera mitjançant la segregació d'una part del seu patrimoni, consistent en la branca d'activitats de formació contínua, i de la cessió global d'actius i passius de la societat mercantil Universitat de Barcelona Virtual, SL, de qui és soci únic, societat que es va dissoldre sense liquidació a data 2 d'octubre del 2007.

La Fundació IL3-UB, en la seva condició de mitjà propi de la Universitat de Barcelona, ha assumit diversos encàrrecs per gestionar activitats relacionades amb la formació contínua de la Universitat de Barcelona i, en concret, de les unitats integrades a l'Àrea de Formació Complementària de la UB (Escola d'Idiomes Moderns, Estudis Hispànics, Universitat de l'Experiència, Els Juliols i Gaudir UB), subrogant quan ha escaigut el personal que prestava servei en aquestes unitats, respectant sempre les condicions, acords i normatives anteriorment establertes per les entitats d'origen.

En conclusió, la història de la Fundació IL3-UB, amb la incorporació esglaonada d'aquestes subrogacions i àrees d'activitats, és l'origen de les diferents estructures salarials que actualment conviuen a la Fundació IL3-UB.





PRESENTACIÓ

L'estructura salarial que aquí es presenta neix de la necessitat d'ordenar els diferents col·lectius que gradualment s'han anat integrant a la Fundació IL3-UB i de posar les bases per a les noves contractacions a partir de la seva aprovació en un marc unitari i coherent perquè es puguin gestionar tant els col·lectius que actualment formen part de la Fundació IL3-UB com aquells que puguin arribar en un futur.

Un cop analitzats tots els col·lectius, per la natura dels seus llocs de treball i atenent a la classificació del conveni col·lectiu al qual la Fundació IL3-UB està adscrita des de l'inici de la seva existència, i a conseqüència de l'herència que suposa l'escissió de la Fundació Bosch i Gimpera, ens trobem amb **dos col·lectius ben diferenciats**:

1. El personal d'estructura, que queda emmarcat dins el nostre conveni al grup II, Personal d'administració i serveis.
2. El personal docent, que segueix el que està establert dins el grup I, Personal docent i investigador, subgrup III, Personal d'ensenyaments no oficials.

L'estructura salarial que marca com s'han de confeccionar els rebuts de nòmina és la que s'ha seguit al centre de Ciutat de Granada, vigent des de l'any 2015. Per tant, **l'aprovació d'aquesta estructura no representarà cap canvi en les condicions dels treballadors d'aquest centre, ni en matèria econòmica, ni en aspectes formals, ni de descripcions, ni de funcions dels seus llocs de treball.**

Tan bon punt s'aprovi aquesta estructura salarial, s'obrirà un període no superior a quatre mesos (sense comptar l'agost) per negociar amb la representació de les persones treballadores de tots els col·lectius de l'Escola d'Idiomes Moderns, Estudis Hispànics i Imatge Corporativa i Màrqueting de la UB, i amb el personal d'estructura d'aquestes activitats per tal de fer la transició.

Finalitzat aquest període, s'informarà el Patronat dels acords assolits i del seu impacte econòmic.

OBJECTIU DE L'ESTRUCTURA SALARIAL

L'objectiu d'aquesta estructura salarial és ordenar les diferents estructures salarials actuals, tot respectant les retribucions totals individuals de totes les persones que actualment treballen a la Fundació IL3-UB amb anterioritat a l'aprovació d'aquest document.

Aquesta estructura salarial és aplicable a les persones treballadores de la Fundació IL3-UB, garantint el principi d'igualtat retributiva recollit en la legislació vigent des del punt de vista de la igualtat de gènere.



NORMATIVES D'APLICACIÓ

Les normatives aplicables a la Fundació IL3-UB i en les quals es basa aquesta estructura salarial són:

- L'Estatut dels treballadors.
- El conveni col·lectiu d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació.
- La política marc de conciliació per a les entitats del Grup UB.
- Les limitacions sobre increments retributius i altres qüestions de personal de les disposicions legals que afectin la Fundació IL3-UB (principalment, la Llei de pressupostos generals de l'Estat i la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, segons es defineixin en els àmbits d'aplicació respectius).
- Els acords de millora que, negociats amb anterioritat a l'aprovació d'aquesta estructura salarial, milloren aspectes que apareixen a les normes anteriors.

