

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3295/2008, de 18 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0810762).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de maig de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0810762) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 18 de juny de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada per als anys 2007-2010.

CAPÍTOL 1

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 l'Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, 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. No obstant això, les condicions econòmiques derivades de l'aplicació del present Conveni tindran efectes des de l'1 de gener de 2007, excepte en els casos que expressament s'estableixi una altra data.

La durada del present Conveni serà de 4 anys, des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010.

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'1 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 que estableix l'article 3, es constituirà formalment la Comissió Negociadora del nou Conveni col·lectiu en el termini màxim d'1 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.

Les millores retributives o de condicions laborals que es promulguin durant la vigència d'aquest Conveni per disposició legal d'aplicació general només tindran eficàcia i seran aplicables si, considerant-les en conjunt i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni. Altrament, seran absorbides i compensades per les del Conveni.

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. Claret, núm. 167, Barcelona (08025).

CAPÍTOL 2

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.

CAPÍTOL 3

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 el treballador/a en el decurs del període de prova interromprà el seu còmput.

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 treballador/a que ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterio-

ritat a l'Institut, amb qualsevol modalitat de contractació laboral (per tant, excepte becaris), té dret 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 càrrecs de direcció, comandament o confiança.

5. A les convocatòries es farà constar els requisits de cada lloc de treball, quant 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 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 tauler 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 justificant de recepció. 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.

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 taquilla 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. 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.

3. 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 que es poden pactar en contracte no pot excedir el 60% del nombre d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir el límit del 100% de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

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 no 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 preemptòria i imprevisible necessitat.

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, 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.

2. Utilitzar les dades de caràcter personal, únicament 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.

CAPÍTOL 4

Classificació professional

Article 17

Grups, subgrups i nivells professionals

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

Subgrup 1.1. Investigadors

Nivell 1. Investigador titular

Nivell 2. Investigador associat

Nivell 3. Investigador assistent

Subgrup 1.2. Investigador de convocatòria

Subgrup 1.3. Investigadors en formació

Nivell 1. Investigador en formació post DEA*

Nivell 2. Investigador en formació pre DEA

Nivell 3. Investigador en formació de convocatòria

Grup 2.

Personal tècnic

Subgrup 2.1. Tècnic superior de recerca

Subgrup 2.2. Tècnic de recerca

Subgrup 2.3. Tècnic de laboratori

Subgrup 2.4. Tècnic de convocatòria

Grup 3.

Personal administratiu

Subgrup 3.1. Tècnic de gestió administrativa

Subgrup 3.2. Oficial administratiu

Subgrup 3.3. Auxiliar administratiu

Subgrup 3.4. Administratiu de convocatòria

Grup 4.

Personal de serveis auxiliars

Subgrup 4.1. Ajudant de serveis auxiliars

Subgrup 4.2. Personal no qualificat

Subgrup 4.3. Auxiliar de convocatòria

* DEA: Diploma d'estudis avançats

Grup 1. Personal d'investigació

És aquell personal amb titulació acadèmica la funció principal del qual consisteix en exercir tasques de recerca orientades a la creació i generació de nou coneixement. Aquest grup engloba els següents subgrups professionals i, en el seu cas, nivells:

Subgrup 1.1. Investigadors**Nivell 1****Investigador titular**

És l'investigador, amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, assumeix la direcció i coordinació d'una o diverses línies de recerca (enteses com a conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica). Coordina, quan així se l'indiqui per la Direcció de l'Institut, un grup de persones i respon directament davant del responsable de l'àrea de recerca, si existeix, o del responsable científic de la institució.

Nivell 2**Investigador associat**

És l'investigador, amb contracte temporal o indefinit, amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en línies i/o projectes de recerca i assumeix la direcció i responsabilitat plena d'almenys un d'aquests projectes. Respon davant del responsable del grup.

Nivell 3**Investigador assistent**

És l'investigador contractat temporalment amb títol de doctor, que fa menys de 5 anys que ha llegit la tesi doctoral. Realitza tasques de recerca en la fase inicial de la seva carrera posdoctoral dins d'un grup de recerca, sota les ordres del responsable del grup, i comença a assumir la direcció de projectes de recerca.

S'estableix un període màxim de 4 anys d'estada en aquest nivell professional, renovables en circumstàncies excepcionals per 1 o 2 anys més.

Subgrup 1.2.**Investigador de convocatòria**

És l'investigador llicenciat o amb títol de doctor contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció d'investigador de convocatòria la denominació corresponent a la convocatòria). Realitza tasques de recerca dins del grup de recerca sota les ordres del responsable del grup i està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinats per la convocatòria.

S'inclouen en aquest subgrup professional els contractes propis no estabilitzats (ISCIH, Ramon y Cajal, Juan de la Cierva i d'altres), així com els contractes lligats a projectes (RETICS, FIS, SAF, AATRM, Marató TV3 i d'altres).

Subgrup 1.3**Investigadors en formació****Nivell 1****Investigador en formació post DEA**

És el llicenciat universitari predoctoral que està matriculat en un programa de doctorat i que ha assolit el diploma d'estudis avançats i, per tant, està capacitat per realitzar la seva tesi doctoral. Està incorporat en un grup de recerca i realitza tasques de recerca, sota les ordres del seu director de tesi, durant un màxim de 3 anys prorrogables, extraordinàriament, per 1 any més en cas que s'estimi necessària aquesta pròrroga per a la finalització de la tesi doctoral.

És condició indispensable presentar el projecte de tesi doctoral.

Nivell 2**Investigador en formació pre DEA**

És el llicenciat universitari predoctoral que inicia la seva formació en investigació. Està incorporat en un grup de recerca i realitza tasques de formació durant un màxim de 2 anys, prorrogables extraordinàriament per 1 any més, sota les ordres del seu director de tesi.

