

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 23 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 08010762012000)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau subscrit per la representació de l'empresa i els representants dels treballadors el dia 28 d'abril de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 08010762012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA INSTITUT DE RECERCA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU PER ALS ANYS 2011-2014.

#### CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

##### Article 1. Àmbit funcional i personal.

1. El present conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal que presti els seus serveis a la Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau vinculat amb contracte de treball.

2. Queda exceptuat totalment de l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu el personal que s'indica a continuació:

a) Els indicats als articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors, així com qualsevol altre personal que aquesta norma pugui excloure del seu àmbit de regulació.

b) Els que realitzin tasques de director, gerent, administrador general o similar.

c) Els professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, rebin una contraprestació econòmica pels seus serveis professionals (encara que realitzin la seva activitat als locals de l'Institut), donats d'alta de l'impost d'activitats econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos, hom s'ajustarà a allò que estableixin els acords establerts per escrit en el corresponent contracte d'arrendament de serveis.

d) El personal que, tot i prestar serveis a l'Institut, ho faci en condició de becari, ja sigui mitjançant una beca atorgada pel propi Institut o per una altra persona, organisme o institució, ja sigui de caràcter públic o privat.

##### Article 2. Àmbit temporal.

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat.

La durada del present conveni serà de quatre anys, des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2014.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

### Article 3. Denúncia.

La denúncia per a la revisió del conveni, que podrà ser efectuada per qualsevol de les representacions, empresarial o sindical, signants d'aquest conveni, s'efectuarà per escrit i dins els 3 mesos anteriors a la data del seu venciment inicial, o a la de la seva pròrroga, comunicant-la a les representacions i a l'autoritat laboral.

### Article 4. Pròrroga.

El conveni quedarà automàticament prorrogat, en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia, de conformitat amb el que estableix l'article 3.

### Article 5. Comissió negociadora.

Un cop denunciat el conveni, de conformitat amb el què estableix l'article 3, es constituirà formalment la comissió negociadora del nou conveni col·lectiu en el termini màxim d'un mes a partir de la data de la denúncia.

### Article 6. Prelació de normes.

Les normes que conté el present conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i els seus treballadors.

En allò que no estigui previst, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

### Article 7. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

### Article 8. Garantia personal.

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran aquelles situacions individuals que, en conjunt i en còmput anual, superin les establertes en el present conveni, també considerades en el seu conjunt i en còmput anual. Aquesta garantia tindrà caràcter estrictament personal.

### Article 9. Absorció i compensació.

Les retribucions que aquest conveni estableix compensen i absorbeixen totes les que hi hagi al moment de l'entrada en vigor, independentment de la seva naturalesa o del seu origen.

### Article 10. Comissió paritària.

1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del conveni col·lectiu, es constituirà una comissió paritària que, a més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en què les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

2. La comissió paritària estarà integrada per 4 membres, 2 en representació dels treballadors i 2 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors en aquesta comissió paritària hauran de ser membres de la comissió negociadora signants d'aquest conveni.

3. Podran actuar en qualitat d'assessors, ja siguin interns o externs a l'Institut, i amb veu però sense vot, les persones que les parts designin, les quals hauran de ser citades a les reunions per la part que les hagi proposat.

4. La comissió paritària tindrà com a domicili la seu de l'Institut, Avinguda Sant Antoni M<sup>a</sup> Claret, núm. 167, Barcelona (08025).

## CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

### Article 11. Organització del treball.

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present conveni, i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat exclusiva de la direcció, sense perjudici del deure d'informació legalment establert envers el comitè d'empresa.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

### CAPÍTOL III.

#### INGRESSOS, PROMOCIÓ PROFESSIONAL, CESSAMENTS I MODALITATS CONTRACTUALS.

##### Article 12. Ingressos.

1. Els ingressos del personal, qualsevol que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova, i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) 4 mesos per al personal d'investigació.
- b) 2 mesos per a la resta del personal.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment que afectin al treballador/a en el decurs del període de prova interromprà el còmput del mateix.

2. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte comunicant-lo per escrit a l'altra part, sense obligació d'avisar prèviament ni d'indemnitzar.

3. El/la treballador/a que ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'Institut, amb qualsevol modalitat de contractació laboral (per tant, excepte becaris), té dret a que el temps treballat li computi com a període de prova.

4. Els llocs de treball que s'hagin de cobrir, ja sigui amb caràcter temporal (excepte substitucions o situacions urgents) o amb caràcter indefinit, ho seran mitjançant convocatòria pública, ja sigui de nou ingrés o de promoció interna. Queden exclosos aquells casos que afectin a càrrecs de direcció i confiança.

5. A les convocatòries es farà constar els requisits de cada lloc de treball, en quan a titulació, experiència o altres. El procés de selecció garantirà els principis de publicitat, transparència, igualtat, mèrit, capacitat i competència. La direcció podrà realitzar les proves que consideri pertinents i que no representin discriminació en l'ocupació. La interpretació dels requisits, competències i adequació dels candidats serà facultat exclusiva de l'Institut. Aquest podrà declarar deserta la convocatòria si, segons el seu criteri, els candidats no reuneixen les condicions que consideri necessàries per accedir a la plaça convocada.

##### Article 13. Promoció professional.

1. Els llocs de treball que s'hagin de cobrir amb caràcter indefinit en els subgrups professionals superiors de cada grup professional (excepte personal d'investigació), seran coberts, preferentment, mitjançant convocatòries internes de promoció entre el personal de nivells inferiors del mateix grup, combinant la capacitat, competència i aptitud amb l'antiguitat en el centre.

A aquests efectes, sens perjudici del que s'estableix als punts, 4 i 5 de l'article 12, l'empresa haurà d'identificar els requisits mínims necessaris per tal d'accedir al lloc de treball a cobrir, donant la màxima difusió possible (publicació al taulell d'anuncis i a la intranet) durant un termini mínim de 15 dies naturals. Es donarà còpia al comitè d'empresa.

Si no existeix, a criteri del centre, personal idoni, aquestes vacants podran ser cobertes lliurement pel centre.

2. La resolució de les convocatòries de personal d'investigació es farà sempre després de la corresponent convocatòria pública emesa per la direcció de l'Institut.

##### Article 14. Cessaments.

1. El personal que vulgui cessar voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció de l'Institut, la qual vindrà igualment obligada a emetre, també per escrit, el corresponent acusament de rebuda. S'estableixen els terminis de preavis següents:

- a) 1 mes per al personal d'investigació.
- b) 15 dies per a la resta de personal.

2. En cas d'incompliment dels terminis de preavis convinguts, l'empresa podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la retribució del treballador/a per cada dia no donat del preavis pactat.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

3. L'import a abonar en concepte de liquidació de parts proporcionals i salaris pendents es farà efectiu el darrer dia hàbil del mes en què es produeixi el cessament, sempre que s'hagi respectat el període de preavis, en cas contrari es farà efectiu com a màxim el dia 15 del mes següent al del cessament.

4. Quan un treballador/a cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al seu comandament, en aquell mateix moment, tot l'equip de treball i de protecció individual que li hagués estat entregat quan hi va ingressar, o al llarg de la seva estada a l'empresa, així com qualsevol altre efecte, targeta d'identificació, material o vestuari; també haurà de deixar lliure la guixeta personal que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empresa queda facultada per fer les actuacions oportunes per al correcte funcionament dels serveis així com per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import dels estris no retornats.

Article 15. Tipus de contractació.

1. Seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la llei.

2. La Llei 14/2011, de 1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, estableix al seu article 20 les diferents modalitats de contracte de treball específiques del personal investigador, les quals seran d'aplicació pel personal que compleixi els requisits establerts per cadascun dels tipus de contracte.

Així les diferents modalitats de contractació seran:

a) Contracte predoctoral.

1. El contracte tindrà per objecte la realització de tasques d'investigació en l'àmbit d'un projecte específic i innovador, pels que estiguin en possessió del títol de llicenciat, enginyer, arquitecte o graduat universitari, amb un grau d'almenys 300 crèdits ECTS (European Credit Transfer System) o master universitari o equivalent, i hagin estat admesos a un programa de doctorat. Aquest personal tindrà la consideració de personal investigador predoctoral en formació.

2. Es formalitzarà per escrit entre el personal investigador en formació, en la seva condició de treballador i la Universitat Pública o Organisme d'investigació titular de la unitat investigadora, en condició de empleadora. S'haurà d'acompanyar d'un escrit d'admissió al programa de doctorat expedid per la unitat responsable del programa, escola de doctorat o postgrau, en el seu cas.

3. Serà de duració determinada, amb jornada completa. La duració serà d'un any, prorrogable per períodes anuals previ informe favorable de la comissió acadèmica del programa de doctorat, o de l'escola de doctorat en el seu cas, durant el temps que duri la seva permanència al programa. En cap cas, la duració acumulada del programa, inicial més pròrrogues, podrà excedir del 4 anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, suspendran el còmput de la duració del contracte.

4. La retribució del contracte no podrà ser inferior al 56 per 100 del salari fixat per les categories equivalents en aquest conveni col·lectiu durant els dos primers anys, del 60 per 100 durant el tercer any i del 75 per 100 durant el quart any.

b) Contracte per a l'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.