ESTRUCTURA SALARIAL I ÀMBITS D'APLICACIÓ

L'estructura salarial es basa en:

1. **Salari base.** Correspon al salari mensual de cada una de les categories. És el que s'indica a les taules salarials del conveni col·lectiu de referència; és el salari brut anual dividit entre 15 pagues.
2. **Gratificació.** Correspon a la tercera paga extraordinària. No és una paga sencera, sinó que correspon al salari base dividit entre 14 pagues.
3. **Antiguitat.** Correspon als imports anteriorment anomenats «triennis». Des de gener del 2013, el conveni col·lectiu estableix que és un «complement personal» que experimentarà en el futur el mateix increment percentual que el concepte de salari (vegeu la disposició transitòria novena del XIII Conveni d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació). L'import mensual correspon a l'import anual de l'antiguitat dividit entre 15 pagues.
4. **Prorrrateig de l'antiguitat.** L'import mensual del prorrrateig de l'antiguitat es calcula dividint l'antiguitat anual entre 15; l'import resultant es distribueix en 14 pagues, igual que la gratificació.
5. **Millora voluntària.** Correspon a les quantitats que excedeixen les assenyalades en les taules publicades al conveni. En conjunt i còmput anual, tindran consideració d'augment voluntari absorbible i compensable (article 31 del conveni col·lectiu de referència).
6. **Altres complements.** Per reflectir pagaments puntuals, tant per al personal d'estructura (endarreriments, hores extres, retribució de variables, plus de dissabte, o encàrrecs temporals de responsabilitat, serveis o projectes) com per al personal docent (complement per cap d'estudis, complement de coordinació, hores complementàries, etc.).

Estructura salarial de la Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (IL3-UB)

L'estructura salarial té els àmbits d'aplicació següents:

Personal d'estructura

Àmbit d'aplicació	Definició
0 Direcció General	<p>Posició d'alta responsabilitat designada pel President del Patronat que sota l'aprovació del Patronat té delegat el lideratge de la Fundació IL3-UB. El seu contracte laboral es formalitza amb un contracte d'alta direcció. Persona qualificada amb la deguda formació i/o experiència acreditada en la matèria del lloc que ocupa.</p> <p>Aporta i implementa visió i estratègia a la Fundació IL3-UB. Marca polítiques i pràctiques. Vetlla pel compliment dels acords i el bon funcionament de la Fundació IL3-UB des dels punts de vista tècnic, econòmic i humà.</p> <p>S'ocupa de garantir a la Fundació IL3-UB un creixement rendible i el reforç de la seva imatge i de la seva posició en el mercat. A l'alumnat, una adequada satisfacció de les seves necessitats gràcies a la qualitat docent i de serveis d'acord amb els compromisos establerts. Al personal, una remuneració conforme a les pràctiques de la professió i unes condicions de treball satisfactòries. Al seu entorn, el compliment del conjunt d'obligacions legals, fiscals i cíviques.</p> <p>Lidera el Comitè de Direcció. (Direcció General)</p>
1 Personal de Direcció	<p>Posició d'alta responsabilitat que sota l'aprovació i lideratge de la Direcció General aporta i implementa visió i estratègia a la Fundació IL3-UB. Persona qualificada amb la deguda formació i/o experiència acreditada en la matèria del lloc que ocupa.</p> <p>Marca polítiques i pràctiques i vetlla pel compliment dels acords i el bon funcionament de la Fundació IL3-UB des dels punts de vista tècnic, econòmic i humà dins les seves àrees d'influència, sempre conforme al marc general establert per la Direcció General.</p> <p>S'ocupa de garantir a la Fundació IL3-UB un creixement rendible i el reforç de la seva imatge i de la seva posició en el mercat. A l'alumnat, una adequada satisfacció de les seves necessitats gràcies a la qualitat docent i de serveis d'acord amb els compromisos establerts. Al personal, una remuneració conforme a les pràctiques de la professió, unes condicions de treball satisfactòries i la informació i orientació necessària perquè pugui desenvolupar les seves tasques de conformitat amb l'estratègia de la Fundació IL3-UB. Al seu entorn, el compliment del conjunt d'obligacions legals, fiscals i cíviques.</p> <p>Pot liderar el Comitè de Direcció per delegació de la Direcció General. Té personal a càrrec. (Direcció Acadèmica, Direcció de Negoci, Gerència)</p>