És condició indispensable estar matriculat en un programa de doctorat i realitzar els cursos satisfactòriament.

Nivell 3**Investigador en formació de convocatòria**

És l'investigador en formació contractat a través d'una convocatòria pública d'un

organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció d'investigador en formació de convocatòria, la denominació corresponent a la convocatòria). Està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinades per la convocatòria.

Grup 2

Personal tècnic

És aquell personal la funció principal del qual és donar suport tècnic i instrumental al desenvolupament de projectes d'investigació, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada. Els subgrups que engloba aquest grup són els següents:

Subgrup 2.1.

Tècnic superior de recerca

És aquell personal titulat amb alt grau d'especialització d'una determinada tècnica, infraestructura o àrea de coneixement, i que assumeix la màxima responsabilitat tècnica en aquesta especialització. Es requereix llicenciatura.

Subgrup 2.2.

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.

Subgrup 2.3.

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.

Subgrup 2.4.

Tècnic de convocatòria

És el tècnic contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció de tècnic de convocatòria la denominació corresponent a 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 i està sotmès íntegrament al deures i obligacions determinades per la convocatòria.

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

Subgrup 3.1.

Tècnic de gestió administrativa

Desenvolupa funcions administratives amb un alt grau d'iniciativa i responsabilitat, atesa la seva capacitat i experiència acreditada. Es requereix titulació mínima de diplomatura universitària.

Subgrup 3.2.

Oficial administratiu

Desenvolupa funcions administratives amb certa iniciativa i responsabilitat i posseeix capacitat per organitzar treball administratiu d'acord amb objectius i instruccions. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau superior o equivalent.

Subgrup 3.3.

Auxiliar administratiu

Desenvolupa funcions administratives 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.

Subgrup 3.4.

Administratiu de convocatòria

És l'administratiu contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció d'administratiu de convocatòria la denominació corresponent a la convocatòria). Realitza tasques administratives

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.

Grup 4

Personal de serveis auxiliars

Subgrup 4.1.

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.

Subgrup 4.2.

Personal no qualificat

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

Subgrup 4.3.

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.

CAPÍTOL 5

Temps de treball i temps de descans

Article 18

Jornada

1. La jornada de treball efectiu per a tots els treballadors/ores afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni serà de 1.704 hores anuals de treball efectiu.

Al personal d'investigació (grup 1) li serà d'aplicació aquesta jornada a partir del dia següent a la signatura d'aquest Conveni, per tant, durant l'exercici 2007 i fins a la data efectiva d'entrada en vigor d'aquest Conveni, la seva jornada de treball serà la que venien realitzant de 1.752 hores anuals de treball efectiu. L'aplicació de la nova jornada es farà adaptant l'horari segons les necessitats de cada servei amb el vistiplau de la Direcció de l'Institut, i en cap cas no suposarà una reducció de dies efectius de treball.

2. Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sense perjudici del que disposa l'article 19.3 d'aquest Conveni.

3. En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà d'acomplir-se inexorablement, atenent que pel seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual, setmanal i festius.

4. L'empresa realitzarà la planificació anual de treball de cada treballador/a i se la lliurarà amb la màxima antelació possible.

5. En cas de superar-se la jornada anual, es compensarà en temps de descans equivalent durant el primer trimestre de l'any natural següent.

Article 19

Horaris

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor del Conveni, llevat del cas esmentat al punt 1 de l'article anterior.

2. Respectant el còmput anual, la jornada es distribuirà de forma anual, encara que se superin les 9 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. Quan es realitzi horari continu de més de 6 hores, el personal afectat 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 preavisar el treballador/a amb una antelació mínima de 72 hores, llevat supòsits d'urgència.

b) Les hores acumulades per aquesta situació hauran de ser compensades, amb temps de descans equivalent, dins els 2 mesos següents a la seva realització, sempre que les necessitats de servei ho permetin. El treballador/a i la Direcció de l'Institut podran acordar la seva compensació en un altre període.

Article 20

Pauses i reducció de jornada per lactància i part prematur

a) Lactància: els treballadors/ores tindran dret a una pausa d'1 hora en el seu treball, que podran dividir en 2 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 ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin, s'acorda la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís per maternitat. 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.

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 1 hora. En aquests casos també podran optar per gaudir d'una reducció de jornada fins un màxim de 2 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 què 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 8 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.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini d'1 mes 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

Altres reduccions per conciliació de la vida familiar i laboral

1. Aquells treballadors/ores que per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa un menor amb 8 anys d'edat, podran gaudir d'una reducció de la seva jornada de treball, amb una disminució proporcional del salari, sempre que es compleixin els següents requisits:

Tenir una antiguitat mínima d'1 any.

La reducció, com a criteri general, haurà de ser d'un 50% de la jornada.

Haurà de ser compatible, en tot cas, amb les necessitats organitzatives de l'Institut de Recerca.

Com a criteri general no podrà fer-se la reducció en caps de setmana.

Serà incompatible amb la prestació de serveis per compte pròpia o aliena en altra o altres empreses.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini d'1 mes d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada.

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

4. La concessió de la reducció de jornada serà per una durada de 6 mesos prorrogables per un període successiu d'igual durada, o pel temps que resti fins que el menor compleixi els 9 anys d'edat, cas que sigui inferior als esmentats 6 mesos.

5. Concedida la reducció de jornada, el personal no podrà reincorporar-se a la seva jornada completa fins a la finalització del període de vigència de la reducció concedida. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període de reducció concedit. En tot cas caldrà un preavís mínim d'1 mes.

Article 23

Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'1 dia i mig (36 hores) ininterromput.

Article 24

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 d'aquesta.

2. Les vacances es retribuïran incloent-hi el salari base i tots els complements salarials que retribueixin 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 proposat.