1. Només es podran concertar amb els que estiguin en possessió del títol de doctor o equivalent, sense que siguin d'aplicació els límits de 5 anys, o de 7 quan sigui un treballador discapacitat, a que es refereix l'article 11.1 del Estatut dels treballadors.

2. El treball a desenvolupar consistirà primordialment en la realització de les tasques d'investigació orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització professional, que condueixi a la consolidació de la seva experiència professional.

3. La duració del contracte no podrà ser inferior a 1 any, ni excedir de 5 anys. Quan el contracte s'hagi concertat per una duració inferior a 5 anys, es podrà prorrogar successivament, sense que les pròrrogues puguin tenir una duració inferior a l'any. Cap investigador podrà ser contractat, a la mateixa o distinta entitat i amb aquesta modalitat contractual, per temps superior a 5 anys. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, suspendran el còmput de la duració del contracte.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

4. L'activitat desenvolupada pels investigadors podrà ser avaluada a la finalització del 2º any del contracte, amb els termes que s'estableixen a l'article 22.2 de la Llei 14/2011.

5. El personal investigador podrà prestar col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat d'investigació proposada, fins un màxim de 80 hores anuals, en els termes establerts a l'article 22 de la Llei 14/2011.

6. La retribució d'aquests investigadors no podrà ser inferior a la que correspongui al personal investigador que realitzi activitat anàlogues.

7. Lo no previst en aquest article, serà d'aplicació article 11.1 de l'Estatut dels treballadors.

c) Contracte d'investigador distingit.

1. Es podran celebrar amb investigadors espanyols o estrangers de reconegut prestigi en l'àmbit científic i tècnic, que es trobin en possessió del títol de doctorat o equivalent.

2. L'objecte del contracte serà la realització d'activitats d'investigació o la direcció d'equips humans, centres d'investigació, instal·lacions i programes científics i tecnològics singulars de gran rellevància en l'àmbit del coneixement de que es tracti, en el marc de les funcions i objectius de l'empleador.

3. El contracte tindrà la duració que les parts acordin.

4. La duració de la jornada laboral, horaris, festes, permisos i vacances seran els fixats en les clàusules del contracte.

5. El personal investigador contractat no podrà celebrar contractes de treball amb altres entitats, excepte autorització expressa de l'empleador o pacte escrit en contrari, i sense perjudici al respecte a la normativa sobre incompatibilitats del personal.

6. El contracte estarà sotmès al sistema de seguiment objectiu que l'empleador estableixi.

7. El contracte podrà extingir-se per desistiment de l'empleador, comunicat per escrit amb un preavis de 3 mesos, sense perjudici de les possibilitats de rescissió del contracte per part de l'empleador per causes procedents. En el supòsit d'incompliment total o parcial del preavis, el personal investigador contractat tindrà dret a una indemnització equivalent als salaris corresponents a la duració del període incomplert.

En cas de desistiment de l'empleador, el personal investigador contractat tindrà dret a percebre la indemnització prevista per l'acomiadament improcedent en l'Estatut dels treballadors, sense perjudici de la que pogués correspondre per incompliment total o parcial del preavis.

d) Contracte per la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica.

1. Es podran realitzar aquest tipus de contractes amb el personal investigador o el personal tècnic.

2. Es regiran per la normativa específica dels contractes d'obra o servei determinat, no obstant no els serà d'aplicació la duració màxima de 3 anys, ampliable 12 mesos més per Conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal, o en el seu defecte, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, establerta per aquest tipus de contracte en l'article 15.1a) de l'Estatut dels treballadors.

3. Tampoc els serà d'aplicació lo establert als paràgrafs 1º i 2º de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors relatiu a l'encadenament de contractes, d'acord amb el previst en l'apartat 3 de la disposició addicional 15º de l'Estatut dels treballadors.

4. Al personal del centre que no li sigui d'aplicació la Llei 14/2011, de 1 de juny de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, li seran d'aplicació en el seu defecte les diferents modalitats contractuals regulades a l'Estatut dels Treballadors, que regula, entre altres modalitats contractuals les següents:

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

a) Contracte per obra o servei determinat.

Aquest tipus de contractació es podrà utilitzar per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

En particular, es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual en aquells supòsits d'establiment de convenis, concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora del centre, de tasques específiques o programes experimentals o d'altre ordre, així com en aquells casos d'establiment de línies i/o projectes d'investigació amb qualsevol tipus d'institució. Igualment, també es podrà utilitzar en el supòsit de convocatòries per a la realització de determinats projectes.

En tots els supòsits, el contracte haurà d'especificar i identificar, suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o el servei que constitueixi el seu objecte, i la durada del contracte estarà supeditada a la durada del conveni, concert, contracte, a la durada indicada a la convocatòria i/o al manteniment del corresponent finançament.

Es presumiran celebrats per temps indefinit els contractes per obra o servei determinat que incompleixin les exigències esmentades a l'apartat anterior.

2. Pel que fa a les relacions laborals indefinides a temps parcial en les quals hagi estat acordada la possibilitat de la realització d'hores complementàries, com a addició a les hores ordinàries pactades al contracte, es tindran en compte les següents particularitats:

a) El nombre d'hores complementàries obligatòries que es poden pactar en contracte no pot excedir el 60% de la jornada ordinària. El centre podrà oferir en qualsevol moment, i el treballador podrà, voluntàriament, acceptar o no, la realització de hores complementàries voluntàries fins el 30% de la jornada ordinària. Les hores complementàries voluntàries realitzades no computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries obligatòries.

b) La direcció del centre podrà distribuir lliurement les hores complementàries respectant les següents condicions:

b.1. Dins de cada any natural i durant el primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podrà ser distribuït per la direcció, d'acord amb les necessitats del centre.

b.2. En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.

b.3. El treballador/a haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de 72 hores, llevat dels casos de peremptòria i imprevisible necessitat.

3. Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, llevat el supòsits que preveu l'article 35.3 ET (hores per reparar sinistres o força major). El nombre d'hores extraordinàries que es podrà realitzar serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries (obligatòries i voluntàries), més les hores contractades a jornada parcial no podrà excedir de la jornada ordinària de treball legal definit en l'apartat 1 de l'article 12 de l'ET.

Article 16. Garantia de confidencialitat.

A l'empara de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, així com la regulació específica sobre aquesta matèria continguda a la legislació estatal o autonòmica, tot treballador/a de l'Institut de Recerca es compromet a:

1. Respectar la confidencialitat de totes les dades que, per qualsevol mitjà, arribin al seu coneixement, com a conseqüència de la seva estada a l'empresa, i a no desvelar ni reproduir de cap manera cap d'aquestes dades fora de l'empresa.

Les dades anteriorment esmentades poden referir-se tant a pacients com a totes aquelles terceres persones, que de forma directa o indirecta, es posin en contacte amb l'empresa, i igualment queda inclòs qualsevol fet observat per ell o narrat pel personal de l'empresa i que es refereixen a aquest personal. Especialment, queden incloses les dades de caràcter personal contingudes en fitxers de qualsevol tipus de la institució sanitària, en els termes previstos a l'esmentada Llei orgànica 15/1999.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

2. Utilitzar les dades de caràcter personal, única i exclusivament, per aquelles tasques que comportin l'execució de les activitats pròpies de les seves funcions, i en cap cas les farà servir amb una altra finalitat que no sigui l'establerta per l'empresa. Aquesta obligació es mantindrà fins i tot després de finalitzada la relació amb l'empresa.

Tanmateix, els treballadors de l'Institut de Recerca es comprometen a no fer us, reproduir, explotar, comercialment o científicament, o qualsevulla altres actuacions de naturalesa anàloga, respecte els treballs realitzats o en fase de realització en l'empresa, així com d'aquells que gaudeixin de la protecció que els confereix la Llei de Propietat Intel·lectual, aprovada per Reial decret legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, la Llei 20/2003, de 7 de juliol, del Disseny industrial, la Llei 17/2001, de 7 de desembre, de Marques, la Llei 11/1986, de 20 de març, de Patents, i altres disposicions concordants.

Tots els treballadors estan obligats a guardar el secret de les dades d'altres persones que puguin conèixer en el desenvolupament de les seves funcions. La divulgació de dades i/o d'informació de caràcter personal sense autorització expressa en qualsevol suport (paper, vídeos, fotografies, imatges etc.) o qualsevol mitjà (correu electrònic, ports usb, gravadores, Internet, xarxes socials tipus Facebook, Twitter, Youtube etc.) o qualsevol incompliment de les polítiques de seguretat, estarà tipificat com a infracció greu i podrà ser sancionada.

#### CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 17.1. Grups, subgrups i nivells professionals de personal investigador.

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal de l'Institut en un grup professional, subgrup professional i, en el seu cas, nivell segons les seves funcions i el contingut general del treball que presti en cada modalitat de contracte, segons s'especifica a continuació.

Tots els treballadors afectats pel present conveni s'integraran en aquesta classificació professional.

Grup 1. Personal d'investigació.

Nivell R1 Investigador predoctoral.  
Nivell R2 Investigador postdoctoral.  
Nivell R3 Investigador establert.  
Nivell R4 Investigador líder.

Grup 2. Personal tècnic.

Nivell T1 Tècnic de laboratori.  
Nivell T2 Tècnic de recerca.  
Nivell T3 Infermera de recerca.  
Nivell T4 Tècnic superior de recerca.  
Nivell T5 Cap d'àrea.

Grup 3. Personal administratiu.