Àmbit d'aplicació	Definició
<p>2 Personal responsable del Comitè de Direcció</p>	<p>Posició que depèn de Direcció Acadèmica, Direcció de Negoci o Gerència. Perfil qualificat amb formació tècnica específica i/o experiència acreditada en el negoci o la seva àrea de servei. Designat per la Direcció General, participa en el Comitè de Direcció ampliat.</p> <p>Participa juntament amb la Direcció en la definició de les polítiques de la Fundació IL3-UB en clau d'assessorament dins del seu àmbit d'actuació i és responsable de l'aplicació de les pràctiques en la seva àrea de responsabilitat.</p> <p>Responsable del compliment dels objectius acordats i dels pressupostos de la seva àrea.</p> <p>S'ocupa de la gestió diària d'una àrea assignada per tal de garantir a la Fundació IL3-UB un creixement rendible i el reforç de la seva imatge i de la seva posició en el mercat. A l'alumnat, una adequada satisfacció de les seves necessitats gràcies a la qualitat docent i de serveis d'acord amb els compromisos establerts. Al personal dels seus equips, la informació i orientació necessària perquè pugui desenvolupar les seves tasques conforme a l'estratègia de la Fundació IL3-UB. Al seu entorn, el compliment del conjunt d'obligacions legals, fiscals i cíviques.</p> <p>Pot gestionar un o diversos departaments. Té personal a càrrec. Pertany al Comitè de Direcció.</p>
<p>3 Personal responsable</p>	<p>Posició que depèn de Direcció Acadèmica, Direcció de Negoci o Gerència. Perfil qualificat amb formació superior i específica de l'àrea que gestiona alineada al negoci o a la seva àrea de servei.</p> <p>Participa juntament amb la Direcció en la definició de les polítiques de la Fundació IL3-UB en clau d'assessorament dins del seu àmbit d'actuació i és responsable de l'aplicació de les pràctiques en la seva àrea de responsabilitat.</p> <p>Responsable del compliment dels objectius acordats i dels pressupostos de la seva àrea. Responsable també de vetllar per l'aplicació de les polítiques de la Fundació IL3-UB, l'aplicació de les pràctiques en la seva àrea de responsabilitat i l'assessorament a la Direcció des del seu àmbit d'actuació i experiència.</p> <p>S'ocupa de la gestió diària d'una àrea assignada per tal de garantir a la Fundació IL3-UB un creixement rendible i el reforç de la seva imatge i de la seva posició en el mercat. A l'alumnat, una adequada satisfacció de les seves necessitats gràcies a la qualitat docent i de serveis d'acord amb els compromisos establerts. Al personal dels seus equips, la informació i orientació necessària perquè pugui desenvolupar les seves tasques conforme a l'estratègia de la Fundació IL3-UB. Al seu entorn, el compliment del conjunt d'obligacions legals, fiscals i cíviques.</p> <p>Pot gestionar un o diversos departaments. Té personal a càrrec.</p>

Estructura salarial de la Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (IL3-UB)