Article 25

Festius intersetmanals

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

2. Els treballadors tindran dret a gaudir de 4 dies més de festa, que es gaudiran 2 per Setmana Santa i 2 per Nadal. Aquests dies 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 d'aquesta.

Article 26

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 a gaudir per Setmana Santa i 2 per Nadal (article 24.2 del Conveni).
- Tots aquests dies es gaudiran sens perjudici de la realització de la jornada anual efectiva prevista a l'article 18 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 6

Permisos, excedències i suspensions de contracte

Article 27

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 d'unions estables de parelles, Llei 10/1998, de 15 de juliol). Aquest permís s'haurà de demanar amb 1 mes d'antelació.
- b) 1 dia feiner, per trasllat del domicili habitual del treballador/a. Aquest permís s'haurà de demanar amb 15 dies d'antelació.
- c) 1 dia natural per matrimoni de pares, fills i germans. Aquest permís s'haurà de demanar amb 15 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:
 - 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.
- f) Per mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització d'avis, pares polítics, néts, germans consanguinis o afins:
 - 2 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
 - 4 dies naturals (2 d'ells a efectes de desplaçament) si els fets s'esdevenen fora de Catalunya.
- 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 hi 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 7 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 15 dies d'antelació.
- j) Fins a 24 hores l'any en jornada completa, 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 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 7 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 6 primeres hores.

Article 28

Excedència voluntària

1. Els treballadors que acreditin 1 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'1 mes a la data d'inici prevista. Si el treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa 1 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 treballador/a que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària, no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts 4 anys de treball efectiu, una vegada concloua l'anterior.

Article 29

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 3 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 no 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'1 mes a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 20 dies naturals següents.

3. Si el treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa 1 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.

Article 30

Excedència especial per cura de familiars

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, que es podrà gaudir de forma fraccionada, per tal d'atendre un familiar, de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident greu o malaltia greu, no es pugui valer per si 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 31*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 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 15 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 32*Altres excedències especials*

1. Els treballadors tindran dret a una excedència especial no retribuïda, amb reserva del lloc de treball, de fins a 1 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 Llei d'unions estables de parelles, Llei 10/1998, de 15 de juliol), d'ascendents o descendents de primer grau. En cap cas aquesta excedència no 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'1 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 2 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 3 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 33*Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic*

1. El 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 15 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 7*Condicions econòmiques***Article 34***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.

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 treballadors/ores.

2. La seva quantia es fixa a l'annex 1 i 2, en el benentès 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 treballador/a estigui contractat per tal de desenvolupar un projecte, o per donar suport a aquest, que estigui finançat per una agència de finançament 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 35

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

1. Els treballadors tindran dret a la percepció de 2 gratificacions extraordinàries, que es rebran en el mes de juny i de desembre de cada any, i que es podran prorratejar en les 12 mensualitats ordinàries.

2. Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'1 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 36

Complement personal d'antiguitat

1. Per cada 3 anys d'antiguitat a l'empresa, el 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 contracti 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 37

Complement de nocturnitat

1. El complement mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 25% 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.

Article 38

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...)

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 39

Complement de projecte

1. Aquells treballadors/ores que, en virtut del projecte al que en cada moment estiguin vinculats, tinguin dret a una retribució superior a l'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 40

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% sobre l'hora ordinària, llevat que coincideixin en diumenge, cas en què el recàrrec serà del 75%. Tant l'empresa com els treballadors/ores afectats pel present Conveni s'obliguen a respectar el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador.

Els treballadors/ores 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 41

Bestretes

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

Article 42*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 retribuïran a raó de 9,00 euros/hora.

Article 43*Retribucions salarials per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010*

1. Per als anys 2007, les retribucions són les que consten a les taules salarials adjuntades com a annex número 1.
2. Per als anys 2008, 2009 i 2010, prenent com a base de càlcul les taules salarials definitives de l'any immediatament anterior, s'aplicarà l'IPC estatal previst anualment pel Govern (segons la Llei general de pressupostos de l'Estat), amb efectes de l'1 de gener de cada any, excepte en aquells conceptes salarials en que s'hagi pactat una regulació diferent. S'adjunta com a annex número 2 les taules salarials inicials corresponents a l'exercici 2008.
3. Únicament i exclusivament per als subgrups professionals 2.3 tècnics de laboratori, 3.2 oficials administratius, 3.3 auxiliars administratius, 4.1 ajudant de serveis auxiliars i 4.2 personal no qualificat, l'increment del salari base per als anys 2008, 2009 i 2010 serà igual a l'IPC estatal previst per a l'any 2008 més 4 punts, l'IPC estatal previst per a l'any 2009 més 4 punts i l'IPC estatal previst per a l'any 2010 més 4 punts, respectivament. La resta de conceptes es regiran per l'establert al punt anterior.

Article 44*Clàusula de revisió salarial*

1. En cas que l'IPC real de cadascun dels exercicis 2008, 2009 i 2010 sigui diferent al previst, es procedirà a actualitzar les taules salarials definitives de l'any natural immediatament anterior amb l'IPC estatal real de l'exercici que correspongui (publicat per l'INE o organisme que el substitueixi). Aquesta actualització es farà efectiva a la nòmina del mes següent en què es conegui oficialment l'esmentat IPC. Els endarreriments produïts des de gener de cada exercici per la diferència entre l'IPC real i l'IPC previst aplicat, es regularitzaran mitjançant un pagament únic el mes següent en què es conegui oficialment l'esmentat IPC.
2. Les revisions pactades en el present article s'aplicaran a les taules salarials excepte a aquells conceptes que ja s'hagi acordat l'import corresponent a cadascun dels anys de vigència del Conveni o s'hagi pactat una regulació diferent.

CAPÍTOL 8*Formació***Article 45***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.
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% de la massa salarial de l'Institut.
L'import resultant d'aplicar aquest percentatge en cap cas no serà acumulable d'un exercici a l'altre.