Nivell A1 Auxiliar administratiu.  
Nivell A2 Oficial administratiu.  
Nivell A3 Tècnic de gestió administrativa.  
Nivell A4 Cap d'àrea.

Grup 4. Personal de serveis auxiliars.

Nivell AU1 Auxiliar de convocatòria.  
Nivell AU2 Personal no qualificat.  
Nivell AU3 Ajudant de serveis auxiliars.

Grup 1. Personal d'investigació.

És aquell personal amb titulació acadèmica quina funció principal consisteix en exercir tasques de recerca orientades a la creació i generació de nou coneixement. Aquest grup engloba els següents nivells professionals:

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

Nivell R1. Investigador predoctoral.

L'investigador d'aquest nivell correspon a la persona en una etapa inicial de la seva activitat investigadora i que no ha obtingut encara el títol de Doctor. Participa en projectes d'investigació, sota la supervisió del director de tesi. Es requereix titulació mínima de llicenciatura.

Es valorarà:

Dur a terme investigacions sota supervisió.

És condició indispensable presentar el projecte de tesi doctoral.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- PhD – FI, FPI, FPU, PFIS. Convocatòries competitives de: FI-DGR (AGAUR, Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca), FPI-MINECO (Ministerio de Economía y Competitividad), FPU-MED (Ministerio de Educación), PFIS-ISCIII (Instituto de Salud Carlos III).

- PhD – Altres. Convocatòries no competitives, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador més sènior.

- MD/PhD – RH (Río Hortega). Convocatòria competitiva del ISCIII (Instituto de Salud Carlos III).

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No.

Nivell R2. Investigador postdoctoral.

R2A – Postdoc Junior.

És l'investigador, amb títol de doctor, que fa menys de 5 anys que ha llegit la tesi doctoral. Contractat de forma temporal, participa en projectes d'investigació com a col·laborador, sota la supervisió d'investigadors R2C, R3 o R4, i encara no disposa de les seves pròpies beques com a Investigador Principal (IP).

Es valorarà:

- Dur a terme investigacions sota supervisió.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoc – BP (Beatriu de Pinós), JdC (Juan de la Cierva), SB (Sara Borrell), MC (Marie Curie IEF, IOF), HFSP (Human Frontier Science Program Long-term Fellowships), EMBO (European Molecular Biology Organization Long-term Fellowships). Convocatòries competitives de: BP (AGAUR), JdC (MINECO), SB (ISCIII) MC (European Commission), HFSP (HFSP Organization), EMBO (EMBO).

- Postdoc Junior – Altres. Convocatòries no competitives, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador més sènior.

- Investigador Clínic – JR (Juan Rodés). Convocatòria competitiva del ISCIII.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No.

R2B – Postdoc Sènior.

És l'investigador amb títol de doctor, que fa menys de 15 anys que ha llegit la tesi doctoral. Comença a actuar com a IP o co-IP de projectes d'investigació i a signar articles com a autor principal (entès com a primer, últim o autor de correspondència).

Es valorarà:

- Comprensió sistemàtica d'un camp d'estudi i domini de la investigació relacionada amb aquest camp.  
- Capacitat de concebre, dissenyar, implementar i adaptar un programa d'investigació.



Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

- Capacitat de redactar un article científic apte per a publicació en revistes internacionals indexades.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoc Sènior – RyC (Ramón y Cajal), MS (Miguel Servet). Convocatòries competitives del MINECO i ISCIII, respectivament.

- Postdoc sènior - IIB. Convocatòria interna no competitiva. Permanència en aquesta categoria: no més de 4 anys.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No, voluntària per ascendir a categories professionals superiors.

R2C – Cap de Grup Emergent.

És l'investigador amb títol de doctor d'història científica excel·lent i ambicions d'esdevenir un líder en la seva àrea de recerca, que fa menys de 15 anys que ha llegit la tesi doctoral. Actua com a IP dels seus projectes de recerca i com a Cap de Grup Emergent, acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

Es valorarà:

Totes les del nivell R2B i a més:

- Captació de fons de recerca per a grups emergents.
- Lideratge d'equips.
- Participació en l'execució de projectes de recerca en cooperació.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoc Sènior – RyC (Ramón y Cajal), MS (Miguel Servet). Convocatòries competitives del MINECO i ISCIII, respectivament.

- Cap de Grup Emergent - IIB. Convocatòria interna no competitiva. Permanència en aquesta categoria: no més de 4 anys.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

Nivell R3. Investigador establert.

R3A – Investigador Sènior.

És l'investigador amb títol de doctor que atesa la seva experiència i qualitat científica, ha desenvolupat un elevat grau d'independència. Realitza contribucions valuoses en termes de productivitat científica, captació de fons, supervisió de personal en formació, etc. dins d'un grup de recerca dirigit per un altre investigador. Té les seves pròpies subvencions com a IP i signa documents com a autor principal.

Es valorarà:

Totes les del nivell R2B i a més:

- Captació de fons de recerca.
- Lideratge en l'execució de projectes de recerca en cooperació.
- Organització de seminaris, tallers, conferències, etc.
- Col·laboracions científiques internacionals.
- Col·laboracions amb la indústria.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Investigador Sènior – IIB. Investigador positivament avaluat pel MINECO o l'ISCIII després del període RyC y MS (I3, I3SNS o MSII) i acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

- Investigador - Altres. Convocatòria no competitiva, normalment dependent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

R3B – Cap de Grup.

És l'investigador amb títol de doctor d'història científica excel·lent i ambicions d'esdevenir un líder en la seva àrea de recerca. Actua com a Cap de Grup Consolidat, acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

Es valorarà:

Totes les del nivell R3A i a més:

- Lideratge d'equips.
- Participació en xarxes de recerca nacional i internacionals.

Convocatòries per a la contractació d'aquest investigador:

- Cap de Grup - IIB. Convocatòria interna no competitiva.
- Cap de Grup - ICREA. Convocatòria competitiva de la Fundació ICREA (Direcció General de Recerca de la Generalitat de Catalunya).
- Cap de Grup - ISIS. Convocatòria competitiva de l'ISCIII.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

Nivell R4. Investigador Líder.

És l'investigador que, atès el seu lideratge científic en el seu camp de treball, assumeix la direcció i coordinació d'una o diverses línies de recerca (enteses com a conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica) i el lideratge del seu propi grup de recerca.

Es valorarà:

Totes les del nivell R3B i a més:

- Reputació internacional.
- Captació de fons internacionals de recerca.
- Publica i presenta articles i llibres influents, participa en els Comitès Organitzadors de conferències i congressos i ofereix xerrades com a ponent convidat.

Convocatòries per a la contractació d'aquest investigador:

- Investigador Líder - IIB. Convocatòria interna no competitiva.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

Article 17.2. Entrada en vigor de la classificació professional del personal investigador.

Aquesta classificació professional aplicarà a tot el nou personal investigador contractat des de la data de signatura d'aquest conveni col·lectiu en endavant.

Per al personal investigador actual, la classificació professional del personal investigador entrarà en vigor un cop aquest personal sigui avaluat pel Comitè Científic Extern de l'IIB Sant Pau. Aquesta avaluació, per tant, suposarà pel personal investigador actual la reassignació de categories a les descrites en l'article del present conveni.

Les modificacions i transicions entre categories professionals es podran produir segons els resultats d'avaluacions posteriors per part del Comitè Científic Extern.

Un investigador associat segons la definició del Conveni Col·lectiu 2007-2010 no tindrà, en principi, una categoria inferior a la de Postdoc Sènior amb la nova classificació professional. De forma similar, un investigador titular segons la definició del Conveni Col·lectiu 2007-2010 no tindrà, en principi, una categoria inferior a la d'Investigador Sènior amb la

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

nova classificació professional. En qualsevol cas es garantirà la independència del Comitè Avaluator en les valoracions i recomanacions.

Cas que el comitè científic no recomanés aquesta categoria mínima, l'investigador mantindrà transitòriament la categoria d'investigador associat i la seva retribució fins una nova avaluació, que es produirà en un període no inferior a un any.

L'avaluació realitzada del Comitè Científic Extern atindrà als següents criteris: producció i qualitat científica, recursos generats, internacionalització, activitats de transferència, difusió de la recerca i formació. En el cas dels investigadors que aspiren a promoció (R2 a R3 o R3 a R4) la qualitat de la proposta del projecte científic durant els següents anys tindrà també un pes important.

L'avaluació de personal investigador es regirà segons un Reglament d'Avaluació, el qual haurà de ser aprovat pel Comitè Científic Intern 6 mesos abans de la data oficial d'avaluació. Un cop aprovat, la part empresarial comunicarà a la part social els continguts d'aquest reglament i s'establirà un període d'un mes a comptar des de la data de comunicació per a arribar a un consens entre ambdues parts. Transcorregut aquest període sense acord entre ambdues parts, prevaldrà la decisió de l'empresa. Així mateix la data oficial d'avaluació haurà de ser comunicada amb la deguda antelació al personal investigador.

En el Reglament d'Avaluació es concretarà, entre d'altres, el desglossament dels criteris d'avaluació i les seves ponderacions.

Article 17.3. Reconeixement investigador a personal tècnic superior de recerca.