Àmbit d'aplicació	Definició
4 Personal titulat de grau superior / analista	<p>Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Es coordina amb el seu responsable per tal d'adequar la seva actuació a les línies estratègiques marcades, a les polítiques, a les pràctiques i als objectius acordats.</p> <p>Implica tasques tècniques, de gestió de projectes i/o de gestió pressupostària, però no té personal a càrrec.</p> <p>Personal qualificat que ocupa un lloc de treball que requereix una titulació de grau superior o similar específica alineada al negoci o a la seva àrea d'actuació, experiència en les funcions d'un lloc tècnic de l'àrea i competències tècniques específiques de l'especialitat i competències relacionals per poder desenvolupar el treball amb autonomia.</p> <p>Requereix coneixement de l'entorn de negoci i de l'activitat de l'Institut i de l'àrea al qual pertany.</p>
5 Personal titulat de grau mitjà	<p>Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal qualificat que pot requerir una formació tècnica de grau mitjà, experiència en les funcions del lloc i competències tècniques específiques de l'especialitat i competències relacionals per poder desenvolupar el seu treball amb autonomia.</p> <p>Requereix coneixements funcionals de la seva especialitat, coneixements de l'entorn del negoci, coneixements de gestió administrativa i d'atenció al client, o bé un pla per adquirir l'experiència. Personal tècnic que inicia la seva trajectòria professional i que compagina la tasca de suport amb la formació tècnica.</p> <p>No requereix la gestió de persones però potser sí la gestió de projectes de la seva àrea d'actuació amb autonomia.</p>
6 Personal tècnic de TIC	<p>Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal qualificat que, utilitzant la informació facilitada per l'analista o qualsevol tècnic superior, s'encarrega de la instal·lació, posada a punt i manteniment de les aplicacions informàtiques i de l'administració i manteniment de sistemes d'informació i telecomunicacions.</p> <p>No requereix la gestió de persones però potser sí la gestió de projectes de la seva àrea d'actuació amb autonomia.</p>
7 Personal tècnic especialista d'oficis	<p>Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal qualificat que pot requerir una formació professional de segon grau o tenir una formació pràctica equivalent per a l'exercici del lloc de treball, i que domina amb plena responsabilitat un conjunt de tècniques relacionades amb les funcions que cal desenvolupar que per la seva complexitat requereixen una capacitat professional demostrada.</p> <p>No requereix la gestió de persones però potser sí la gestió de projectes de la seva àrea d'actuació amb autonomia.</p>
8 Personal oficial de primera	<p>Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal que per la seva capacitat professional i experiència exerceix les funcions burocràtiques, administratives, comptables i/o comercials més delicades o de més responsabilitat, assumint fins i tot la coordinació de la feina d'altres treballadors.</p>

Estructura salarial de la Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (IL3-UB)

Àmbit d'aplicació	Definició
	Pot requerir la gestió de projectes de la seva àrea d'actuació i categoria professional amb autonomia.
9 Personal oficial de segona	Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal que exerceix funcions burocràtiques, administratives i comptables, despatxa correspondència o tramita documents que exigeixin iniciativa o responsabilitat, orienta al públic, controla els accessos al centre i els seus espais i gestiona trucades telefòniques. Pot requerir la gestió de projectes de la seva àrea d'actuació i categoria professional amb autonomia.
10 Personal auxiliar	Posició que depèn d'un responsable de nivell 1, 2 o 3. Personal que exerceix funcions administratives i burocràtiques sota la direcció i supervisió del seu superior immediat i fa tasques de suport comercial i administratiu temporal a les diferents campanyes sota la direcció i supervisió del seu superior immediat.

Personal d'estructura – complements temporals

	Definició
1 Complement per increment de responsabilitat i funcions per assignació de projecte temporal	Complement temporal que remunera les condicions d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació d'un determinat lloc de treball no assumides amb anterioritat, sempre dintre de la mateixa categoria i que per si mateixes i per la dedicació que suposen no poden constituir un lloc de treball de jornada completa. En aquest cas, es percebrà aquest complement temporalment mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.
2 Complement per encàrrec de serveis	Complement que remunera les condicions especials temporals d'un determinat lloc de treball no assumides amb anterioritat, que puguin ser definides i avaluades durant el període establert i sempre dintre de la categoria, sense ser les tasques principals del lloc de treball. En aquest cas, es