A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social. Aquest esforç inversor inclou qualsevol modalitat de subvenció, donació, etc. que l'Institut pugui percebre en qualsevol moment.

3. Es constituirà una Comissió de Formació integrada per 2 persones designades pel Comitè d'Empresa d'entre els seus membres, i per 2 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 sobre la base de 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, en consonància amb els objectius de l'Institut.
- 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.

CAPÍTOL 9

Desenvolupament professional

Article 46

Finalitats

El sistema de desenvolupament professional que s'aplicarà dins de l'Institut de Recerca està destinat a reconèixer:

D'una banda, l'experiència, la trajectòria professional i la competència del treballador/a en l'activitat de recerca.

I d'una altra, a valorar les activitats del treballador/a així com el seu rendiment i els resultats del treball, en el marc de la missió i dels objectius de l'organització.

La posada en marxa d'aquest sistema de desenvolupament professional implica:

1. L'establiment d'un període transitori d'implantació, que permeti, de forma esglaonada i reglada, implantar el model de carrera professional descrit.
2. Atinent que es tracta d'un procediment d'adscripció voluntària, regular els mecanismes d'absorció i compensació retributiva d'aquells conceptes salarials, que a nivell personal i en còmput global anual, siguin superiors als establerts en les taules retributives del grup, subgrup professional o, en el seu cas, nivell.

Article 47

Carrera professional

1. Concepte

La carrera professional és un sistema de reconeixement, promoció i desenvolupament professional que reconeix de forma individualitzada, pública i expressa, l'aportació de cada investigador titular als objectius i resultats de l'Institut, mitjançant el desenvolupament professional assolit per la seva experiència i les competències necessàries en l'activitat de recerca.

Aquest sistema es desenvoluparà dins el marc de la gestió per competències, enteses com el conjunt de coneixements, habilitats i actituds, directament relacionats amb un acompliment excel·lent.

Les característiques bàsiques que haurà de complir aquest sistema de carrera professional són les que es detallen a continuació. El seu desenvolupament i aplicació pràctica es farà atenent al que prevegi el reglament d'aplicació proposat per l'empresa. A tal efecte, amb caràcter previ, s'establirà un període de consultes no inferior a 15 dies en el si de la Comissió Paritària del Conveni.

2. Àmbit d'aplicació i requisits d'accés.

L'Institut de Recerca aplicarà el sistema de carrera professional als investigadors/ores titulars (nivell 1 del subgrup professional 1.1 del grup professional 1) que compleixin els següents requisits:

Tenir un règim de contractació laboral a temps complet. Les persones que estant contractades a temps complet, gaudeixin d'una reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial, conforme als requisits legals vigents en cada moment, mantindran el percentatge de retribució corresponent a la jornada completa.

Acreditar un temps d'antiguitat a l'Institut de 2 anys com a investigador titular.

3. Principis bàsics

Voluntària

Tant l'accés a la carrera professional com la sortida tenen caràcter voluntari. S'entendrà per sortida de la carrera professional el fet de no presentar-se a les avaluacions periòdiques que en cada moment corresponguin, o no superar les corresponents avaluacions per ser assignat o per continuar en algun dels nivells de carrera.

Avaluable

La participació en el sistema de carrera professional serà avaluable periòdicament mitjançant un sistema objectiu d'avaluació. El canvi de nivell en cap cas no serà automàtic.

Reversible

Tots els nivells seran reversibles i, per tant, no consolidables. Caldrà una avaluació positiva que es realitzarà periòdicament.

Revisable

La carrera professional és un element actiu, i, per tant, subjecte a revisió i a canvis.

Participativa

Es procedirà a la constitució d'una Comissió Avaluadora de la Carrera Professional.

Estructurada i retribuïda per nivells

Aquests nivells no constitueixen en cap cas una categoria, grup, subgrup professional o nivell professional diferent, ni una vinculació a un lloc de treball determinat.

Diferenciada

La carrera professional és diferenciada i independent dels càrrecs de responsabilitat o comandament.

4. Nivells i accés

El sistema de carrera professional s'estructura en 3 nivells retribuïts, amb una denominació específica per cada un d'ells: nivell 1, 2 i 3.

L'obtenció del primer nivell, i l'accés als superiors, requeriran l'avaluació favorable dels mèrits de l'interessat, d'acord amb el previst al punt 5 avaluació.

Per a l'obtenció de cada nivell serà necessari acreditar els requisits que s'estableixen a continuació quant a nombre d'anys d'exercici professional i anys de permanència en cada nivell, així com sol·licitar i superar l'avaluació corresponent.

Per poder accedir al nivell 1 cal acreditar 2 anys d'exercici professional com a investigador titular a l'Institut de Recerca i haver superat les avaluacions corresponents.

Per poder accedir al nivell 2 cal acreditar 4 anys de permanència al nivell 1 i haver superat les avaluacions corresponents.

Per poder accedir al nivell 3 cal acreditar 4 anys de permanència al nivell 2 i haver superat les avaluacions corresponents.

Pel que fa al compliment del requisit d'experiència i permanència en els diferents nivells, es computaran els anys acreditats a 31 de desembre de l'any de la convocatòria.

En el cas d'incorporacions externes com a investigadors titulars, sempre que acreditin els anys d'experiència requerits per a cada nivell de carrera professional

(com a investigador, de nivell anàleg, en altres institucions de recerca) es farà una assignació provisional a un dels nivells de carrera establerts. Aquesta assignació provisional serà facultat exclusiva de l'Institut de Recerca. Un cop transcorregut 1 any des de l'assignació provisional, el treballador/a haurà de superar l'avaluació corresponent i se l'assignarà el nivell de carrera que correspongui, sempre tenint en compte els anys d'experiència requerits per a cada nivell. En cas que el treballador/a no es presenti a l'esmentada avaluació, perdrà el nivell provisionalment assignat.