Aquells tècnics superiors de recerca amb títol de Doctor que estiguin fent recerca, que hagin actuat al menys una vegada d'IP o co-IPs de projectes d'investigació i hagin signat articles com a autor principal (entès com a primer, últim o autor de correspondència) podran participar en les avaluacions del Comitè Científic Extern, segons els mateixos criteris definits per al conjunt del personal investigador.

Article 17.4. Grups, subgrups i nivells professionals de la resta de personal.

Grup 2. Personal tècnic.

És aquell personal quina funció principal és donar suport tècnic i instrumental al desenvolupament de projectes d'investigació. Els subgrups que engloba aquest grup són els següents:

Nivell T1. Tècnic de laboratori.

Exerceix les funcions pròpies de tècnic de laboratori, sota la supervisió d'un tècnic de recerca, d'un tècnic superior de recerca o d'un investigador. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau superior o equivalent.

Nivell T2. Tècnic de recerca.

Exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat d'un investigador o d'un tècnic superior de recerca. Es requereix titulació mínima de diplomatura universitària o equivalent.

Nivell T3. Infermera de recerca.

Exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat del cap del grup o de l'investigador responsable. Es requereix titulació de diplomatura en Infermeria o similar.

Nivell T4. Tècnic superior de recerca.

És aquell personal amb títol de llicenciatura que dona suport tècnic d'acord amb l'alt grau d'especialització tècnica propi d'aquesta figura.

Nivell T5. Cap d'àrea.

És aquell personal amb títol de diplomatura o llicenciatura responsable en l'organigrama d'un àrea tècnica de suport a la recerca i que té persones al seu càrrec.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

En tots els nivells, a excepció del nivell T5, es defineix el tècnic de convocatòria. Aquest és el tècnic contractat a través d'una convocatòria d'un organisme públic o privat. En aquests casos se li assignarà la categoria corresponent per la tasca que desenvolupa i s'afegirà a la denominació la menció de tècnic de convocatòria, amb la convocatòria corresponent. Està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinades per la convocatòria. Realitza tasques de suport a la recerca dins del grup de recerca o d'un servei científic tecnològic transversal, sota les ordres del responsable del grup o del servei. S'inclouen en aquest nivell professional els contractes propis (tècnics de suport FIS i d'altres), així com els contractes lligats a projectes (RETICS, FIS, SAF i d'altres).

Grup 3. Personal administratiu.

És aquell personal quina funció principal és donar suport administratiu per al desenvolupament de projectes d'investigació i realitzar funcions de gestió i de caràcter administratiu derivades de l'activitat de l'empresa.

Nivell A1. Auxiliar administratiu.

Desenvolupa funcions administratives simples. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau mitjà o equivalent.

Nivell A2. Oficial administratiu.

Desenvolupa funcions administratives amb iniciativa i responsabilitat. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau superior o equivalent.

Nivell A3. Tècnic de gestió administrativa.

Desenvolupa funcions de gestió administratives amb un alt grau d'iniciativa i responsabilitat, atesa la seva capacitat i experiència acreditada. És requereix titulació mínima de grau universitari o equivalent.

Nivell A4. Cap d'àrea.

És aquell personal amb títol de diplomatura, llicenciatura, grau o equivalent, responsable en l'organigrama d'un àrea de gestió administrativa i que té persones al seu càrrec.

En tots els nivells, a excepció del nivell A4, es defineix l'administratiu de convocatòria. Aquest és l'administratiu contractat a través d'una convocatòria d'un organisme públic o privat. En aquests casos se li assignarà la categoria corresponent per la tasca que desenvolupa i s'afegirà a la denominació la menció d'administratiu de convocatòria, amb la convocatòria corresponent. Està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinades per la convocatòria. Realitza tasques administratives de suport a la recerca dins del grup de recerca o d'una unitat de gestió administrativa de l'entitat, sota les ordres del responsable del grup o de la unitat.

Grup 4. Personal de serveis auxiliars.

Nivell AU1. Auxiliar de convocatòria.

És el personal de serveis auxiliars contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció de serveis auxiliars de convocatòria la denominació corresponent a la convocatòria). Realitza tasques auxiliars de suport a la recerca dins del grup de recerca o d'un servei científic tecnològic transversal, sota les ordres del responsable del grup i està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinades per la convocatòria.

Nivell AU2. Personal no qualificat.

És aquell personal que realitza activitats senzilles que no requereixen cap tipus de qualificació.

Nivell AU3. Ajudant de serveis auxiliars.

Desenvolupa funcions de serveis auxiliars que consisteixen en operacions repetitives o simples, en els termes de la titulació requerida, que serà la mínima de formació professional de grau mitjà o equivalent.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

### CAPÍTOL V.

#### TEMPS DE TREBALL I TEMPS DE DESCANS.

##### Article 18. Jornada.

1. La jornada de treball efectiu per a tots els treballadors/es afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni serà de 1.688 hores anuals de treball.
2. En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atenent que pel seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual, setmanal i festius.
3. L'empresa realitzarà la planificació anual de treball de cada treballador/a i se la lliurarà amb la màxima antelació possible.
4. En cas de superar-se la jornada anual, es compensarà en temps de descans equivalent durant el primer trimestre de l'any natural següent.
5. Aquesta jornada tindrà efectes a partir de gener de 2014, essent la jornada aplicable en els anys de 2011, 2012 i 2013 de 1.704 hores anuals.

##### Article 19. Horaris.

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor del conveni.
2. Respectant el còmput anual, la jornada es distribuirà de forma anual, encara que se superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, excloent els treballadors de menys de 18 anys, que no podran superar la jornada diària de 8 hores.
3. Tot el personal que te una jornada continuada de més de 6 hores tindrà dret a 20 minuts consecutius de descans dintre de la jornada de treball, que es consideraran com de treball efectiu. Aquest temps no es podrà gaudir ni al començament ni a la finalització de l'horari de treball.
4. Atès que és habitual en aquest sector que hi hagi concentració de feina en determinats períodes de l'any, sense que es pugui preveure ni planificar anticipadament, s'acorda la possibilitat de distribució irregular de la jornada amb els següents límits:
  - a) L'Institut haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i mensual que preveu la llei i preavisar el/la treballador/a amb una antelació mínima de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular de la jornada.
  - b) Les hores acumulades per aquesta situació hauran de ser compensades, amb temps de descans equivalent, dins els dos mesos següents a la seva realització, sempre que les necessitats de servei ho permetin.
  - c) El/la treballador/a i la direcció de l'Institut podran acordar la seva compensació en un altre període.

##### Article 20. Pausas i reducció de jornada per lactància i part prematur.

- a) Lactància: Els treballadors/es tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora cada una, quan es destini a l'alletament del seu fill menor de 9 mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la seva jornada normal de mitja hora diària que, haurà de triar realitzar-la a l'inici o a l'acabament d'aquesta.

Sempre que el/la treballador/a així ho sol·liciti, independentment si posteriorment demana una excedència per cura de fill o no, l'empresa estarà obligada a accedir a que el/la treballador/a gaudeixi de l'acumulació del total del temps de lactància a continuació del permís per maternitat., sempre que les necessitats organitzatives ho permetin. En aquest cas, quan el treballador/a causi baixa a l'empresa abans dels 9 mesos següents al part se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

b) Part prematur: En cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de quedar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. En aquests casos també podran optar per gaudir d'una reducció de jornada fins un màxim de dues hores, amb disminució proporcional de les seves retribucions.

c) En el cas que el pare i la mare prestin serveis a l'empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquestes pauses o reduccions excepte en el cas de reducció de jornada per part prematur.

d) El treballador/a haurà de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació la data d'inici o, en el seu cas, la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 21. Reduccions de jornada per motius familiars.

1. Tenen dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella:

a) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys, o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda.

b) Qui precisi tenir cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

c) El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari, de almenys la meitat de durada de la mateixa, per la cura durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per un càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditat per informe del centre hospitalari a on es porti a terme l'ingrés i tractament. Com a màxim fins que el menor compleixi 18 anys.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini de 15 dies d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada i amb una antelació mínima de 15 dies a la seva reincorporació a la jornada ordinària.

3. Si treballa més d'un familiar a l'empresa, solament podrà exercir aquest dret un d'ells.

4. Amb l'objectiu de garantir el bon funcionament del servei, els dies o hores de reducció es convindran entre l'empresa i el treballador/a.

Article 22. Descans setmanal.

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig (36 hores) ininterromput.

Article 23. Descans anual (vacances).

1. Les vacances seran de 22 dies laborables per any natural treballat. Aquests dies de vacances s'aplicaran en la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada anual quan sigui a temps parcial amb distribució irregular de la mateixa.

2. Les vacances es retribuïran incloent-hi el salari base i tots els complements salarials que retribueixen la jornada ordinària.

3. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb 2 mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn. El treballador haurà de presentar la seva proposta de vacances anuals abans del 15 de març i, en tot cas, amb 3 mesos d'antelació a la data d'inici proposada. L'acceptació de la proposta quedarà subjecta a les necessitats organitzatives de l'empresa.

4. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48 bis de l'ET, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà gaudir-les una vegada finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

Article 24. Festius intersetmanals.

1. Els treballadors tindran dret a 14 dies festius segons preveu l'article 37.2 del RD. Legislatiu 1/1995 de 24 de març de l'Estatut dels treballadors.

Article 25. Dies de treball i descans.