	<p>percebrà aquest complement temporalment, mentre es desenvolupi la tasca i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.</p> <p>Aquest complement tindrà una duració màxima d'un any i podrà ser ampliat, una sola vegada, fins a dotze mesos, sempre i quan hi hagi un informe tècnic que ho justifiqui degudament i estigui autoritzat de forma expressa per la Direcció General.</p>
<p>3</p> <p>Complement per substitució del titular responsable d'un equip de treball</p>	<p>Complement que remunera la substitució del titular responsable d'un equip de treball (nivell 1, 2 o 3) per baixa justificada o encàrrec especial. Quan el personal responsable amb personal a càrrec estigui amb el contracte de treball en suspens (malaltia de llarga durada o excedència amb dret a guardar la seva posició) o per designació temporal d'aquest titular en una funció diferent a la habitual, , amb un complement temporal per aquella persona que desenvolupi, temporalment, les tasques del titular i aquest sigui personal de nivell inferior al de la persona que es substitueix. La durada d'aquest complement serà la mateixa que la contingència o circumstància que l'ha provocat.</p> <p>Si finalment la/el titular causés baixa permanent, aquest complement es podria prorrogar el temps necessari per publicar i adjudicar la plaça de manera indefinida.</p>

És obligatòria la comunicació del nomenament formal i per escrit per al desenvolupament de les tasques encomanades amb el consentiment de la persona proposada.

Aquests complements tenen la consideració de complement no consolidable, no absorbible i de caràcter temporal. I quedaran sense efectes per finalització de la causa que els motiva i per la renúncia d'alguna de les parts.

En cas que es valorés que el complement ha de ser part de la retribució permanent del lloc de treball s'haurà de realitzar el corresponent procés de selecció (intern – extern) pel nou lloc de treball seguint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat definits al procediment de selecció oficialment aprovat d'aplicació per l'Institut, respectant les limitacions i restriccions vigents del moment per les lleis pressupostàries.

Aquests complements seran aprovats i establerts per la Direcció General, i en el cas dels llocs vinculats als encàrrecs de gestió de la Universitat de Barcelona hauran d'estar autoritzats de forma expressa juntament amb el pressupost corresponent assignat per la Gerència de la Universitat de Barcelona.

Personal docent

Àmbit d'aplicació	Definició
1 Professorat amb dedicació exclusiva	Personal qualificat amb els requisits acadèmics establerts pel centre que duu a terme la docència de la seva especialitat amb una jornada total anual de 1.540 hores, de les quals 660 són de docència i 880 són de presència.
2 Professorat amb dedicació plena	Personal qualificat amb els requisits acadèmics establerts pel centre que duu a terme la docència de la seva especialitat amb una jornada total anual de 1.284 hores, de les quals 550 són de docència i 734 són de presència.
3 Professorat amb dedicació semiplena o especial	Personal qualificat amb els requisits acadèmics establerts pel centre que duu a terme la docència de la seva especialitat amb una jornada total anual de 1.027 hores, de les quals 440 són de docència i 587 són de presència. Aquest nivell correspon a una categoria professional en extinció des de l'any 2007 segons el nostre conveni. Es manté perquè encara hi ha persones amb contractes vigents anteriors. A partir de l'aprovació d'aquesta estructura salarial no es faran contractacions d'aquest nivell i, quan a la Fundació IL3-UB no hi quedi cap persona amb aquest nivell, desapareixerà de l'estructura salarial.
4 Professorat amb dedicació parcial	Personal qualificat amb els requisits acadèmics establerts pel centre que duu a terme la docència de la seva especialitat amb una jornada total anual inferior a la del nivell 2, Professorat amb dedicació plena. Les hores totals de la jornada anual es calculen en funció de les hores de docència que es contracten: <ul style="list-style-type: none"> • Per a aquell professorat que entri amb el preu/hora establert a la taula salarial d'aquest document, el total d'hores de contracte ha de ser el doble de les hores de docència contractades, atès que són les hores que es consideren necessàries per dur a terme tant la docència com totes les activitats que hi estan relacionades. Si escau, s'hi han d'afegir les hores de presència addicionals. • Per a aquell professorat per a qui el preu/hora de docència sigui igual o superior al preu/hora de docència amb dedicació exclusiva o plena (segons les taules d'aquest document), el total d'hores contractades i la seva distribució ha de ser proporcional a la distribució de les hores de docència del professorat amb dedicació exclusiva o plena (total d'hores contractades = nombre d'hores de docència * 2 + 1,33333*nombre d'hores de docència com hores de presència addicionals).