5. Avaluació

5.1. L'accés al primer nivell retribuït i successius requerirà l'avaluació favorable de l'interessat. Aquesta avaluació contemplarà:

Avaluació curricular

El currículum es presentarà en un model normalitzat. S'acceptarà la presentació de currículums normalitzats d'organismes públics externs.

En aquest apartat es valorarà globalment, a través de l'aplicació d'un barem, el seu currículum posant èmfasi en els aspectes següents:

a) Estudis realitzats, activitats professionals realitzades, estades a l'estranger, premis obtinguts i altres formes de reconeixement, presència en la comunitat científica (editor, societat...), en comissions de recerca d'organismes i idiomes que coneix.

b) La capacitat de realització dels projectes de recerca via convocatòries competitives, públiques o privades, estatals, europees o d'altra procedència. Es valorarà si els projectes d'investigació o treballs realitzats són originals, la capacitat de generar hipòtesis i resultats rellevants, el seu interès per la institució, les possibles repercussions dels resultats (per exemple patents, guies de pràctica clínica...) i si l'avaluat ha estat investigador principal o col·laborador del projecte.

c) La capacitat demostrada de formació de nous investigadors: nombre d'investigadors en formació, contractes predoctorals i postdoctorals. Tesis dirigides, postgraus i mestratges dirigits pels investigadors del grup o doctorats impulsats i vinculats a les línies de recerca.

Avaluació de resultats i de la qualitat de l'activitat investigadora.

En aquest apartat es valorarà el nivell d'excel·lència en la producció científica i la utilitat dels resultats de la recerca (patents, l'existència d'aplicació en la pràctica clínica com a guies de pràctica clínica).

Els indicadors objectius més acceptables són:

a) Els índexs d'impacte de les revistes científiques, calculats fonamentalment a partir de les citacions que reben els articles que publiquen. En aquest apartat es valoraran les publicacions dels 10 últims anys i es consideraran només articles originals, revisions i casos clínics. No es tindran en compte ni les cartes, ni les editorials ni les actes a congressos, ni aquelles publicacions sense factor d'impacte. Per a l'avaluació del factor d'impacte total (FIT) i del factor d'impacte mitjà (FIM) s'utilitzaran els valors publicats pel Science Citation Index de l'any corresponent a la publicació.

Per poder obtenir la puntuació mínima exigible es tindrà en compte:

Tenir el 30% de les publicacions figurant com a primer autor, com a últim o com a responsable de la correspondència amb l'editor.

A tall orientatiu, es consideraran com a favorables: un FIT superior a 90 i un FIM = 3.2

b) Les citacions o el reconeixement internacional que reben altres publicacions, com ara llibres, o les ponències a un congrés.

c) L'existència i utilitat dels resultats de les recerques, mesurats amb sol·licituds de patents i models d'utilitat i l'obtenció de patent, el valor econòmic de la patent activa aconseguida per mitjà de recerca aplicada i l'existència d'aplicacions en la pràctica clínica com guies de pràctica clínica.

d) Les accions de transferència de coneixement mitjançant contractes o convenis de recerca amb administracions públiques o empreses. Queden exclosos de l'avaluació

els resultats de la recerca que es comercialitzen per mitjà de serveis de consultoria, informes, etc. les conclusions dels quals queden en propietat i coneixement exclusiu dels qui paguen els serveis esmentats.

e) L'obtenció de finançament via convocatòries competitives públiques o privades, estatals, europees o d'altra procedència.

Avaluació de las competències tècniques i genèriques establertes.

S'entén per competència el conjunt d'habilitats, coneixements i actituds que es tradueixen en conductes i hàbits percebuts, directament relacionats amb un acompliment excel·lent, i que una organització necessita que tinguin els seus treballadors/ores per assolir els seus objectius

En aquest apartat es podrà valorar, entre d'altres:

a) L'adequació de les línies i/o projectes de recerca a les orientacions del Pla de recerca innovació de la Generalitat de Catalunya i del Plan nacional de I+D+I i de la política científica de l'Institut.

b) La composició, estructura, interdisciplinarietat i coherència del grup de recerca o línia que lideri l'investigador.

c) La participació en òrgans de gestió, comissions, etc. de qualsevol institució de l'entitat Sant Pau.

d) La capacitat de divulgació científica dels resultats. Programa o accions de comunicació, difusió o didàctica de l'activitat de recerca del grup o de la línia.

C: Criteris d'avaluació; PM: Puntuació mínima; N1: Nivell 1

Ponderació; N2: Nivell 2 Ponderació; N3: Nivell 3 Ponderació

C	PM	N1	N2	N3
Avaluació curricular	50%	40 %	30%	20%
Resultats – Qualitat	50%	35 %	40%	40%
Competències tècniques	50%	15 %	20%	30%
Competències genèriques	50%	10 %	10%	10%

5.2. Per superar l'avaluació cal haver obtingut com a mínim el 70% global i amb una puntuació mínima exigible en cada tram del 50% per a ser considerada puntuable.

5.3. Un cop assolit un determinat nivell de carrera, l'investigador titular serà avaluat als 2 anys. Si no supera aquesta avaluació perdrà el nivell de carrera vigent i, en el seu cas, serà assignat en el nivell que li correspongui en funció del resultat de l'avaluació, no podent presentar-se a una nova avaluació fins a transcorregut un termini de 2 anys.

En cas que superi l'esmentada avaluació, l'investigador continuarà en el nivell de carrera professional per 2 anys més. Transcorregut aquest nou termini haurà de passar l'avaluació corresponent per poder accedir al següent nivell de carrera professional. Si no supera aquesta avaluació no podrà passar de nivell i, en el seu cas, serà assignat en el nivell que li correspongui en funció del resultat de l'avaluació, no podent presentar-se a una nova avaluació fins a transcorregut un termini de 2 anys.