D'acord amb el què s'ha pactat en els articles anteriors, es garanteix que tots els treballadors han de tenir, com a mínim, els dies de descans següents:

- a) 22 dies laborables de vacances per any natural (article 23 del Conveni).
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 22 del Conveni).
- c) 14 dies festius, segons preveu l'article 24.1 del Conveni i l'article 37.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors.
- d) 2 dies laborables a gaudir per Setmana Santa i 2 per Nadal.

Tots aquests dies es gaudiran sens perjudici de la realització de la jornada anual efectiva prevista a l'article 18 d'aquest conveni.

CAPÍTOL VI.

PERMISOS, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DE CONTRACTE.

Article 26. Permisos retribuïts.

Els treballadors afectats pel present conveni, avisant amb l'antelació que s'indica en cada supòsit, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a) De 15 dies naturals continuats per matrimoni del treballador/a, a comptar des de la data del casament. Igual tractament tindran els treballadors que formin una parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei 25/2010, de 29 de juliol, Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya relatiu a la persona i la família). Aquest permís s'haurà de demanar amb un mes d'antelació.
- b) Un dia feiner, per trasllat del domicili habitual del treballador/a. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.
- c) Un dia natural per matrimoni de pares, fills i germans. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.
- d) Naixement o adopció legal d'un fill:
  - 3 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
  - 5 dies naturals (2 d'ells a efectes de desplaçament) si els fets s'esdevenen fora de Catalunya.
- e) Per mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització del cònjuge, pares o fills:
  - 4 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
  - 6 dies naturals (2 d'ells a efectes de desplaçament) si els fets s'esdevenen fora de Catalunya.
- f) Per mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització d'avis, pares polítics, nets, germans consanguinis o afins:
  - 3 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
  - 5 dies naturals (2 d'ells a efectes de desplaçament) si els fets s'esdevenen fora de Catalunya.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

f.1. S'inclou dintre d'aquest permís el part amb hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, incloent-ne tant els supòsits de part natural com els de cesària que requereixin hospitalització.

f.2. Es considerarà hospitalització l'estada a urgències del cònjuge, pares o fills, sempre que aquesta tingui una durada mínima de 12 hores i no comporti ingrés hospitalari. En aquests casos es gaudirà un permís retribuït d'1 dia.

g) En els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies naturals, ampliable amb 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars caldrà consignar que ha hagut una intervenció quirúrgica sense hospitalització i que requereix repòs domiciliari.

h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic. Aquest permís s'haurà de demanar amb set dies d'antelació.

i) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.

j) Fins a 24 hores l'any en jornada completa o en jornada reduïda, per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol oficial, ja sigui acadèmic o professional vinculats a l'àrea de coneixement del professional i amb l'aplicabilitat d'interès per la institució. Quan el/la treballador/a presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de set dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el dia següent de tenir-ne coneixement.

En els casos d'accident greu o malaltia greu caldrà consignar i motivar, per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars, el caràcter de gravetat.

Els permisos regulats als apartats d), e), f) i g) s'hauran de demanar, en els casos que sigui factible, amb la major antelació possible, i sempre abans de gaudir el permís, excepte en casos d'urgència, que s'haurà de comunicar el fet a l'Institut en el decurs de les sis primeres hores.

### Article 27. Excedència voluntària.

1. Els treballadors que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a 4 mesos ni superior als 5 anys.

2. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

3. La petició s'haurà de formular per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici prevista. Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la seva finalització, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball del subgrup professional o, en el seu cas, nivell, que comporti la realització de tasques similars a les del lloc de treball que ocupava en iniciar-la.

4. El/la treballador/a que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària, no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts quatre anys de treball efectiu, una vegada conculsa l'anterior.

### Article 28. Excedència especial per naixement o adopció legal d'un fill.

1. Els treballadors d'ambdós sexes, pel naixement de cadascun dels seus fills o en el moment d'adopció legal o acolliment (tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals), tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de tres anys i que es podrà gaudir de forma fraccionada. Aquesta durada començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència. Si ambdós cònjuges treballen a la mateixa empresa, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència. En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

2. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels vint dies naturals següents.



Dilluns, 20 d'octubre de 2014

3. Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

4. L'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

5. En aplicació de l'article 46 de l'ET, les excedències per cura de fills o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat amb incapacitat podran ser de fins a 3 anys de durada.

Article 29. Excedència especial per cura de familiars.

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, que es podrà gaudir de forma fraccionada, per tal d'atendre a un familiar, de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident greu o malaltia greu, no es pugi valer per sí mateix, i no desenvolupi una activitat retribuïda.

2. El règim jurídic d'aquesta excedència serà idèntic al regulat a l'article anterior, excepte en allò relatiu a la durada.

Article 30. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals.

1. Els treballadors que siguin elegits per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

2. El/la treballador/a excedent podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

Article 31. Altres excedències especials.

1. Els treballadors tindran dret a una excedència especial no retribuïda, amb reserva del lloc de treball, de fins a un any, que no computarà a efectes d'antiguitat, en els casos de malaltia greu del cònjuge o parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la 2010, de 29 de juliol, Codi Civil de Catalunya, Llibre segon, Persona i família), i d'ascendents o descendents de primer grau. En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè. La petició s'haurà de formular per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici prevista.

2. Amb ànim estrictament de foment de la formació i amb l'objectiu de prestar serveis en un altre centre de recerca, s'estableix que aquells treballadors adscrits al grup professional 1 (personal d'investigació) que acreditin dos anys d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència especial no retribuïda, amb reserva del lloc de treball, per un període que no serà inferior a l'any, i renovable per períodes anuals, sense què en cap cas pugui superar els tres anys. Aquesta excedència no computarà a efectes d'antiguitat. El gaudiment d'aquesta excedència vindrà condicionat a la concessió per escrit per part de l'empresa, que serà qui tindrà la potestat de decidir la conveniència de la concessió o no del permís.

Article 32. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

1. El/la treballador/a que sigui elegit o designat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

2. Tant bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

### CAPÍTOL VII. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 33. Retribució anual fixa.

1. És la part de la retribució del treballador/a fixada per unitat de temps i en funció del seu grup, subgrup o, en el seu cas, nivell professional.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

- Salari base. És el salari de cada grup, subgrup o, en el seu cas, nivell, exclosos tots els complements.
- Complement de lloc de treball. És un complement vinculat a un lloc de treball concret. Retribueix les condicions d'especial dificultat tècnica i/o responsabilitat específica d'alguns llocs de treball.
- Complement personal. És un complement amb caràcter transitori, absorbible i compensable, llevat pacte en contra, destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns treballador/es.

2. La seva quantia es fixa a l'annex 1 i 2, en el ben entès que l'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 18. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada efectivament realitzada.

3. En cas que un/a treballador/a estigui contractat per tal de desenvolupar un projecte, o per donar suport al mateix, que estigui finançat per una agència finançadora externa, el salari d'aquell treballador/a serà el què estableixin les clàusules de la resolució o convocatòria que concedeixi el finançament, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional.

Article 34. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

1. Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries, que es rebran en el mes de juny i de desembre de cada any, i que es podran prorratejar en les dotze mensualitats ordinàries.
2. Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una mensualitat ordinària: sou base, complement de lloc de treball i complement personal més, en els casos que correspongui el complement de nocturnitat i el complement personal d'antiguitat.
3. La gratificació de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre, ambdues de l'any en curs, en proporció al temps efectivament treballat.

Article 35. Complement personal d'antiguitat.

1. Per cada tres anys d'antiguitat a l'empresa, el/la treballador/a percebrà un complement personal d'antiguitat en la quantia que s'estableix a l'annex 1 i 2 d'aquest conveni, quan es realitzi la jornada completa pactada a l'article 18. Quan es contractin o es realitzin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.
2. El complement personal d'antiguitat s'abonarà mensualment, així com també en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.
3. Com a criteri general, la data d'inici del còmput de l'antiguitat serà la de la contractació indefinida, excepte en els casos que prèviament el treballador/a hagi tingut un contracte temporal sense solució de continuïtat, en aquest cas la data d'antiguitat serà la d'inici de l'esmentat contracte. Quan existeixi un interval superior als 20 dies hàbils entre un contracte i un altre no s'acumularà l'antiguitat.

Sense perjudici de l'establert a l'apartat anterior, atès que és habitual en aquest sector la contractació per obra o servei, en aquests casos la data d'inici del còmput de l'antiguitat serà la del contracte d'obra o servei que en cada moment estigui en vigor, excepte en els casos que prèviament el treballador/a hagi tingut un altre contracte per obra o servei sense solució de continuïtat, en aquest cas la data d'antiguitat serà la d'inici de l'esmentat contracte. Quan existeixi un interval superior als 20 dies hàbils entre un contracte i un altre no s'acumularà l'antiguitat.

Tot l'establert en aquest punt 3 entrarà en vigor, a tots els efectes, a partir de l'1 de gener de l'any 2009.

4. Els triennis s'abonaran amb efectes del dia 1 del mes següent al del seu venciment.

Article 36. Complement de nocturnitat.

1. El complement mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 25 per 100 del salari base que en cada cas correspongui al treballador/a segons el grup, subgrup professional o nivell, en el que estigui classificat.
2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, llevat que les hores de coincidència tinguin el caràcter de guàrdies, cas en què, d'acord amb l'article 42, es retribuiran exclusivament a raó de la quantitat convinguda sense cap altre recàrrec.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

Article 37. Complement de responsabilitat o comandament.

1. Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball, de caràcter no consolidable, i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança que realitzin tasques d'especial responsabilitat o de comandament. (Per exemple: cap administratiu, secretària de direcció, etc.).

2. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat o de comandament i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

3. La designació i remoció d'aquests llocs, així com la seva retribució serà competència de la direcció de l'Institut de Recerca, documentant-se per escrit mitjançant pacte individual.

Article 38. Complement de projecte.

1. Aquells treballadors/es que, en virtut del projecte al que en cada moment estiguin vinculats, tinguin dret a una retribució superiora a la establerta en aquest conveni col·lectiu, per així designar-ho l'assignació econòmica establerta a l'esmentat projecte, tindran dret a un complement equivalent a la diferència.

2. Aquest complement només es percebrà mentre subsisteixin les condicions que van donar lloc al seu cobrament, i, per tant, es deixarà de percebre quan finalitzi el finançament i/o el termini assenyalats al projecte corresponent, o quan les retribucions d'aquest conveni col·lectiu s'equiparin a les assenyalades al projecte.

Article 39. Hores extraordinàries.

Es consideraran hores extraordinàries aquelles que, en còmput anual, sobrepassin la jornada anual efectiva pactada en aquest conveni.

Es fixa com a objectiu comú d'ambdues parts la supressió de les hores extraordinàries, excepte aquelles motivades per causes de força major, per la qual cosa es manté el criteri general de seguir una política restrictiva en la realització d'hores extraordinàries.

En cas de resultar imprescindible la realització d'hores extraordinàries, es retribuiran amb un recàrrec del 50 per 100 sobre l'hora ordinària, llevat que coincideixin en diumenge, cas en què el recàrrec serà del 75 per 100. Tant l'empresa com els treballadors/es afectats pel present conveni s'obliguen a respectar el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador.

Els treballadors/es amb contracte a temps parcial i/o amb reducció de jornada, així com durant el gaudi del permís de maternitat, o paternitat, a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

Article 40. Bestretes.

Els treballadors/es tindran dret a percebre, sense que arribi el dia senyalat per al cobrament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Article 41. Guàrdies.

1. Tenen la consideració d'hores de guàrdia totes aquelles que es realitzen fora de la jornada pactada, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats que es pugin presentar.

2. Les guàrdies queden excloses de la jornada màxima legal i exceptuades del règim d'hores extraordinàries.

3. Les guàrdies es retribuiran a raó de 9,00 EUR/hora.

Article 42. Retribucions salarials per als anys 2011, 2012, 2013 i 2014.

Per als anys 2011-2014 les retribucions són les que consten a les taules salarials adjuntades com annex núm. 1.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

### CAPÍTOL VIII. FORMACIÓ.

#### Article 43. Formació.

1. L'Institut promourà la formació dels seus professionals, amb la finalitat de millorar la capacitat i el coneixement del personal, així com d'impulsar-ne el desenvolupament professional, en l'àmbit de la recerca i la transferència de resultats.

La formació continuada es planificarà en el Pla anual de Formació, tenint en compte els objectius i prioritats de l'IR, així com les necessitats de desenvolupament professionals dels seus treballadors en el lloc de treball.

El Pla anual de formació (PAF), es concreta en un document en el que consten les accions formatives previstes, els objectius formatius a assolir i les persones a les que va adreçada l'acció formativa.

2. L'Institut destinarà a la formació continuada dels seus professionals, independentment del tipus de contractació (temporal o indefinida), una inversió econòmica en el conjunt de recursos equivalent, com a mínim, per tots els conceptes de cost imputables, al 0,5 per 100 de la massa salarial de l'Institut.

La massa salarial serà informada al Comitè d'Empresa durant el primer trimestre de l'any en curs. Es farà dos cops a l'any un seguiment de l'estat del pressupost anual.

La massa salarial està formada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials i les despeses d'acció social reportades durant l'any anterior pel personal laboral, exceptuant-se, en tot cas:

- a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- b) Les cotitzacions al sistema de la Seguretat Social a càrrec de l'empresari.
- c) Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.
- d) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagués realitzat el treballador.

El pressupost destinat a formació no es calcularà en base als costos indirectes, ni l'import resultant d'aplicar el 0,5% de la massa salarial serà acumulable d'un exercici a un altra.

3. Es constituirà una comissió de formació integrada per dues persones designades pel comitè d'empresa d'entre els seus membres, i per dues persones designades per la direcció de l'Institut. Aquesta comissió tindrà un caràcter tècnic i assessor.

Les funcions d'aquesta comissió seran les següents:

- a) Col·laborar en la detecció de les necessitats formatives, mitjançant les propostes pertinents.
- b) Proposar criteris orientatius per a l'elaboració dels plans de formació en base a les necessitats de formació vinculades als llocs de treball: prioritats, col·lectius destinataris, etc.
- c) Vetllar per l'equitat en la distribució de la inversió en formació continuada. La part social tindrà dret a consultar la informació sobre el cost individual dels cursos de formació. La Direcció lliurarà un balanç del cost general del Pla de Formació desglossat per participants i nombre d'hores.
- d) Fer el seguiment de la realització del pla de formació.
- e) Conèixer els resultats de l'avaluació de les accions formatives per aportar propostes de millora.
- f) Valorar les sol·licituds no previstes en el Pla d'Accions Formatives (PAF) (cursos i jornades realitzades als centres acreditats orientades al desenvolupament professional i relacionades amb el lloc de treball) proposades pels treballadors.
- g) La Comissió de Formació serà l'encarregada d'establir un Reglament Intern, que estarà subjecte a la necessària aprovació per part de la Direcció.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

### CAPÍTOL IX. MILLORES SOCIALS.

Article 44. Absències retribuïdes per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna.

1. En el casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna quina durada sigui inferior a 48 hores, per tal que aquesta absència tingui el caràcter de retribuïda, el procediment a seguir serà el següent:

1.1. El/la treballador/a comunicarà inexcusablement, per telèfon o un altre medi adequat, que no acudirà al treball aquell dia, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat.

1.2. El primer dia de feina subsegüent l'interessat haurà de justificar l'absència, amb qualsevol dels mitjans següents:

- a) Part de baixa i alta mèdiques expedits per la Seguretat Social.
- b) Informe de visita mèdica de la Seguretat Social que justifiqui l'absència al treball.

1.3. Les absències retribuïdes justificades amb informe de visita mèdica només podran produir-se un cop cada any natural si l'absència és de dos dies, o dos cops cada any natural si l'absència és d'un dia.

1.4. En el cas d'absències que no compleixin qualsevol dels requisits anteriors, l'empresa podrà optar per considerar-ho absència no justificada, amb les conseqüències derivades d'aquesta consideració.

2. En els casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna de durada superior a 48 hores, el/la treballador/a, a més de comunicar inexcusablement, per telèfon o un altre medi adequat, que no acudirà al treball aquell dia, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat, haurà de justificar l'absència obligatòriament amb el corresponent comunicat de baixa, expedit per la Seguretat Social, dins el termini màxim de 3 dies naturals següents a la data d'expedició la baixa. En aquests casos s'aplicaran les següents normes:

2.1. L'Institut garantirà als seus treballadors/es què tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari per què, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

2.2. L'Institut solament estarà obligat a abonar aquest complement fins a un màxim de 180 dies per any natural, a comptar des de la data de la baixa, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos, sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2.3. No obstant allò establert al paràgraf anterior, existirà una carència de 7 dies, durant els quals la empresa no abonarà cap tipus de complement. Aquesta carència serà aplicada cada vegada que s'iniciï una situació d'IT,

2.4. independentment de la seva etiologia (encara que s'acumuli a una altra d'anterior), excepte pel primer procés d'IT.

Article 45. Accidents, malaltia professional, risc durant l'embaràs, risc durant lactància materna, maternitat i paternitat.

1. En els processos d'IT derivada d'accident (sigui laboral o no), malaltia professional, risc durant l'embaràs, maternitat i paternitat, l'Institut garantirà als seus treballadors/es què tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari per què, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

2. En els processos d'IT derivada d'accident laboral, malaltia professional, risc durant l'embaràs, lactància materna, maternitat i paternitat, l'Institut garantirà sempre, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos, als seus treballadors/es què tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari per què, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

3. En processos d'IT derivada d'accidents no laborals l'Institut només estarà obligat a retribuir aquest complement fins a un màxim de 180 dies per any natural a comptar des de la data de baixa, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos, sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 46. Protecció de les víctimes de la violència de gènere.

1. Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i en cas de desacord amb l'empresa les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.
- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.
- A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que la treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.
- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Si així ho vol el treballadora, l'empresa tindrà l'obligació de complir amb els drets derivats d'un acomiadament objectiu (donat que l'extinció del contracte no és culpa ni del empresari ni del treballador, tenint dret a una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats) i en cap cas podrà ser considerat un cessament voluntari.

2. Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

3. La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant el corresponent informe mèdic i l'ordre judicial de protecció amb la posterior resolució judicial per un Jutjat de Violència de gènere.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.

Article 47. Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc de treball.

1. Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra els professionals provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, els treballadors víctimes d'episodis de violència en el lloc de treball tenen dret a rebre suport jurídic i, si s'escau, psicològic a càrrec de l'empresa. Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel professional o pel seu col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa.

2. Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tots els seus professionals. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

3. Els comitès de seguretat i salut laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

Article 48. Garanties en cas d'arrest del treballador/a.

El/la treballador/a que per qualsevol motiu sigui detingut per l'autoritat competent i sigui sotmès a processament, si fos alliberat per sobreseïment de la causa o absolut per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

El/la treballador/a tindrà la garantia de seguir tenint el seu lloc de treball fins que no es declari culpable per l'òrgan judicial.

L'anterior garantia no serà aplicable a aquells treballadors que, a més del seu processament per la jurisdicció ordinària, per haver estat acomiadats de l'empresa, hagin arribat a un acord amb aquesta darrera, signant el corresponent saldo i quitança, o bé el seu acomiadament hagi estat declarat procedent en sentència ferma de la jurisdicció laboral.

Article 49. Maternitat, part prematur i adopció i paternitat.

1. En el supòsit de part, la suspensió del contracte de treball tindrà una durada de 112 dies naturals que s'hauran de gaudir de forma continuada. En cas de part múltiple, la durada serà de 126 dies naturals, que igualment s'hauran de gaudir de forma continuada.

2. En el supòsit de part prematur, i en aquells casos en què, per qualsevol causa, el neonat hagi de quedar hospitalitzat després del part, el període de suspensió que resti després de les 6 setmanes de suspensió obligatòria del contracte de la mare, podrà computar-se a partir de la data d'alta hospitalària del neonat.

3. En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys (o de menors majors de 6 anys discapacitats o disminuïts que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents), la suspensió del contracte tindrà la mateixa durada que en el supòsits anteriors, i començarà a comptar, a l'elecció de la treballadora, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

4. L'empresa garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la seguretat social, les treballadores percebin la totalitat del seu salari ordinari.

5. Conforme al que estableix l'article 48.4 de l'ET, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En qualsevol cas s'haurà de respectar el període de descans obligatori per a la mare de sis setmanes immediatament posteriors al part.

6. En els supòsits de naixement de fill, adopció, acolliment, d'acord amb l'establert a l'article 45.1 d) del Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en supòsits de part, adopció i acolliment múltiple en dos dies per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent de gaudir de forma compartida el períodes de descans per maternitat.

### CAPÍTOL X. JUBILACIÓ.

Article 50. Jubilació ordinària i jubilació parcial.

Per la jubilació ordinària dels treballadors de l'Institut de Recerca, s'aplicarà la normativa vigent en cada moment que sigui d'aplicació.

Així mateix, els treballadors/es que ho desitgin, podran accedir a la jubilació parcial sempre que reuneixin les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, a excepció de l'edat. Els requisits per accedir a la jubilació parcial seran els establerts a la Llei General de la Seguretat Social (RD 1/94) d'acord amb la redacció introduïda per la Llei 27/2011, de 1 d'agost, actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. (BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2011) i Reial decret llei 5/2013.

Tanmateix, per la jubilació parcial serà d'aplicació l'Acord Col·lectiu d'Empresa, subscrit en data 28 de març de 2013, entre l'Institució i el Comitè d'Empresa per l'establiment d'un " Acord de Pla de Jubilació Parcial".

El treballador/a que vulgui accedir a la jubilació parcial, haurà de presentar la seva sol·licitud davant el departament de Recursos Humans amb una antelació mínima de 2 mesos a la data en la que sol·licita iniciar la jubilació parcial, indicant la seva proposta de distribució del temps de treball.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

L'empresa es compromet a donar resposta al treballador/a en un termini màxim d'un mes a comptar de la recepció de la seva sol·licitud.

### CAPÍTOL XI. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

#### Article 51. Identificació.

La targeta d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada treballador/a al seu ingrés i que ha de ser lliurat inexcusablement en el moment de cessar a l'empresa és l'únic document per acreditar la condició d'empleat de l'Institut de Recerca i insubstituïble per fer ús dels serveis laborals i socials que l'empresa tingui per als seus empleats.

#### Article 52. Vigilància de la salut.

A l'Institut està instaurat un sistema de vigilància de la salut per a tots els treballadors/es. S'estableix una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat pel present conveni, excepte si per aplicació de la normativa vigent la revisió esdevé obligatòria.

En tot cas, és obligatòria la revisió mèdica, en els intervals que estableixi el servei de prevenció, en cas de treballadors/es exposats a risc de radiacions ionitzants, risc biològics d'agents del grup III i IV del RD 664/1997, risc químic i d'agents cancerígens i mutagènics, o d'aquells altres treballadors/es que la normativa estableixi.

L'Institut, de conformitat amb allò que estableix la legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri oportunes perquè tot treballador/a pugui desenvolupar les seves funcions en el lloc de treball en condicions satisfactòries de protecció de la seva salut i seguretat des de la vessant de la prevenció a fi d'evitar possibles accidents i malalties relacionades amb el lloc de treball.

#### Article 53. Equips de protecció individual i uniformitat.

L'Institut proporcionarà els equips de protecció individual que en tot moment estableixi com d'ús necessari el servei de prevenció. Els equips de protecció individual, siguin o no considerats dins del concepte d'uniformitat, seran substituïts quan pel seu ús, o qualsevol altra causa, desmereixi la seva finalitat. En cap cas es pot substituir el lliurament d'equips de protecció individual per l'abonament de quantitat alguna.

Tots els treballadors/es hauran de fer servir durant la jornada laboral l'uniforme o roba de treball que sigui lliurat. En tot cas l'uniforme lliurat tindrà la consideració d'equip de protecció individual i no pot ser utilitzat fora del recinte de l'empresa. La neteja i la substitució de l'uniforme deteriorat es farà per l'empresa, i està prohibit que ho faci el treballador/a fora pel seu compte. En cas de pèrdua de l'uniforme el cost de la seva reposició serà a càrrec del treballador mitjançant el corresponent descompte en nòmina.

En el mateix moment que un treballador/a cessi a l'empresa, haurà de lliurar al seu comandament tot l'equip i/o utensilis de treball que li haguessin estat lliurats en el moment de la seva contractació o durant la seva relació laboral amb l'Institut, tal i com s'estableix a l'article 14 d'aquest conveni.

#### Article. 54. Protecció a la maternitat.

1. L'avaluació de riscos que estableix la Llei 30/1995 de Prevenció de Riscos Laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, tot i aquesta adaptació les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics dels organismes competents, amb informe del metge del servei nacional de la salut que assisteix facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent, i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es, la relació de llocs de treball exempts de risc a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme



Dilluns, 20 d'octubre de 2014

de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen als supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, tot i aplicant les regles esmentades anteriorment, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup, subgrup o nivell equivalent, si be conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no resultés, tècnica o subjectivament possible, o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats podrà declarar-se a la treballadora afectada en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre perduri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior, o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. Allò previst als números 1 i 2 d'aquest article també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona i/o del fill, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de seguretat social aplicable assisteixi facultativament a la treballadora.

A fi i efecte de poder aplicar les mesures de protecció que corresponguin, les treballadores embarassades, o que creguin que poden estar-ho, o en període de lactància, hauran de comunicar-ho de forma expressa a la direcció de l'Institut mitjançant el servei de prevenció de riscos laborals.

### CAPÍTOL XII. RÈGIM DISCIPLINARI.

#### Article 55. Faltes.

1. Es considerarà falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que disposen les disposicions legals vigents.
2. Les faltes o infraccions laborals dels treballadors es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

#### Article 56. Graduació de les faltes.

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:

##### 1. Faltes lleus:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.
- b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb que es relacioni durant el servei.
- c) No cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.
- e) La inobservància intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

##### 2. Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable.
- c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d) No comunicar a l'Institut les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars dins els cinc dies següents a la seva producció.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

---

e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

### 3. Faltes greus:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.

f) L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.

g) Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

### 4. Faltes molt greus:

a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.

b) L'ús indegut de les tecnologies de la informació i comunicació.

### Article 57. Sancions.

Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

#### 1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

#### 2. Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

#### 3. Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

#### 4. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de Departament o Servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per a la promoció interna durant tres anys com a màxim; acomiadament.

### Article 58. Procediment sancionador.

1. Les sancions es comunicaran a l'interessat per escrit i de les greus i molt greus, se'n donarà coneixement al comitè d'empresa.

2. Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

L'expedient s'iniciarà trametent al treballador un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al comitè d'empresa que, com el treballador afectat, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular alegacions escrites, podrà imposar al treballador la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present conveni.

La sanció es comunicarà per escrit al treballador i tot seguit es traslladarà al comitè d'empresa.

S'entendrà que el procediment aquí regulat servirà, a tots els efectes, d'expedient contradictori per als membres del comitè d'empresa i els delegats sindicals, que en aquest cas s'haurà de seguir tant en el cas de faltes greus com molt greus.

Article 59. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les menys greus i les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït en el seu cas, sempre que la duració d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense mediar culpa del treballador/a expedientat.

### CAPÍTOL XIII. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.

Article 60. Comitè d'empresa.

1. El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors a l'empresa, per a la defensa dels seus interessos. Els seus membres seran elegits segons estableixin les lleis.