Nivell	Definició
1 Complement per cap d'estudis	Complement temporal que pot tenir un professor titular quan és nomenat cap d'estudis per la Direcció General. És un complement no consolidable que es percep mentre sigui vigent el nomenament.
2 Complement per coordinació	Complement temporal que pot tenir un professor titular quan és nomenat coordinador per la Direcció General. És un complement no consolidable que es percep mentre sigui vigent el nomenament.



RETRIBUCIÓ FIXA

Totes les persones treballadores de la Fundació IL3-UB perceben un salari fix. A cada lloc de treball se li assigna un grup professional dins el marc del conveni de referència, analitzat amb criteris de mercat, equitat interna i responsabilitat, segons les franges salarials.

Gerència o Recursos Humans fan la proposta motivada a la Direcció General, que és qui aprova l'import, si escau.

Taules salarials

A la taula de personal d'estructura, les franges representen el punt de partida per a la incorporació de nou personal o el salari mínim que ha de percebre una persona per promoció interna, si aquesta promoció interna significa un canvi de nivell.

Les franges que s'estableixen a la banda alta i baixa són les establertes segons els preus del 2022 amb l'increment oficial ja actualitzat.

A la taula de personal docent, el salari anual és el punt de partida per a la incorporació de nou personal o el salari mínim que ha de percebre una persona per promoció interna que signifiqui un canvi de nivell.

Personal d'estructura

Nivell	Banda baixa EUR	Banda alta EUR	Variació EUR	Categoria segons conveni
0 Direcció General	Salari determinat pel president del Patronat o per la persona delegada			Director general
1 Direcció	51.459,00	72.042,60	20.583,60	Titulat de grau superior
2 Responsable del Comitè de Direcció	41.167,20	51.459,00	10.291,80	Titulat de grau superior / Analista
3 Responsable	30.875,40	41.167,20	10.291,80	Titulat de grau superior / Analista
4 Titulat de grau superior / Analista	25.991,74	36.283,54	10.291,80	Titulat de grau superior / Analista
5 Titulat de grau mitjà	23.275,00	26.774,21	3.499,61	Titulat de grau mitjà
6 Tècnic de TIC	20.190,81	23.690,03	3.499,61	Tècnic de TIC
7 Tècnic especialista d'oficis	18.709,91	22.209,12	3.499,61	Tècnic especialista d'oficis
8 Oficial de primera	18.029,55	21.528,76	3.499,61	Oficial de primera
9 Oficial de segona	17.496,06	20.995,27	3.499,61	Oficial de segona
10 Auxiliar	16.466,88	18.010,65	1.543,77	Auxiliar



Complements temporal del personal d'estructura

L'import que mostren les taules són els imports màxim que es poden retribuir.

Complements temporals personal d'estructura	Import màxim anual EUR
1 Complement per increment de responsabilitat i funcions per assignació de projecte temporal	5.000
2 Complement per encàrrec de serveis	5.000
3 Complement per substitució del titular responsable d'un equip de treball per baixa justificada	10.000

Limitacions:

- Pels complements 1 i 2: el salari brut anual més el complement temporal 1, ó 2, en cap cas podrà superar el llindar de la franja superior del seu nivell actual establert al document d'Estructura Salarial aprovat per aquell any.
- Pel complement 3: el salari brut anual més el complement temporal 3, en cap cas podrà superar el sou brut anual de la persona titular que es substitueix ni la franja superior que li correspon al nivell del lloc temporal que se li assigna temporalment.

Personal docent

Nivell	Salari anual EUR	Hores de contracte	Categoria segons conveni
1 Titular amb dedicació exclusiva	31.086,74	Docència: 660 hores Presència: 880 hores Total: 1.540 hores	Professor titular
2 Titular amb dedicació plena	25.919,07	Docència: 550 hores Presència: 734 hores Total: 1284 hores	Professor titular
3 Titular amb dedicació semiplena o especial (en extinció segons conveni col·lectiu del 2007)	13.568,81	Docència: 440 hores Presència: 587 hores Total: 1.027 hores	Professor titular
4 Titular amb dedicació parcial	35,31 / hora de docència	Docència: Menys de 550 Total hores contractades: Docència x 2	Professor titular*
	47,09/ hora de docència	Docència: Menys de 550 Total hores contractades: Docència + Docència x 1,33	

Complements del personal docent

Complement per responsabilitat	Anual EUR
1 Complement per cap d'estudis	5.138,70
2 Complement per coordinació	2.762,48
<hr/>	
Altres	Preu / hora EUR
1 Hora complementària	38,60

* En el personal docent de nivell 4 (titular amb dedicació parcial) per a qui el preu/hora estigui entre els 35,31€/hora i els 47,09 €/hora, el total d'hores de contracte ha de ser el doble de les hores de docència contractades, ja que són les hores que es consideren necessàries per dur a terme tant la docència com totes les activitats que hi estan relacionades. En cas de necessitar hores de presència addicionals, s'han d'indicar al contracte i es retribueixen al mateix preu que l'hora de docència.

Si el preu/hora està per sobre dels 47,09 €/hora, el total d'hores de contracte s'ha d'assimilar a la distribució de la dedicació exclusiva o plena; per tant, el total d'hores de contracte són les hores de docència contractades més un 1,33 d'hores de presència. Per exemple, un docent contractat per fer 330 hores de docència tindrà una dedicació total de:

Docència: 330 hores

Estructura salarial de la Fundació Privada Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona (IL3-UB)



Presència:	440 hores
Total d'hores de contracte:	770 hores

Les contractacions noves a temps parcial han de seguir preferentment el preu de la taula salarial. Ara bé, en cas que s'hagin de contractar hores de presència addicionals i aquestes hores siguin properes al 30 %, es pot contractar a 47,09 €/hora. Aquestes contractacions s'han de motivar adequadament i les ha d'aprovar expressament la Direcció General.

Les franges salarials del personal d'estructura i docent (que no inclouen els complements ni l'hora complementària) augmentaran d'acord amb els increments retributius generals que corresponguin anualment.

La concreció del salari dins de les franges correspon de forma motivada a la Direcció General i ha de quedar reflectit en el contracte o addenda al contracte.

Es faculta a la Direcció General de la Fundació IL3-UB perquè, en casos excepcionals derivats de licitacions o convocatòries de projectes competitiu o altres circumstàncies extraordinàries que requereixin la contractació temporal de perfils professionals diferents dels habituals i que tinguin un preu de mercat superior als establerts en les taules retributives aprovades, pugui establir una retribució superior, informant-ne a la següent reunió del Patronat i als òrgans de representació dels treballadors.



RETRIBUCIÓ VARIABLE

Fruit de diferents polítiques i decisions preses al llarg de la història de la Fundació IL3-UB, actualment hi ha:

- Persones que tenen una retribució variable establerta al contracte.
- Persones que tenen una retribució variable que no consta al contracte, com a resultat d'una decisió posterior a la formulació d'aquell contracte. En tots els casos, però, hi ha una carta d'establiment anual dels objectius per a cada persona.
- Persones que tenen una retribució variable establerta al contracte com un import fix.
- Persones que tenen una retribució variable establerta com un import variable referenciat al seu salari brut anual.

A partir de l'aprovació d'aquesta estructura salarial, les retribucions variables podran ser establertes per una d'aquestes dues vies:

1. En el contracte mateix.
2. En un document a banda, signat per la Direcció General, que formarà part del contracte si aquest es fa amb posterioritat.

Sigui d'una manera o de l'altra, les retribucions variables estaran definides, preferiblement, per un import fix.

L'assignació per primera vegada de la retribució variable corresponent a una posició només pot ser proposada i autoritzada per la Direcció General, que atindrà la situació específica de la persona posant especial atenció a l'equitat entre llocs o col·lectius similars ja existents dins l'organització, tenint en compte tant la retribució fixa com la variable, i a l'existència de partida pressupostària.

Quant a la seva liquidació, les retribucions variables:

- Es determinen i es comuniquen a les persones interessades en un termini comprès entre l'aprovació del pressupost del Patronat per a l'exercici següent i els dos mesos posteriors.
- Es liquiden durant el primer trimestre de l'any següent, un cop tancat l'exercici econòmic al qual fan referència.
- A l'equip de Comercialització, excepcionalment, seran de liquidació mensual i al final de cada campanya.

La percepció dels variables estarà condicionada al que es determini en la legislació vigent i així es farà constar als contractes laborals subscrits o les seves addendes.

Les posicions que actualment tenen retribució variable establerta són:

Posició	Establiment dels objectius
Direcció General.	Els objectius venen establerts pel president del Patronat o persona a qui ho delegui.
Equip de Direcció: Direcció Acadèmica, Direcció de Negoci i Gerència.	La Direcció General estableix els seus objectius.
Responsables que formen part del Comitè de Direcció: director de TIC, responsable de Recursos Humans i director de Qualitat, Disseny i Innovació.	La persona de Direcció de qui depenen estableix els seus objectius.
Responsables amb equip a càrrec que ho tinguin establert.	Els objectius són proposats i fixats de manera anual pel cap immediat de qui depenen, validats per Gerència o Recursos Humans i finalment aprovats per la Direcció General.
Equip de Comercialització: persones sota l'àrea de la Direcció de Negoci que s'encarreguen de la captació i conversió de persones interessades en matrícules.	Per la naturalesa del lloc de treball, la seva retribució variable està vinculada a la consecució d'ingressos.
Equip de Serveis a les Empreses / Consultoria: persones sota l'àrea de la Direcció de Negoci que s'encarreguen de la venda de projectes de formació a mida.	Per la naturalesa del lloc de treball, la seva retribució variable està vinculada a la consecució d'ingressos.
Product Management / Marketing Intelligence: persones dins l'àrea de Negoci responsables de dissenyar les estratègies de màrqueting per aconseguir persones amb interès en la realització de cursos, que amb posterioritat l'equip de Comercialització treballarà per convertir i consolidar en matrícules efectives.	Per la naturalesa del lloc de treball, la seva retribució està vinculada a la consecució de matrícules. En aquestes àrees els objectius es proposen conjuntament amb els seus caps immediats i la Direcció de Negoci, amb l'aprovació final de la Direcció General.



INCREMENT SALARIAL

Revisió salarial diferent de la publicada a les taules del conveni

En el cas de la Fundació IL3-UB, aquest seria el supòsit general: aplicar l'increment que determina la Llei de pressupostos generals de l'Estat o bé la Llei de pressupostos de la Generalitat, segons ho determini l'àmbit d'execució en el moment d'aplicació d'aquestes normes. Si la norma no especifica el contrari, l'increment s'aplica sobre el total meritat de la suma de salari base, gratificació, antiguitat i millora voluntària.

L'import d'aquest increment s'abona al concepte de millora voluntària.

Revisió de les taules del conveni

Quan es publica oficialment una revisió de les taules salarials del conveni, la Fundació IL3-UB es pot trobar dos casos:

1. Persones que estiguin igualades a les taules salarials prèvies. En aquest cas, s'incrementaran els conceptes segons determini la publicació oficial de les noves taules.
2. Persones que estiguin per sobre de les taules. En aquest cas, s'incrementaran els conceptes segons determini la publicació oficial de les noves taules i s'absorbirà la part corresponent de la millora voluntària prèvia a la tramitació dels procediments legalment establerts, si escau.

Revisió salarial individual

Quan es fa una revisió salarial individual, que ha de quedar degudament justificada a l'expedient personal, l'import d'aquest increment s'abona al concepte de millora voluntària.