5.4. La convocatòria i les avaluacions, com a criteri general, es faran durant el darrer trimestre de cada any. Els efectes econòmics, amb independència de la data en què es disposi del resultat de les avaluacions, seran de l'1 de gener de l'any següent a la data de la convocatòria.

6. Comissió Avaluadora

Es crea una Comissió Avaluadora que s'encarregarà de realitzar l'avaluació dels participants al sistema de carrera professional, segons els criteris establerts.

La Comissió tindrà caràcter paritari i estarà formada per:

a) 3 membres designats per la Direcció General de l'Institut de Recerca.

b) 2 membres elegits entre i pels investigadors titulars.

c) 1 membre designat per majoria del Comitè d'Empresa entre els investigadors titulars.

A les reunions de la Comissió Avaluadora podrà assistir un membre del Comitè d'Empresa, designat per aquest, amb veu però sense vot.

La Comissió Avaluadora proposarà a la Direcció l'assignació del nivell de carrera professional que en cada cas correspongui en funció dels criteris establerts. La Direcció notificarà als candidats, per escrit, el nivell finalment assignat.

Aquesta Comissió procurarà funcionar per consens, però en cas d'empat decidirà la Direcció de la empresa que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els components de la Comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i valoracions que puguin realitzar els diferents components de la Comissió sobre l'avaluació de les persones presentades.

En cas d'existir discrepància amb els resultats de l'avaluació, el treballador/a tindrà un termini de 15 dies, des del dia que li sigui notificada, per remetre sol·licitud de revisió a la Comissió Avaluadora, que haurà de modificar o ratificar la seva proposta abans d'1 mes de la data de recepció de la sol·licitud.

7. Nivells i imports

La carrera professional haurà d'estar totalment implantada a 31 de desembre de 2009. Aquesta implantació es farà de forma gradual i homogènia durant la vigència del Conveni.

La taula següent presenta l'import anual assignat a cada nivell i l'any d'implantació.

N: nivell; I: import anual; A: any d'implantació

N	I	A
1	2.360	2008
2	4.552	2008
3	7.090	2009

Totes els imports corresponen a l'any d'implantació i a jornada completa. El seu abonament es farà distribuït en 12 mensualitats d'igual import.

8. Períodes d'implantació

8.1. Període transitori

Durant el període transitori d'implantació, les persones que es presentin a la carrera professional hauran de complir el requisit de permanència de 2 anys com a investigador titular a l'Institut de Recerca. En canvi, únicament i exclusivament per aquest període, no hauran de complir el requisit de permanència en cada nivell per a poder optar a un de nou en la seva primera avaluació.

8.2. Període definitiu

A partir de l'any 2010, aquest inclòs, s'aplicarà el model definitiu de carrera professional segons el model descrit.

A partir d'aquest moment i de forma anual, el reglament, el barem utilitzat, i els altres elements de valoració seran susceptibles de novacions i/o de nous aspectes d'avaluació, quan per concordança amb els objectius de l'Institut així es justifiqui i/o bé per l'adequació dels ítems d'avaluació que la Direcció de l'Institut consideri adients. En aquest cas s'haurà d'establir un període de consultes no inferior a 15 dies en el si de la Comissió Paritària del Conveni.

CAPÍTOL 10

Millores socials

Article 48

Absències retribuïdes per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna

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

1. El 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.

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.

3. Les absències retribuïdes justificades amb informe de visita mèdica només podran produir-se 1 cop cada any natural si l'absència és de 2 dies, o 2 cops cada any natural si l'absència és d'1 dia.

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 treballador/a, a més de comunicar inexcusablement, per telèfon o un altre mitjà 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:

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

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 que estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 49

Accidents, malaltia professional, risc durant l'embaràs, 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/ores que tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

2. 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 que estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 50

Protecció de les víctimes de la violència de gènere

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

A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la seva durada. 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 6 mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els 6 mesos la treballadora en el termini màxim de 15 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 6 mesos, tret que el jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de 18 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.

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 la corresponent ordre judicial de protecció.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències 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 51

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 multidisciplinàries 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 52

Garanties en cas d'arrest del treballador/a

El 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 absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

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.

CAPÍTOL 11

Jubilació

Article 53

Jubilació forçosa

D'acord amb el previst a la Llei 14/2005, d'1 de juliol, els treballadors/ores, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin els 65 anys d'edat. Les persones que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni tinguin una edat igual o superior a l'esmentada els serà igualment d'aplicació el previst a aquest article.

Únicament el treballador/a no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot havent fet els 65 anys d'edat, quan no acrediti els preceptius 15 anys de carència que exigeix el Reial decret legislatiu, de 20 de juny, pel que s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. En aquest cas la jubilació tindrà lloc forçosament en completar els 15 anys de carència.

La jubilació forçosa d'un treballador/a anirà vinculada a objectius coherents amb la política d'ocupació, i es configura la planificació de plantilles com un element essencial de la política d'ocupació com a garantia d'estabilitat. Per aconseguir aquests objectius les jubilacions forçoses aniran acompanyades per la transformació de contractes temporals en indefinits o de contractes a temps parcial a temps complert, encara que l'empresa opti per l'amortització del lloc de treball.

Article 54

Jubilació especial als 64 anys

Com a mesura per al foment de l'ocupació, s'acorda que els treballadors/ores de 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a aquesta modalitat de jubilació amb el 100% de la prestació a la que tindrien dret, puguin fer-ho. En aquest cas, l'empresa estarà obligada a substituir-los en la forma i amb les condicions que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Article 55

Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors/ores 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 (Reial decret 1/94) d'acord amb la redacció introduïda per la Llei 40/2007 de mesures en matèria de Seguretat Social (BOE núm. 291 de 5 de desembre de 2007). Aquesta situació de jubilació parcial es mantindrà com a màxim fins al dia que el treballador/a compleixi els 65 anys d'edat, que és l'edat obligatòria de jubilació establerta a l'article 53 d'aquest Conveni, moment en què el treballador/a causarà baixa a l'empresa a tots els efectes i passarà a la situació de jubilació plena.

Per accedir a aquest tipus de jubilació, el treballador/a haurà de pactar amb l'empresa el percentatge de reducció de la seva jornada de treball, entre un mínim del 50% i un màxim del 75% (o del 85% quan es donin les circumstàncies previstes a la LGSS), així com la distribució de la jornada de treball a realitzar, atenent la situació personal del treballador/a i a les necessitats organitzatives de l'empresa. En igual percentatge de reducció de la jornada de treball es reduiran les percepcions salarials del treballador/a.

La duració del contracte de relleu podrà ser indefinida o, en tot cas, igual al temps que manqui al treballador/a substituït per tenir l'edat de jubilació plena als 65 anys. La jornada serà com a mínim igual a la reducció de jornada acordada amb el treballador/a substituït.

El lloc de treball del rellevista podrà ser el mateix del treballador/a substituït o un altre similar, entenent com a tal el desenvolupament de tasques corresponents al mateix grup professional.

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.

L'empresa es compromet a donar resposta al treballador/a en un termini màxim d'1 mes a comptar de la recepció de la seva sol·licitud.

CAPÍTOL 12

Seguretat i salut laboral

Article 56

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 57

Vigilància de la salut

A l'Institut està instaurat un sistema de vigilància de la salut per a tots els treballadors/ores. 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/ores exposats a risc de radiacions ionitzants, risc biològics d'agents del grup 3 i 4 del Reial decret 664/1997, risc químic i d'agents cancerígens i mutagènics, o d'aquells altres treballadors/ores 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 58

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 no es pot substituir el lliurament d'equips de protecció individual per l'abonament de cap quantitat.

Tots els treballadors/ores 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 59

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 assisteixi facultativament 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/ores, la relació de llocs de treball exempts de risc a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen als supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en què 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, tècnicament o subjectivament possible, o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats podrà declarar-se 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 en 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 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 13

Règim disciplinari

Article 60

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 61

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 10 minuts i inferior a 20, que no causin perjudici irreparable.
 - b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb què 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 5 dies després d'haver-lo realitzat.
 - e) La inobservança 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 els plus familiars dins els 5 dies següents a la seva producció.
 - 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 1 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 62

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 2 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 1 any; inhabilitació per a la promoció interna durant 3 anys com a màxim; acomiadament.

Article 63

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.

L'expedient s'iniciarà tramitent 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 5 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 5 dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions 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 64

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les menys greus i les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 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 6 mesos sense mitjançar culpa del treballador/a expedientat.

CAPÍTOL 14

Representació col·lectiva

Article 65

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 2 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) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable.

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) L'Institut 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. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.

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.

Article 66

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 67

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, fora 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 aquesta, 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 68

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 a aquest.

CAPÍTOL 15
Solució de conflictes col·lectius

Article 69
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 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1.1 Els investigadors associats que a la data de signatura d'aquest Conveni hagin estat objecte de la corresponent avaluació externa i es trobin en situació d'estabilitzats passaran, amb efectes del dia 1 de gener de 2008, a ser classificats al nivell 1 (investigador titular) del subgrup professional d'investigadors. Aquesta adaptació es portarà a terme durant el 2 mesos següents a la data de signatura d'aquest Conveni, amb els efectes econòmics que corresponguin.

1.2 A partir de la data de signatura d'aquest Conveni s'estableix el compromís de procedir a la convocatòria interna i/o externa, segons criteri de l'Institut, d'un mínim de 3 places d'investigador titular, durant el període 2008-2010. A aquestes places podran presentar-se totes aquelles persones que compleixin els requisits de la convocatòria, independentment de la seva classificació professional.

1.3 Com a conseqüència de l'increment retributiu que comporti el fet d'accedir a investigador titular, seran absorbits i compensats els imports que es vinguin percebant per conceptes diferents als de salari base i antiguitat.

2. Complement de conversió

Es manté en conveni el complement de conversió que regulava la disposició transitòria primera A2 del Conveni 2004-2006 per a aquells treballador que a la data de la signatura del present Conveni continuen perceben l'esmentat complement.

Aquest complement mantindrà el seu caràcter no absorbible, no compensable, i serà revalorable amb l'increment que es pacti en Conveni col·lectiu. S'abonarà, com fins ara, distribuït en 14 mensualitats d'igual import (12 ordinàries i 2 extraordinàries).

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

El present Conveni col·lectiu substitueix i deroga íntegrament l'anterior, així com qualsevol altra regulació o pactes que poguessin existir a l'empresa, de qualsevol mena, origen, caràcter, naturalesa, denominació i matèria, en allò que sigui contrari a la regulació continguda en aquest Conveni.

ANNEX 1

Taules 2007

(Definitives)

SB: Salari base anual; SA: salari base anual; AM: antiguitat mensual per trienni; AA: antiguitat anual per trienni.

	SB	SA	AM	AA
Grup 1. Personal d'investigació				
Subgrup 1.1 Investigadors				
Nivell 1 Investigador titular	2.818,56	39.459,84	58,06	812,84
Nivell 2 Investigador associat	2.387,93	33.431,02	58,06	812,84
Nivell 3 Investigador assistent	2.145,58	30.038,12	58,06	812,84
Subgrup 1.2 Investigador de convocatòria	(*)	(*)	(*)	(*)
Subgrup 1.3 Investigadors en formació				
Nivell 1 Investigador en formació post DEA	960,52	13.447,28	58,06	812,84
Nivell 2 Investigador en formació pre DEA	814,58	11.404,12	58,06	812,84
Nivell 3 Investigador en formació de convocatòria	(*)	(*)	(*)	(*)
Grup 2. Personal tècnic				
Subgrup 2.1 Tècnic superior de recerca	1.879,04	26.306,56	58,06	812,84
Subgrup 2.2 Tècnic de recerca	1.745,92	24.442,88	58,06	812,84
Subgrup 2.3 Tècnic de laboratori	1.289,18	18.048,52	35,18	492,52
Subgrup 2.4 Tècnic de convocatòria	(*)	(*)	(*)	(*)
Grup 3. Personal administratiu				
Subgrup 3.1 Tècnic de gestió administrativa	1.812,50	25.375,00	58,06	812,84
Subgrup 3.2 Oficial administratiu	1.289,18	18.048,52	35,18	492,52
Subgrup 3.3 Auxiliar administratiu	1.118,52	15.659,28	34,00	476,00
Subgrup 3.4 Administratiu de convocatòria	(*)	(*)	(*)	(*)
Grup 4. Personal de serveis auxiliars				
Subgrup 4.1 Ajudant de serveis aux.	1.118,52	15.659,28	34,00	476,00
Subgrup 4.2 Personal no qualificat	665,84	9.321,76	34,00	476,00
Subgrup 4.3 Auxiliar de convocatòria	(*)	(*)	(*)	(*)

Taules definitives del 2007 (Amb increment del 4,2%, IPC real 2007, sobre taules definitives del 2006)

(*) La retribució ve fixada a la corresponent convocatòria, d'acord amb el que estableix l'article 17 i 34.3 del Conveni.

ANNEX 2

Taules 2008

(provisionals)

SB: Salari base anual; SA: salari base anual; AM: antiguitat mensual per trienni; AA: antiguitat anual per trienni.

	SB	SA	AM	AA
Grup 1. Personal d'investigació				
Subgrup 1.1. Investigadors				
Nivell 1 Investigador titular.....	2.874,93	40.249,02	59,22	829,08
Nivell 2 Investigador associat.....	2.435,69	34.099,66	59,22	829,08
Nivell 3 Investigador assistent.....	2.188,49	30.638,86	59,22	829,08
Subgrup 1.2. Investigador de convocatòria.....(*)		(*)	(*)	(*)
Subgrup 1.3. Investigadors en formació				
Nivell 1 Investigador en formació post DEA.....	979,73	13.716,22	59,22	829,08
Nivell 2 Investigador en formació pre DEA.....	830,87	11.632,18	59,22	829,08
Nivell 3 Investigador en formació de convocatòria.....(*)		(*)	(*)	(*)
Grup 2. Personal tècnic				
Subgrup 2.1. Tècnic superior de recerca.....	1.916,62	26.832,68	59,22	829,08
Subgrup 2.2. Tècnic de recerca.....	1.780,84	24.931,76	59,22	829,08
Subgrup 2.3. Tècnic de laboratori.....	1.366,53	19.131,42	35,88	502,32
Subgrup 2.4 Tècnic de convocatòria.....(*)		(*)	(*)	(*)
Grup 3. Personal administratiu				
Subgrup 3.1. Tècnic de gestió administrativa.....	1.848,75	25.882,50	59,22	829,08
Subgrup 3.2. Oficial administratiu.....	1.366,53	19.131,42	35,88	502,32
Subgrup 3.3. Auxiliar administratiu.....	1.185,63	16.598,82	34,68	485,52
Subgrup 3.4. Administratiu de convocatòria.....(*)		(*)	(*)	(*)
Grup 4. Personal de serveis auxiliars				
Subgrup 4.1. Ajudant de serveis auxiliars.....	1.185,63	16.598,82	34,68	485,52
Subgrup 4.2. Personal no qualificat.....	705,79	9.881,06	34,68	485,52
Subgrup 4.3. Auxiliar de convocatòria.....(*)		(*)	(*)	(*)

Taules provisionals del 2008 (Amb increment del 2%, IPC previst 2008, sobre taules definitives del 2007)

Tècnic de laboratori, oficial administratiu, auxiliar administratiu, ajudant de serveis auxiliars i personal no qualificat han tingut sobre salari base un increment addicional de 4 punts sobre l'IPC previst, d'acord amb el que estableix l'article 43.2 del conveni.

(*) La retribució ve fixada a la corresponent convocatòria, d'acord amb el que estableix l'article 17 i 34.3 del Conveni.

(08.287.107)

RESOLUCIÓ

TRE/3296/2008, de 23 de setembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de la pròrroga del Conveni de l'1 de gener de 2008 al 30 de juny de 2009, la modificació de l'article 18 i la taula salarial 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Girona per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 1701152).

Vist el text de la pròrroga del Conveni de l'1 de gener de 2008 al 30 de juny de 2009, la modificació de l'article 18 i la taula salarial 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Girona, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 14 de juliol de 2008, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1 j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció de la pròrroga del Conveni de l'1 de gener de 2008 al 30 de juny de 2009, la modificació de l'article 18 i la taula salarial 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Girona per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 1701152) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball de Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests serveis territorials.
- 3 Disposar que la pròrroga del Conveni de l'1 de gener de 2008 al 30 de juny de 2009, la modificació de l'article 18 i la taula salarial 2008 del conveni esmentat es publiquin en el DOGC.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 23 de setembre de 2008

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de pròrroga i modificació del Conveni col·lectiu de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Girona.

Reunits el senyor Eduard Torrent en les seves funcions de director gerent de la Cambra de Comerç de Girona i, de l'altra part, el senyor Marc Gispert i la senyora Elisabeth Abadal com a delegats de personal de la corporació,

Manifesten:

Que acorden la pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de la corporació que finalitzava a finals de desembre de 2007; per tant, queda prorrogat de l'1 de gener de 2008 fins al 30 de juny de 2009. El text es manté en la seva totalitat, excepte una sèrie de modificacions que només afecten l'article 18, acord que s'afegeix com annex al present.