2. Els seus drets i obligacions es regiran pel que estableixi el títol II de l'Estatut del treballadors, i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

a) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector, situació de l'Institut, evolució provable de l'ocupació, etc.

b) La Direcció de l'empresa haurà de presentar per escrit el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable en el termini màxim fixat per la normativa fiscal per a la presentació dels comptes anuals.

c) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'Institut i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la Llei.

d) Dret a acumular en un o diversos membres del comitè d'empresa i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant de les 40 hores mensuals sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible, sense que per l'esmentada acumulació pugui sobrepassar cap d'ells un màxim de 70 hores mensuals, per a jornades ordinàries.

En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

e) Les hores emprades pel comitè d'empresa en reunions convocades per la direcció de l'Institut, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.

f) Els representants que participin a la comissió negociadora del present conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.

g) En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, no podrà gaudir de més hores per aquest concepte, excepte per causes justificades. L'Institut, en aquest cas que existeixin causes justificades, no podrà denegar una sortida sindical del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida, amb l'única excepció que per causes organitzatives justificades no sigui possible la seva concessió.

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

h) Als membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

i) Els membres del Comitè d'empresa tindran la garantia de l'obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, la resta de membres del comitè d'empresa.

També la prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

I no ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció estigui basat en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, de l'establert en l'article 54. Així mateix no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

Article 61. Llibertat sindical.

L'Institut garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors, així com a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva filiació i exercici dels seus drets sindicals.

Article 62. Seccions sindicals.

1. Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'Institut:

a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb allò establert als estatuts del sindicat.

b) Celebrar reunions, prèvia notificació a la direcció de l'Institut, recaptar quotes i distribuir informació sindical, folra de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal a l'Institut.

c) Rebre la informació que els trameti el seu sindicat.

2. L'Institut reconeix expressament les següents facultats per a les diferents seccions sindicals:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents grups professionals i plantejar-les davant la direcció i davant el comitè d'empresa.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa o dels afiliats a la mateixa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la direcció de l'Institut.

c) Garantia de no ser discriminat a la seva promoció econòmica i/o professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.

3. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en el comitè d'empresa tindran els drets que s'especifiquen a l'article 8.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

Article 63. Cànon de negociació.

Prèvia petició dels interessats, es descomptarà a través de la nòmina la quota del comitè d'empresa, i s'abonarà directament per l'Institut al mateix.

CAPÍTOL XIV.  
SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS.

Article 64. Solució de conflictes col·lectius.

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva que poguessin suscitar-se, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert a l'article 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

## DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.

Taules d'equivalència de grups, subgrups i nivells professionals d'acord a la nova classificació professional.

El capítol IV del present conveni recull un nou sistema de classificació professional.

Ambdues parts acorden, que es procurarà durant la vigència del present conveni, elaborar conjuntament unes taules per tal de fer l'equivalència dels grups, subgrups i nivells professionals recollits en l'anterior conveni d'acord a la nova classificació professional, als efectes de poder fer la reclassificació professional de tots els treballadors en plantilla en el moment d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu.

Un cop portada a terme la reclassificació, al personal investigador en plantilla reclassificat en el nivell R2B no els hi serà d'aplicació el temps de permanència establert per aquest nivell.

Els treballadors que comencin a treballar després de l'entrada en vigor del conveni ja els hi serà d'aplicació el nou sistema de classificació professional recollit en el capítol IV del present conveni.

Es traslladarà l'equivalència dels grups, subgrups i nivells professionals a les taules salarials en vigor, amb el límit de que en cap cas la retribució que correspongui per equivalència a cadascun dels grups, subgrups i nivells professionals podrà ser inferior a les que s'estigui percebent a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Així mateix, s'incorporaran les retribucions corresponents als nous grups, subgrups i nivells professionals.

El comitè científic intern de l'Institut de Recerca que haurà d'aprovar el Reglament d'avaluació del personal investigador que es trobi en plantilla a l'entrada en vigor del present conveni, a més d'altres 3 membres estarà compostat per un mínim de 3 investigadors propis de l'Institut de Recerca.

## DISPOSICIÓ FINAL SEGONA.

Classificació professional.

El Grup 1 nivell R2B – Postdoc Sènior: Es podrà classificar dintre d'aquest nivell a investigadors amb títol de doctor que faci més de 15 anys que hagin llegit la tesi doctoral, de forma excepcional, i per causa justificada.

## DISPOSICIÓ FINAL TERCERA.

Carrera professional.

Ambdues parts es comprometen a negociar, durant la vigència del present conveni, un model inclusiu de carrera professional. És voluntat de la Direcció iniciar la implementació del model de carrera professional, resultant de la negociació, en el moment que pressupostàriament sigui possible, i no existeixi cap impediment de normativa legal (estatal o autonòmica) en virtut de la contenció de la despesa de personal.

## ANNEX.

### TAULES SALARIALS 2011-2014.

Grup Professional	Subgrup Professional	Concepte	Import
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	1E00 - SALARI BASE	3.020,40
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	2MC1 - CARRERA PROFESSION	2.479,42
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	2MC2 - CARRERA PROFESSION	4.782,33
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	2MC3 - CARRERA PROFESSION	7.302,70
G1 - Personal Investigació	11 - INVESTIGADOR TITULAR	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	12 - INVESTIGADOR ASSOCIAT	0E07 - PRECIO. ANTIGUITAT	62,21
G1 - Personal Investigació	12 - INVESTIGADOR ASSOCIAT	1E00 - SALARI BASE	2.558,93
G1 - Personal Investigació	12 - INVESTIGADOR ASSOCIAT	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	13 - INVESTIGADOR ASSISTENT	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G1 - Personal Investigació	13 - INVESTIGADOR ASSISTENT	1E00 - SALARI BASE	2.299,23
G1 - Personal Investigació	13 - INVESTIGADOR ASSISTENT	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	20 - INVESTIGADOR DE CONVOCATÒRIA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	31 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ POST DEA.	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G1 - Personal Investigació	31 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ POST DEA.	1E00 - SALARI BASE	1.029,30
G1 - Personal Investigació	31 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ POST DEA.	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	32 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ PRE DEA.	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G1 - Personal Investigació	32 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ PRE DEA.	1E00 - SALARI BASE	872,91

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 d'octubre de 2014

Grup Professional	Subgrup Professional	Concepte	Import
G1 - Personal Investigació	32 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ PRE DEA.	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G1 - Personal Investigació	33 - INVESTIGADOR EN FORMACIÓ DE CONVOCATÒRIA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G2 - Personal Tècnic	10 - TÈCNIC SUPERIOR DE RECERCA	0E07 - PRECIO. ANTIGUITAT	62,21
G2 - Personal Tècnic	10 - TÈCNIC SUPERIOR DE RECERCA	1E00 - SALARI BASE	2.013,60
G2 - Personal Tècnic	10 - TÈCNIC SUPERIOR DE RECERCA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G2 - Personal Tècnic	20 - TÈCNIC DE RECERCA	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G2 - Personal Tècnic	20 - TÈCNIC DE RECERCA	1E00 - SALARI BASE	1.870,95
G2 - Personal Tècnic	20 - TÈCNIC DE RECERCA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G2 - Personal Tècnic	30 - TÈCNIC DE LABORATORI	0E07 - PRECIO. ANTIGUITAT	37,70
G2 - Personal Tècnic	30 - TÈCNIC DE LABORATORI	1E00 - SALARI BASE	1.549,92
G2 - Personal Tècnic	30 - TÈCNIC DE LABORATORI	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G2 - Personal Tècnic	40 - TÈCNIC DE CONVOCATORIA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G3 - Personal Administratiu	10 - TÈCNIC DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	62,21
G3 - Personal Administratiu	10 - TÈCNIC DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1E00 - SALARI BASE	1.942,30
G3 - Personal Administratiu	10 - TÈCNIC DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G3 - Personal Administratiu	20 - OFICIAL ADMINISTRATIU	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	37,70
G3 - Personal Administratiu	20 - OFICIAL ADMINISTRATIU	1E00 - SALARI BASE	1.549,92
G3 - Personal Administratiu	20 - OFICIAL ADMINISTRATIU	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G3 - Personal Administratiu	30 - AUXILIAR ADMINISTRATIU	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	36,43
G3 - Personal Administratiu	30 - AUXILIAR ADMINISTRATIU	1E00 - SALARI BASE	1.344,74
G3 - Personal Administratiu	30 - AUXILIAR ADMINISTRATIU	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G3 - Personal Administratiu	40 - ADMINISTRATIU DE CONVOCATÒRIA	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G4 - Personal Serveis Auxiliar	10 - AJUDANT DE SERVEIS AUXILIARS	0E07 - PRECIO. ANTIGUITAT	36,43
G4 - Personal Serveis Auxiliar	10 - AJUDANT DE SERVEIS AUXILIARS	1E00 - SALARI BASE	1.344,74
G4 - Personal Serveis Auxiliar	10 - AJUDANT DE SERVEIS AUXILIARS	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G4 - Personal Serveis Auxiliar	20 - PERSONAL NO QUALIFICAT	0E07 - PRECIO ANTIGUITAT	36,43
G4 - Personal Serveis Auxiliar	20 - PERSONAL NO QUALIFICAT	1E00 - SALARI BASE	800,51
G4 - Personal Serveis Auxiliar	20 - PERSONAL NO QUALIFICAT	9U13 - P.GUARDIES	9,46
G4 - Personal Serveis Auxiliar	30 - AUXILIAR DE CONVOCATÒRIA	9U13 - P.GUARDIES	9,46

Barcelona, 23 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès