



RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 08100972012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca subscrit pels representants de la Fundació i pels seus treballadors el dia 4 de desembre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 08100972012014), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ HOSPITAL UNIVERSITARI VALL D'HEBRON- INSTITUT DE RECERCA PER ALS ANYS 2026-2029

## CAPÍTOL PRIMER

### Secció 1a. Àmbit d'Aplicació, Vigència i Comissió Paritària

#### Article 1. Àmbit d'Aplicació

El present Conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal vinculat amb contracte de treball que presti els seus serveis a la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron - Institut de Recerca, fundació privada del sector públic.

En aquest Conveni, la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron - Institut de Recerca podrà ser anomenada VHIR.

Queda exceptuat totalment de l'àmbit d'aplicació de la present normativa el personal que s'indica a continuació:

- Els indicats als articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors i de les Treballadores, així com qualsevol altre personal que aquesta norma pugui excloure del seu àmbit de regulació.
- Els que executin tasques de Direcció, gerència, administració general o similar que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.
- El personal pertanyent a altres empreses que prestin serveis subcontractats.
- El col·lectiu que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, cobrin per prestació de serveis (encara que prestin la seva activitat als locals del VHIR), donats d'alta al Règim especial de treballadors/es autònoms/es.
- El personal que no tingui relació contractual amb el VHIR encara que treballi en les seves instal·lacions, mitjançant una beca o contracte atorgat per un altre organisme o institució, sigui de caràcter públic o privat.

## Article 2. Vigència, Pròrroga i Denúncia

Aquest Conveni col·lectiu estarà vigent durant el període 2026-2029, i finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2029. Les condicions laborals derivades de l'aplicació del present Conveni entraran en vigor a partir de l'1 de gener de 2026, tret que el propi articulat del conveni especifiqui una data d'efecte concreta.

El Conveni es considerarà prorrogat tàcitament per períodes anuals si no es denuncia per alguna de les parts. La denúncia podrà efectuar-se en qualsevol moment anterior a la finalització de la vigència del Conveni o de les seves pròrrogues, si bé s'haurà de comunicar, com a mínim, amb dos mesos d'antelació.

Una vegada comunicada la denúncia del Conveni col·lectiu i durant el temps que es porti a terme la negociació del nou text convencional, continuaran aplicant-se les seves clàusules normatives fins que s'aprovi el nou Conveni col·lectiu o s'excedeixi el període màxim de negociació de quatre anys des de la pèrdua de vigència del Conveni. En tot cas, ambdues parts s'adhereixen a l'Acord pel suport i acompanyament dels processos de negociació col·lectiva en ultraactivitat del 18 de juny de 2013.

Davant la possibilitat que se signi un conveni col·lectiu del sector d'investigació i recerca durant la vigència del present Conveni, ambdues parts es comprometen a revisar aquest Conveni i negociar aquells punts que permetin garantir que la plantilla treballadora del VHIR no tingui unes condicions inferiors al conveni col·lectiu del sector.

## Article 3. Comissió Negociadora

Un cop denunciat el Conveni, en un termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de denúncia, es constituirà la Comissió Negociadora del Conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre i ambdues parts hauran d'establir un calendari en un termini de quinze dies.

## Article 4. Prelació de Normes

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre el VHIR i la seva plantilla.

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

## Article 5. Vinculació a la Totalitat

Les normes contingudes en aquest document formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

## Article 6. Comissió Paritària

1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió Paritària.
2. La Comissió Paritària estarà integrada per sis membres: tres en representació de la plantilla treballadora i tres en representació del VHIR. La representació de la plantilla treballadora en aquesta Comissió Paritària haurà de constar de personal integrant de la Comissió Negociadora signant d'aquest Conveni.
3. Podran actuar en qualitat de personal assessor, siguin intern o extern al VHIR 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. Els acords de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran, en tot cas, per majoria de l'assistència a cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.
5. La Comissió es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.
6. La Comissió Paritària haurà de reunir-se en un termini no superior a deu dies des de la recepció de la comunicació de convocatòria per qualsevol de les parts.

- La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.

b) El coneixement de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present Conveni.

c) Si fos necessari, la Comissió Paritària podrà, durant la vigència del Conveni, modificar-lo. En aquest cas, a més de la incorporació de la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, haurien de concórrer els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors, per la constitució de la Comissió Negociadora.

d) Quantes altres funcions tendeixin a la millor eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part d'aquests.

- Les parts signatàries del present Conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'aquests, sempre que siguin de la seva competència conforme a l'establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

7. Segons la previsió de l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors i de les treballadores, totes dues parts es comprometen a sotmetre a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya o pel Departament competent en la matèria, amb caràcter previ a l'inici de qualsevol acció judicial, qualsevol discrepància generada en el si de la Comissió Paritària. La decisió de sol·licitar a un òrgan o l'altre la mediació del conflicte es prendrà per acord de les parts. En defecte d'acord, la mediació se sol·licitarà al Tribunal Laboral de Catalunya.

#### *Article 7. Procediment per la No Aplicació de les Condicions de Treball*

En compliment de la previsió legal continguda en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i de les Treballadores, per al supòsit que s'instés pel VHIR la no aplicació de les condicions del Conveni a l'emparedat de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i de les Treballadores, s'acorda que, en cas que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, no s'arribés a cap acord per procedir a la inaplicació de les condicions del present Conveni, es remetrà, dintre dels deu dies següents a la finalització del període de consultes, les actuacions al Departament de Treball, Afers Socials i Família junt amb la sol·licitud de mediació per part del meritat òrgan i, si és procedent, a l'arbitratge vinculant. En aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors i de les Treballadores.

## **Secció 2a. Compensació, Absorció i Organització DEL Treball**

### *Article 8. Compensació i Absorció*

Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en la present normativa, siguin o no de naturalesa salarial, són compensables i absorbibles en conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol mena que s'anessin satisfent anteriorment al VHIR, ja fos per imperatiu legal, laudo, concessió voluntària del VHIR o per qualsevol altre causa.

Aquestes condicions seran absorbibles, fins on arribin i en còmput anual, pels augments que en el futur es poguessin establir en virtut de preceptes legals, conveni col·lectiu o contractes individuals de treball, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament fossin exclosos d'absorció en el text de la present normativa.

### *Article 9. Garantia Personal*

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran aquelles situacions individuals expressament acordades o concedides que, en conjunt i en còmput anual, superin les establertes en el present Conveni, també considerades en conjunt i en còmput anual. Aquesta garantia tindrà caràcter estrictament personal i no pot suposar un impediment per l'aplicació de la clàusula d'absorció i compensació, respecte d'aquells conceptes la naturalesa dels quals ho permeti.

## Article 10. *Organització del Treball*

L'organització pràctica del treball és facultat exclusiva de la Direcció del VHIR, sense perjudici del deure d'informació que té envers la representació legal del personal treballador.

Correspon al personal titular de les diferents unitats orgàniques de l'empresa organitzar els serveis, donar les instruccions de treball i comprovar la seva aplicació.

## CAPÍTOL SEGON

### **Secció 1a. Del Personal: Ingressos, Cessament i Contractació**

### **Secció 2a. Classificació i Promoció Professional**

#### Disposició Addicional

Atès que el contingut del Capítol Segon, relatiu al personal, classificació i promoció professional, es troba encara en procés de negociació i pendent d'aprovació definitiva per part de la Comissió Negociadora, les parts acorden que el seu text s'incorporarà al present Conveni col·lectiu mitjançant un annex específic un cop hagi estat plenament consensuat i aprovat per les parts signatàries del Conveni.

Les matèries objecte d'aquest capítol continuaran regulades pel marc normatiu vigent o pels acords que, si escau, es mantinguin en vigor, fins a la seva aprovació definitiva i incorporació al present Conveni.

Així mateix, les parts es comprometen a finalitzar la negociació i procedir a la signatura de l'esmentat annex dins del primer semestre de l'any 2026.

La present addenda formarà part íntegra i inseparable del text convencional, a tots els efectes legals.

## CAPÍTOL TERCER

### **Secció 1a. Jornada de Treball**

#### Article 11. *Jornada Anual*

La jornada anual es calcularà anualment tenint en compte els següents criteris:

- Jornada setmanal a temps complet: equivalent a 37,5 hores setmanals.
- Vacances: 23 dies laborables.
- Graciables: 9 dies laborables.
- Festius: segons calendari oficial de l'any en curs.
- Caps de setmana: segons calendari oficial de l'any en curs.

El nombre d'hores anuals del personal treballador a temps parcial es determinarà en proporció a la jornada a temps complet.

Amb la implementació de la jornada ordinària a temps complet de trenta-set hores i mitja setmanals (37.5h), les jornades a temps parcial es redueixen de forma proporcional, mantenint en tot cas, el mateix percentatge de jornada respecte a la jornada completa.

El còmput de jornada establert haurà de complir-se obligatòriament atès que, per al seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual, setmanal, festius i dies de lliure disposició.

En el supòsit que el VHIR hagués de distribuir de forma irregular la jornada de treball, segons preveu l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, serà necessària la prèvia comunicació als representants dels treballadors/es amb una antelació d'un mes a l'aplicació de la mesura. Durant un període de 15 dies, les parts tractaran d'arribar a un acord sobre l'aplicació d'aquella. En el supòsit que finalitzés el període sense acord el VHIR podrà aplicar la dita mesura. En qualsevol cas, el personal treballador afectat haurà de ser informat de la distribució irregular de la seva jornada amb una antelació de cinc dies laborables a la data prevista per la seva aplicació.

## Article 12. Horaris

Com a norma general, l'horari d'atenció als/les usuaris/es per part de les unitats d'Estructura del VHIR serà de 09.00h a 17.00h de dilluns a dijous i divendres de 09.00h a 14.30h. En el cas de les unitats que formen part dels Serveis científic-tècnics, l'horari de divendres estaria condicionat al servei que s'ofereix.

L'horari genèric del personal serà el següent:

- Personal d'Estructura: de 08.30h a 17.00h (45 minuts per dinar) de dilluns a dijous, i divendres de 08.00h a 14.30h.
- Personal dels Grups d'Investigació: de 08.30h a 17.00h (1 hora per dinar) de dilluns a divendres.

Previ acord amb el personal responsable de la unitat, del servei científic-tècnic o del laboratori, i sempre que la naturalesa de les funcions i/o servei ho permeti, el personal treballador tindrà flexibilitat a l'inici i a la finalització de la seva jornada laboral, que serà com a norma general de 07.00 a 10.00 hores per a l'inici i de 16.00 a 19.00 hores per a la sortida. Així mateix, en el marc d'aquesta flexibilitat, el personal també podrà dinar en 45 minuts o 30 minuts, sempre que es garanteixi l'horari de serveis i d'atenció al personal usuari.

Quan la duració de la jornada diària excedeixi de sis hores continuades el personal tindrà dret durant aquesta, a un descans de quinze minuts. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

1. El personal d'Estructura del VHIR podrà fer horari intensiu, amb una pausa màxima de 15 minuts, en les següents dates:

- Tots els divendres de l'any, les vigílies de Nadal, Cap d'Any, Reis i Revetlla de Sant Joan: l'horari serà de 08.00h a les 14.30h sense necessitat de realitzar guàrdies, excepte en situacions extraordinàries i urgents.
- Mes de juliol: durant aquest mes es podrà fer horari intensiu de 08.00h a 15.00h sempre que l'horari d'atenció a l'usuari quedi cobert fins a les 17.00h a cada unitat (necessitat de realitzar guàrdies).
- Mes d'agost: durant aquest mes es podrà fer horari intensiu de 08.00h a 15:00h (sense necessitat de realitzar guàrdies).

La realització de qualsevol d'aquests horaris de jornada intensiva ha de ser compatible sempre amb el còmput total d'hores de jornada laboral anual.

2. El règim de prestació de serveis dels treballadors i treballadores que per necessitat organitzatives de la VHIR hagin de treballar a torns serà la següent:

- a) Es considerarà torn de matí els horaris que es facin entre les 07.00 i les 14.30h.
- b) Es considerarà torn de tarda els horaris que es facin entre les 14.30 i les 21.30h.

En el cas dels/les treballadors/es que treballin a torns no serà d'aplicació la flexibilitat en l'inici i finalització de la jornada.

Els/Les caps d'unitat hauran d'informar a la Direcció de Recursos Humans del sistema d'organització de la jornada i horari establert.

3. Per tal de garantir el compliment dels límits en matèria de jornada i segons l'actual normativa vigent, el personal haurà de registrar la jornada de treball, obligatòriament a l'inici i a la sortida. El VHIR posa a disposició de la plantilla les eines necessàries a tal efecte, per crear un marc de seguretat jurídica tant per a les persones treballadores com per a les empreses i de possibilitar el control per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

El Comitè d'empresa, que vetlla per la correcta aplicació i interpretació del Conveni, serà l'òrgan a consultar en aquells supòsits en els quals, per les característiques de la Unitat o de la tasca concreta d'un/a treballador/a, no hagi estat possible implementar el règim d'horaris i jornada definits.

La compensació horària per excés d'hores es regularà segons s'estableix a l'article 20 del present document.

#### Article 13. *Descans Diari i Setmanal*

Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de 12 hores, com a mínim.

Així mateix, el personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 48 hores ininterrompudes que es gaudiran, amb caràcter general, dissabte i diumenge.

#### Article 14. *Hores Extraordinàries*

Les hores extraordinàries per considerar-les com a tal han de tenir un caràcter excepcional i han d'estar autoritzades per la persona responsable i per la Gerència.

No obstant això si fos necessària la seva realització aquestes es compensaran amb temps equivalent de descans quan es fan a continuació del torn habitual, i amb una equivalència de dues hores de descans per cada hora extra de treball quan es facin en horari nocturn, en cap de setmana o dia festiu.

En cas d'urgència, en horari nocturn, festiu i fora de l'horari de la jornada habitual, es pagarà també les despeses de transport.

Quan es pugui disposar de dotació específica per aquesta finalitat es contempla l'opció de pactar amb el/la treballador/a la compensació econòmica de les hores extres seguint les equivalències del paràgraf anterior. El període de descans equivalent s'acordarà entre el/la treballador/a i el/la Cap de Grup o el/la Cap d'Unitat sota la supervisió de la Direcció de Recursos Humans si alguna de las parts ho requereix.

#### Article 15. *Guàrdies Localitzables*

Quan algun/a treballador/a hagi de realitzar guàrdies localitzables, aquestes es retribuiran com a mínim de conformitat als acords interns de cada unitat o serveis signats amb Gerència, prèvia negociació amb el Comitè d'empresa.

El desplaçament en cas d'urgència es compensarà abonant les despeses efectivament realitzades (peatge, quilòmetres, etc.).

### **Secció 2a. Calendari Laboral, Vacances**

#### Article 16. *Calendari Laboral*

##### 1. Calendari Laboral

Correspon a la Direcció del VHIR l'elaboració i fixació del calendari laboral anual, prèvia informació als representants legals del personal treballador durant el mes de desembre.

El calendari anual s'haurà de publicar durant el primer mes de cada any.

##### 2. Dies Inhàbils

Als efectes de l'elaboració del calendari anual, es fixen com a dies inhàbils a efectes laborals, per cada un dels anys de vigència del Conveni els que es relacionen a continuació:

- Els festius que legalment es determinin en el corresponent calendari oficial.
- Tots els dissabtes i diumenges de l'any.

#### Article 17. *Dies de Lliure Disposició ("Graciables")*

Els treballadors i treballadores tindran dret a gaudir de 9 dies de lliure disposició per cada any natural treballat. Dels 9 dies, 2 es podran gaudir de forma fraccionada en mig graciables. Si el temps treballat fos inferior a un any, es tindrà dret als dies que corresponguin proporcionalment.

Aquests dies de lliure disposició es consideraran temps de treball efectiu.

La concreció dels dies correspon als/les treballadors/es, si bé garantint la cobertura de les necessitats organitzatives de les diferents unitats/grups de recerca. Per tant, s'han de comunicar amb l'antelació suficient per garantir el servei a prestar per cada unitat/grup de recerca.

Excepcionalment, es podrà traslladar el gaudiment dels dies de lliure disposició pendents, com a màxim fins al 30 de gener de l'any següent a la seva meritació, tot i que sempre garantint la cobertura dels serveis de les unitats i els grups de recerca.

#### Article 18. *Vacances*

1. Les vacances anuals retribuïdes seran de 23 dies laborables per cada any complet de servei. Si el temps treballat fos inferior a un any, es tindrà dret als dies que corresponguin proporcionalment.

2. Les vacances no son substituïbles per compensació econòmica i el seu gaudiment es irrenunciable. Amb les úniques excepcions previstes en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, les vacances s'hauran de gaudir en el mateix any de la seva generació i es podrà traslladar el gaudiment dels dies de vacances pendents com a màxim fins al 30 de gener de l'any següent a la seva meritació, tot i que sempre garantint la cobertura dels serveis de les unitats i els grups de recerca.

3. Si el període de vacances fixat al calendari del VHIR a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu als articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a: gaudir de les vacances en una data diferent a la d'incapacitat temporal, o del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

4. En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador o treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el/la treballador/a ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

5. El període o períodes de gaudiment de les vacances es determinarà de mutu acord entre el/la treballador/a i la unitat o grup de recerca de la que depengui, atenent a les necessitats d'organització de la mateixa. Es prioritzarà en la mesura del possible el gaudiment en períodes de nadal, setmana santa i període estival.

Cada unitat o grup de recerca haurà de fixar el seu calendari de vacances amb, almenys, dos mesos d'antelació al seu gaudiment i haurà de ser comunicat a la Unitat de Recursos Humans.

Els torns de vacances es distribuïran respectant els acords adoptats pels treballadors i treballadores en cadascuna de les unitats o grups de recerca, sempre i quan no s'incompleixi el disposat en el present document i es mantingui la funcionalitat de l'entitat.

#### Article 19. *Festius Intersetmanals*

El personal treballador tindrà dret als festius intersetmanals fixats en el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya.

#### Article 20. *Teletreball*

El VHIR ha implementat una modalitat de treball a distància (teletreball), l'ordenació del qual es regirà segons la política vigent en cada moment. Els requisits i condicions per accedir al teletreball s'han establert de comú acord amb la RL.T.

## CAPÍTOL QUART

### Secció 1a. Percepcions Salarials

#### Article 21. *Salari Base Mensual*

El salari base mensual és la part de la retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps i en funció del seu grup, subgrup i/o nivell professional, amb independència de la remuneració que correspongui per qualsevol altra circumstància.

La seva quantitat serà la que es determini al final del procés de negociació i s'inclourà, un cop acordada, com annex al conveni col·lectiu, amb el benentès que l'import de les retribucions pactades fan referència a la jornada anual establerta a l'article 11 del Conveni. Pel que fa al personal treballador que realitzi jornades inferiors, tindrà dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

Dins el primer semestre de cada any el Comitè d'empresa juntament amb la representació del VHIR es comprometen a negociar un augment de les taules salarials, que sempre estarà determinat per la normativa aplicable.

#### Article 22. *Percepció Salarial*

El salari base anual de la plantilla treballadora, juntament amb els complements, si hi hagués, es percebran en 12 pagues per defecte. Es podran percebre en 14 per petició, en cas que el VHIR i la persona contractada estigui d'acord.

Si la persona treballadora es vincula al VHIR mitjançant finançament per fons competitiu, la distribució de les pagues es farà segons estableixi la convocatòria.

Per norma general, en cas percebre el salari en 14 pagues, les dues pagues restants es faran efectives al llarg del mes de juny i desembre de cada any. La meritació d'aquestes pagues serà semestral: la primera es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la segona de l'1 de juliol a 31 de desembre de l'any en curs.

#### Article 23. *Retribució per Objectius*

El VHIR podrà establir un sistema de retribució variable vinculada al compliment d'objectius, en funció de la naturalesa del lloc de treball, de les responsabilitats associades i del marc pressupostari. La determinació dels objectius, els criteris de valoració, els imports així com la periodicitat, entre d'altres, quedaran regulats a la normativa laboral del centre.

La retribució per objectius tindrà la consideració de percepció salarial de naturalesa variable i no consolidable. No generarà dret a mantenir-la en el futur si no es fixen nous objectius o no es compleixen els establerts.

### Secció 2a. Complementos

Les condicions d'elegibilitat, imports de retribució, durada, periodicitat del pagament i naturalesa jurídica seran descrits a la normativa laboral del centre i negociats amb la Representació Legal de les Persones Treballadores.

#### Article 24. *Complement per Convocatòria*

Aquelles persones que, en virtut de l'ajut competitiu al qual estiguin vinculades, tinguin dret a una retribució superior a l'establerta per Conveni col·lectiu, tindran dret a un complement equivalent a la diferència, el qual serà denominat "complement convocatòria" en la justificació econòmica pertinent.

Aquest complement tindrà caràcter de complement no consolidable, no absorbible i no compensable i s'inclourà en el contracte laboral.

#### Article 25. *Complement Ad Personam*

Es definirà com a complement Ad Personam qualsevol percepció reconeguda a la plantilla treballadora per sobre del salari base no deguda a ajut competitiu.

Es determina que, una vegada establerta la carrera professional, es mantindrà la part econòmica relativa al Complement ad personam en el salari.

Aquest complement tindrà caràcter de complement consolidable.

#### Article 26. *Complement per Atracció i/o Retenció de Talent*

Aquest complement només es podrà utilitzar, de forma excepcional, per determinades persones que tinguin les següents qualitats:

- a) Quan es consideri un perfil altament necessari per a la institució, que pot exercir funcions necessàries per incrementar la competitivitat de l'Entitat.
- b) Quan es consideri un perfil molt qualificat i amb experiència acreditada, o
- c) Quan es consideri un perfil molt sol·licitat i amb poca oferta de professionals, que exigeix equiparar els salaris de contractació als salaris del mercat de treball.

Aquest complement no podrà ser compensable ni absorbible, ni revaloritzable amb els increments que en cada moment estableixi aquest Conveni.

#### Article 27. *Complement per Especialització*

Aquest complement personal està destinat a retribuir aquell personal, tècnic o de gestió, al que l'empresa li exigeixi el domini i destresa de tècniques específiques.

S'haurà de definir, prèvia negociació entre el centre i la representació legal de les persones treballadores, quina especialització concreta porta aparellada el cobrament d'aquest complement, de forma que quedi clarament identificada i no sigui traslladable a la resta de persones treballadores del mateix nivell o grup professional.

Aquest complement no podrà ser compensable ni absorbible, i no serà revaloritzable amb els increments que en cada moment estableixi aquest Conveni.

#### Article 28. *Complement per Encàrrec Temporal de Funcions*

Es retribuirà amb aquest complement a totes aquelles persones treballadores a les quals la Direcció/Gerència encarregui, de forma temporal, determinades funcions addicionals a qui, malgrat que puguin tenir un valor equivalent a les desenvolupades per la persona treballadora, siguin diferents des del punt de vista competencial, o siguin addicionals a les que conformen habitualment el seu lloc de treball.

Un cop es deixi d'assignar, per qualsevol motiu, l'encàrrec corresponent, es deixarà de percebre de forma automàtica el corresponent complement.

#### Article 29. *Complement per Projecte Competitiu*

Es podrà retribuir amb aquest complement a totes aquelles persones treballadores que siguin Investigadors/es principals d'un projecte competitiu i que aquest impliqui un finançament contemplat en els trams regulats a la normativa laboral del Centre i que permeti cobrir la totalitat dels costos com a costos directes.

Aquest complement és no consolidable, no absorbible i no revaloritzable amb els increments retributius aplicables.

#### Article 30. *Docència*

Es podrà retribuir a totes aquelles persones que de forma puntual participin en activitats docents, sempre que aquestes activitats no formin part de les activitats pròpies del seu lloc de treball, tant en els aspectes de preparació, organització i de coordinació de l'activitat, com en l'elaboració de continguts i la impartició de la docència, així com en activitats de tutoria i avaluació. Els imports seran els acordats amb la representació legal de les persones treballadores en cada moment i annexats a la normativa laboral del centre.

### **Secció 3a. Dietes i Quilometratge**

#### *Article 31. Dietes i Desplaçament*

El pagament extrasalarial de dietes és de caràcter irregular, i té com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades a conseqüència d'un desplaçament per necessitats laborals.

Es considera la compensació econòmica per quilometratge en el supòsit que la persona treballadora faci un desplaçament per necessitats de laborals, sempre que aquests hagin estat adequadament justificats i autoritzats per escrit per la Direcció o el servei de Recursos Humans del VHIR.

El criteri d'abonament en concepte de quilometratge i dietes s'atendrà a l'exposat al Decret 138/2008, de 8 de juliol d'indemnitzacions per raó del servei de la Generalitat.

## CAPÍTOL CINQUÈ

### **Secció 1a. Reduccions de Jornada i Permisos**

#### *Article 32. Criteris Generals per a les Reduccions de Jornada*

La modificació de les condicions inicialment acordades només es podrà autoritzar si és a instància de la persona sol·licitant per causa motivada i degudament justificada.

En el supòsit en què dues persones que prestin llurs serveis al VHIR generin pel mateix fet causant el dret a reducció de jornada, només en podrà gaudir una d'elles o les dues alternativament, mentre es mantingui el fet causant.

#### *Article 33. Reducció de Jornada*

És per causa motivada i justificable la sol·licitud de reducció de jornada en els següents supòsits:

- a) Guarda legal de menors de 12 anys.
- b) Guarda legal d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda.
- c) Per haver d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- d) Cures d'un menor de 18 anys per malaltia greu, amb hospitalització de llarga durada o tractament continuat per una malaltia greu o càncer, d'acord amb el que estableix l'Annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, on es detallen les patologies que donen dret a aquesta prestació.

El personal treballador tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys un vuitè i fins a la meitat de la seva jornada laboral, amb la disminució proporcional del seu salari i sense perjudici del dret a percebre la prestació de la seguretat social que correspongui.

La persona treballadora haurà d'especificar l'horari de la reducció.

Amb un acord signat entre l'empresa i la persona treballadora es podrà acumular la jornada reduïda en un sol dia de la setmana, i quedarà limitada la jornada laboral setmanal a quatre dies. A tots els efectes, excepte a la prestació de serveis, el dia en què s'acumuli la jornada reduïda tindrà el caràcter de dia laborable.

La persona treballadora haurà de sol·licitar el permís de reducció de jornada amb una antelació de quinze dies naturals.

#### Article 34. *Lactància*

El permís de lactància és un dret que tenen mares i pares per absentar-se del lloc de treball i tenir cura del nadó lactant. En el supòsit que ambdues persones treballin al VHIR, només podrà ser exercit per un dels dos progenitors alternativament. La persona treballadora haurà de sol·licitar el permís de lactància amb una antelació de quinze dies naturals.

Aquest permís pot durar fins que el nadó compleixi 9 mesos, ja sigui per lactància natural o artificial. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. L'horari per gaudir d'aquest permís ho determinarà la persona treballadora.

Formes de gaudir-lo:

- a) Una hora diària: la mare o el pare poden absentar-se durant 1 hora completa o dividida en dues franges de 30 minuts per atendre el nadó.
- b) Reducció de jornada: es pot demanar una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat.
- c) Acumulació: és possible acumular el permís de lactància en jornades completes. En aquest cas, el període serà de 14 dies laborables ininterromputs i es gaudiran immediatament seguides a la fi de la prestació de maternitat si coincideix en dia laborable. En cas que contrari, començarà el primer dia laborable després de finalitzar la prestació.

#### Article 35. *Permisos Retribuïts*

El personal treballador subjecte a l'àmbit d'aplicació del present Conveni, avisant amb la màxima antelació possible tret que s'indiqui un període concret, i amb obligació d'aportar un justificant, podrà gaudir dels següents permisos:

- a) Matrimoni o inici de convivència: el permís en cas de matrimoni és de quinze dies naturals continuats a partir de l'endemà del fet causant. Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la Llei 25/2010 de 29 de juliol. En aquest cas, el gaudiment serà a partir de la data d'inscripció.

Només per acord entre la persona treballadora i el/la cap de la unitat o responsable de grup es podrà fixar la data de gaudiment en un moment posterior al casament o l'inici de la convivència, tot i que sempre haurà de ser dins dels dotze mesos següents a aquest fet.

En qualsevol cas, aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de quinze dies.

- b) El dia del Matrimoni: si la persona treballadora es casa en un dia entre setmana, tindrà dret a gaudir del permís de "Dia de Matrimoni". Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la Llei 25/2010 de 29 de juliol. En aquest cas el gaudiment serà a partir de la data d'inscripció.
- c) Adopció o acolliment superior a l'any: el permís que es gaudirà és equiparable al del naixement d'un nadó, tal com es recull a la normativa vigent en cada moment durant la validesa d'aquest Conveni.

En cas d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu, les persones treballadores tindran dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball i previ avís al VHIR amb cinc dies laborables d'antelació, tret que la citació per la realització del tràmit no ho permeti.

- d) Exàmens prenatals: la mare biològica i també l'altre progenitor/ora, tindran el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís al VHIR i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc dies laborables d'antelació. En el cas d'exàmens prenatals, quan no sigui possible respectar el termini de preavis fixat, el permís s'haurà de demanar amb la màxima antelació possible.

e) Permís per atendre infants prematurs o que per qualsevol causa hagin de ser hospitalitzats a continuació del part, el pare o la mare disposaran d'un permís de deu dies laborables, durant el temps que els fills o filles romanguin hospitalitzats. Un cop finalitzat el permís, si els fills o filles continuen hospitalitzats, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

f) Permisos per defunció, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o malaltia greu de familiar fins a segons grau de consanguinitat.

Sempre que la situació ho permeti, aquests permisos s'hauran de demanar amb la màxima antelació possible.

f.1) En cas de defunció d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat, afinitat del convivent en el supòsit d'unions estables de parella, el permís és de tres dies laborables. En cas de defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat, afinitat o del convivent en el supòsit d'unions estables de parella, el permís és de dos dies laborables.

Tot i que aquests dies poden ser no consecutius, caldrà gaudir-los dins dels quinze dies laborables posteriors al fet causant.

f.2) En cas d'accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat, afinitat o del convivent en el supòsit d'unions estables de parella, el permís és de cinc dies laborables, que podran no ser consecutius, si bé s'hauran de gaudir en un termini de quinze dies laborables des del fet causant.

En el supòsit que el fet causant (f1,f2) sigui fora d'Espanya i, en conseqüència, la persona treballadora hagi de fer un desplaçament, el permís serà de sis dies laborables. Si el fet causant és en un país fora d'Europa, el permís s'amplia a nou dies laborables, si bé, en ambdós casos s'hauran de gaudir en un termini de quinze dies laborables des del fet causant.

g) Trasllat de domicili: en cas de trasllat de domicili habitual, la plantilla disposarà de dos dies laborables. Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc dies d'antelació. Aquest permís es podrà allargar fins a tres dies laborables en cas de fer-se a altres províncies de Catalunya.

h) Deures inexcusables: pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Sempre que la situació ho permeti, aquests permisos s'hauran de demanar amb la màxima antelació possible.

i) Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi en relació amb la duració de l'absència.

Quan el compliment del deure abans referit suposi l'impossibilitat de la prestació del treball en més del 20% de les hores laborables en el període de tres mesos, podrà el VHIR passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

j) Permís d'exàmens: pel temps indispensable per a concórrer a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc dies laborables d'antelació, excepte si no és possible a causa de la mateixa convocatòria. En aquest cas, l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar l'endemà de tenir-ne coneixement.

k) Permís per situacions de violència de gènere: les persones en situacions de violència de gènere que s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a què aquestes faltes es considerin justificades d'acord amb el que determini els serveis socials, policials o de salut corresponents. Caldrà acreditació de la situació de violència per part de l'organisme pertinent.

Tindran dret a la reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions que reconeix l'Estatut dels Treballadors. Tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin al VHIR.

l) Permís per absències justificades i retribuïdes: es considera absentisme justificat els dies d'absentisme a la feina per malaltia des del primer dia, que siguin justificats mitjançant baixa mèdica.

m) Permís per visita mèdica de la persona treballadora: es tindrà dret al temps indispensable per a visites mèdiques, tant del sistema públic de salut com dels serveis mèdics privats, previ avis al/a la cap d'unitat, director/a o persona responsable de grup.

En el cas d'acompanyament a familiars de primer o segon grau durant la seva estada en un servei d'urgències es considerarà temps efectiu de treball.

En el cas d'acompanyament de familiars de primer o segon grau a una visita mèdica es podrà gaudir del temps necessari i aquest es recuperarà amb posterioritat.

n) Estades formatives: tots els treballadors i treballadores que es desplacin a l'estranger per raó del seu treball ho faran amb la corresponent assegurança mèdica. La persona interessada haurà de contactar amb la Direcció de Recursos Humans per a la seva gestió.

o) Permís parental per infant de fins a 8 setmanes –contínues o discontinúes– per a la cura d'un fill, filla o menor en acollida fins que compleixi vuit anys. Les setmanes caldrà que siguin senceres.

Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de deu dies naturals i subjecte a la normativa vigent a cada moment.

p) Permís per cura de menor: 2 setmanes, 4 en cas de famílies monoparentals, per a la cura del menor que podran distribuir-se en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o filla compleixi els vuit anys. Aquest permís es podrà sol·licitar a partir del 01/01/2026 i es podrà ser gaudit, per fills o filles que han nascut a partir del 02/08/2024. Aquest permís s'anirà actualitzant en base a la legislació vigent en cada moment.

q) Permís de força major. És un permís retribuït de 4 dies (amb possibilitat d'utilitzar-lo per hores) a l'any per emergències imprevistes relacionat amb familiars o persones convivents que requereixin la presència immediata de la persona treballadora.

Tots els permisos hauran de justificar-se. La no justificació de qualsevol dels permisos retribuïts regulats en el present article es considerarà com absència injustificada, suposant la deducció en la retribució dels dies no justificats i podrà ser catalogada com a infracció laboral.

#### Article 36. *Permís No Retribuït per Formació*

Les persones que acreditin dos anys d'antiguitat al VHIR podran sol·licitar un permís no retribuït per un període no inferior a dos mesos i renovable per iguals períodes, sense que pugui ser superior als tres anys, per ampliació d'estudis en institucions sanitàries o acadèmiques vinculades a la recerca. Durant el gaudiment del permís, tindran dret a la reserva del lloc de treball, encara que no computarà a efectes d'antiguitat. El gaudiment d'aquest permís estarà condicionat, en última instància, a la concessió per escrit per part del VHIR.

### **Secció 2a. Excedències**

#### Article 37. *Excedència Voluntària*

La plantilla treballadora tindrà dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a dos mesos ni superior a cinc anys. Per a poder exercir aquest dret haurà d'haver transcorregut més d'un any des de l'inici de la vinculació laboral de la persona treballadora amb el VHIR. Aquest dret només el podrà tornar a exercir la mateixa persona si hagués transcorregut un any des del final de l'excedència anterior.

Aquesta excedència s'haurà de sol·licitar per escrit, especificant la data inici i finalització de la mateixa i amb una antelació mínima de quinze dies.

L'excedència voluntària s'entendrà sense dret a cap mena de remuneració i el temps de duració de la mateixa no es computarà a efectes d'antiguitat.

Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés per escrit al VHIR un mes abans de la finalització prevista de l'excedència, serà baixa definitivament. En qualsevol cas, el reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball i en un projecte que comporti la realització de funcions similars a les que es desenvolupaven en iniciar l'excedència.

**Article 38. Excedència per Naixement o Adopció i per Cura de Familiar o en Supòsits d'acolliment, Preadoptiu o Permanent, fins i tot si són Provisionals**

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un període d'excedència per tenir cura de cada fill/a fins que aquest/a compleixi tres anys, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Aquesta excedència no té un període mínim de dies, sempre que estigui dins els límits legalment estipulats i s'haurà de sol·licitar per escrit al VHIR amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els/les treballadors/es per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Les excedències previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la qual es gaudia. El període en què la persona treballadora es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar el VHIR especialment en motiu de la seva reincorporació.

No obstant això, si la persona treballadora forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data d'inici. En el supòsit d'excedència per cura de familiar que no pugui valer-se per si mateix, junt amb la sol·licitud s'haurà d'aportar justificació de la situació protegida.

**Article 39. Excedència Especial per a l'Exercici de Funcions Sindicals**

El personal que sigui elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a període d'excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

Aquest personal excedent podrà reincorporar-se al VHIR en el termini de trenta dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament al VHIR amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què se sol·liciti la reincorporació. Si un cop cessat en el càrrec, per qualsevol causa no sol·licités el seu reingrés en el termini de trenta dies naturals, serà baixa definitiva.

El període d'excedència serà sense dret a retribució, però es mantindrà el lloc de treball i computarà a efectes d'antiguitat.

**Article 40. Excedència Forçosa per Nomenament de Càrrec Públic**

El personal treballador que sigui elegit 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.

Aquest personal excedent podrà reincorporar-se a la VHIR en el termini de trenta dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament al VHIR amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què se sol·liciti la reincorporació. Si un cop cessat en el càrrec, per qualsevol causa no sol·licités el seu reingrés en el termini de trenta dies naturals, serà baixa definitiva.

El període d'excedència serà sense dret a retribució però es mantindrà el lloc de treball i computarà a efectes d'antiguitat.

#### Article 41. *Suspensió de Contracte per Maternitat / Paternitat*

Els dies de suspensió del contracte laboral per trobar-se en situació de maternitat o paternitat, seran els que estiguin regulats en cada moment per la normativa vigent.

Les situacions de maternitat i paternitat suspendran el còmput de la duració dels contractes vinculats a convocatòries o associat a projectes de finançament públic o privat, que quedin emparats per la Llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

### CAPÍTOL SISÈ

#### Secció Única. Igualtat

#### Article 42. *Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió*

El Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió del VHIR (d'ara endavant, Pla) és fruit de la ferma convicció i el compromís per part del centre a col·laborar a favor d'una societat més justa, tolerant, diversa i igualitària entre totes les persones que formen part de la institució, que afavoreixi el seu avenç i el seu desenvolupament, i en què es respectin i promoguin els drets fonamentals. Així mateix, el Pla respon i s'adapta al marc normatiu tant nacional com internacional.

El Pla es materialitza en una sèrie de mesures negociades i aprovades amb la representació legal de la plantilla treballadora. Aquest pla suposa millores respecte a la situació present, establint els corresponents sistemes de seguiment amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real. Aquestes polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió han de ser potenciades de forma permanent pel VHIR en el marc establert de la màxima eficiència i eficàcia dels recursos, ja siguin econòmics, materials, professionals, de gestió o estructurals.

El Pla es trobarà publicat tant al web com a la intranet del centre, de manera que sigui fàcilment accessible per a qualsevol persona.

La vigència del Pla d'Igualtat i la seva durada serà la definida d'acord el que estableixi la normativa vigent en cada moment, tot i que podrà ser revisat amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar o corregir alguna de les mesures incloses, sens perjudici d'altres causes de revisió.

#### Article 43. *Comissió d'Igualtat*

La Comissió d'Igualtat tindrà com a objectiu la negociació del Pla d'Igualtat, serà un òrgan paritari (el nombre de representants de l'empresa així com la de les persones treballadores serà el mateix) i exercirà, entre d'altres les següents funcions:

- Actuar com a comissió negociadora en les mesures que integraren el Pla d'Igualtat.
- Impulsar, supervisar i fer seguiment del Pla d'Igualtat.
- Participar en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat.
- Col·laborar en la posada en funcionament de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere.
- Participar activament en els esdeveniments d'igualtat d'oportunitats.
- Potenciar espais de sensibilització i participació del personal del VHIR.
  
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

La comissió negociadora del pla es pot dotar d'un reglament de funcionament intern.

En relació amb les hores dedicades a la negociació del Pla, les persones que hi intervinguin comptaran amb els mateixos drets i deures que les que intervenen a la negociació col·lectiva.

Es promourà la composició equilibrada diversa de gènere, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat dins l'àmbit laboral.

## CAPÍTOL SETÈ

### Secció Única. Prestacions Complementàries de la Seguretat Social

#### Article 44. *Complement de Prestació per Incapacitat Temporal (IT)*

En els supòsits d'incapacitat temporal, derivada de malaltia comuna, accident laboral o no laboral, malaltia professional o risc durant l'embaràs, la persona treballadora tindrà dret a percebre, des del primer dia en què es produeixi la situació d'incapacitat temporal, la totalitat del salari brut que li correspongui d'acord amb la seva retribució ordinària.

## CAPÍTOL VUITÈ

### Secció Única. Formació

#### Article 45. *Formació*

El VHIR promourà la formació de tota la plantilla amb la finalitat de millorar la capacitat i el coneixement, així com d'impulsar-ne el desenvolupament professional i la transferència de coneixement.

La formació estarà destinada a tot el personal, independentment del tipus de contractació que tingui.

EL VHIR destinarà el crèdit de la Fundació Estatal para Formación en el Empleo (FUNDAE), a la realització de formacions d'interès per als diferents col·lectius, prèviament acordades amb la Representació Legal de la plantilla Treballadora (RLT).

El finançament de la formació podrà provenir de fons propis de la institució o finançament extern.

- Categories de Formació

La formació que s'imparteix a tota la plantilla del VHIR s'agrupa en dues categories:

- Formació d'Acollida:
  - Formació obligatòria i recomanada que rep una persona quan s'incorpora al VHIR. Contempla la formació en l'àmbit de la protecció de dades, la prevenció de riscos laborals i altres formacions que, institucionalment i/o per compliment normatiu, sigui necessari realitzar.
  - Les formacions preferentment es faran dins de l'horari laboral i dins de les instal·lacions del VHIR o de modalitat online.
  - La persona responsable de la nova incorporació, amb la col·laboració i suport de Direcció de Recursos Humans té el deure d'assegurar que la persona nouvinguda realitzi la formació especificada en aquesta categoria.
- Formació Contínua:
  - Formació destinada als diferents col·lectius de la plantilla per adquirir competències i millorar en el rol professional, amb continguts específics per a cada un d'ells, d'acord amb la naturalesa i descripció del seu lloc de treball. Pot contemplar formacions relacionades amb l'aprenentatge d'idiomes, ofimàtica, benestar, igualtat, habilitats i competències.
  - Les formacions es podran desenvolupar parcialment fora de l'horari laboral i es realitzaran a instal·lacions internes o externes del VHIR.

#### Article 46. *Comissió de Formació*

La Comissió de Formació està formada per la representació de membres de la Direcció de Recursos Humans així com de la Representació Legal del personal Treballador, i la seva funció principal és dissenyar conjuntament una oferta formativa que respongui als interessos del personal de la institució, que garanteixi una millora en el sistema de formació.

Per tal de desenvolupar el pla de formació anual del VHIR, en el marc de la Comissió de Formació s'establiran els criteris específics perquè la formació sigui l'adequada i necessària per al personal.

Les funcions d'aquesta comissió seran les següents:

- a) Col·laborar en la detecció de les necessitats formatives generals.
- b) Elaborar el Pla de Formació d'acord amb les necessitats de formació generals i les derivades dels plans estratègics de la institució.
- c) Fer el seguiment de l'execució del Pla de Formació i del seu pressupost.
- d) Conèixer els resultats i estadístiques de la Memòria de formació per a la seva anàlisi i propostes de millora.

## CAPÍTOL NOVÈ

### Secció Única. Règim Disciplinari

#### Article 47. *Faltes*

Les faltes del personal es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Totes les persones treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran responsables laboralment davant la Direcció de l'empresa, no sols de la funció o funcions que tinguin encomanades, sinó de la seva conducta i observança dels preceptes i mesures que estableix aquesta normativa i la legislació aplicable, sense perjudici de les responsabilitats que es poguessin derivar en qualsevol altre àmbit.

La relació i tipificació de les faltes que a continuació es relacionen és merament enunciativa. En conseqüència, qualsevol acte o omissió que suposi un incompliment de les obligacions laborals assumides, segons la tipificació bàsica de faltes de l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, podrà ser objecte de sanció d'acord amb la seva gravetat.

Totes les faltes enunciades a continuació hauran de ser raonades o motivades.

#### Article 48. *Graduació i Tipificació de les Faltes*

##### 1. Faltes Lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Més de tres incompliments injustificats de l'horari establert, en el termini d'un mes.
- b) Absentisme laboral d'una jornada completa sense causa justificada, en el termini de dos mesos.
- c) Abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet es produeixi una vegada en el termini de dos mesos.
- d) Desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el treballador o la treballadora es relacioni durant el servei.
- e) No comunicar les dades personals de contacte necessàries per a la correcta gestió del règim laboral i de la Seguretat Social, després de ser requerida a tal l'efecte.
- f) No utilitzar o utilitzar inadequadament els equips de protecció individual o qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat, segons la normativa establerta.

## 2. Faltes Greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- a) Reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus, sempre que haguessin estat sancionades prèviament i es cometin dintre de l'any des de la sanció anterior.
- b) Acumulació de més de quatre i menys de sis incompliments de l'horari establert en el termini d'un mes.
- c) Abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet es produeixi més de dues vegades i menys de quatre en el termini de dos mesos.
- d) Faltar a la feina més d'un dia i menys de sis, sense causa justificada, en el termini d'un mes.
- e) Negligència o desídia en la realització de la feina o funcions encomanades, sempre que no sigui motivat.
- f) Imprudència o incompliment de les normes sobre seguretat i higiene de forma reiterada, inclosa la utilització inadequada de matèries biològiques infeccioses o reactius de risc, el tractament dels seus residus i l'ús inadequat d'Equips de Protecció Individuals (EPIs), espais o equipaments del laboratori sent que, per aquest fet, es generi un risc per a la mateixa persona treballadora o per a la resta de personal o danys als elements de treball.
- g) Discussions públiques en el centre de treball amb companys de feina, sempre que no tinguin caràcter puntual, i que impliquin desconsideració.
- h) Embriaguesa sempre que no sigui habitual i no tingui incidència sobre la feina, cas en el qual es considerarà com a falta molt greu.
- i) Les faltes d'indiscreció o d'ètica professional, sempre que no es motivi reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el qual es qualificaran de faltes molts greus.
- j) Compartir amb terceres persones externes a la Unitat o Grup en la qual es treballa les dades o resultats obtinguts durant la recerca a la VHIR, excepte quan es tingui permís exprés del responsable del grup de recerca. Si en aquest incompliment el treballador o la treballadora obté qualsevol mena de benefici econòmic o professional o pretén afavorir a un tercer, es considerarà com a falta molt greu.
- k) Utilització abusiva i desproporcionada per finalitats personals de les tecnologies de la informació i comunicació i dels mitjans materials necessaris per al seu accés, amb incidència en el compliment de les obligacions encomanades o en el nivell i qualitat del servei. Quan la seva utilització sigui per finalitats il·lícites, la falta serà considerada molt greu.

## 3. Faltes Molt Greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Apropiació i ús individual de dades obtingudes durant la recerca o tasques realitzades al VHIR per obtenir un benefici personal o afavorir a tercers.
- c) Manca de respecte i de consideració a causa de la intimitat dels companys i companyes de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques exercides contra qualsevol treballador o treballadora del VHIR se sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o tinguin un contingut d'ordre sexual o vexatori cap a qualsevol persona.
- d) Es considerarà falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere definit en el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i en el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament o la violència envers les persones LGTBIQA+.
- e) Assetjament laboral, moral o psicològic regulat al Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.
- f) La simulació de malaltia o accident.
- g) Falsejament dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals, per als quals els siguin sol·licitats.

h) Incompliment de l'horari, les faltes injustificades i l'abandonament del lloc de treball que superin la qualificació de falta lleu o greu.

i) Es considerarà falta molt greu l'abús d'autoritat per part de qualsevol superior jeràrquic.

#### Article 49. Sancions

Les sancions que podran imposar-se al personal que hagués incorregut en falta o faltes degudament comprovades, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació per escrit o suspensió de feina i sou de fins a dos dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres fins a vint dies.
3. Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies. Acomiadament.

#### Article 50. Procediment Sancionador

Les persones responsables de grups o caps d'unitat informaran dels possibles incompliments a la Direcció de Recursos Humans del VHIR, la qual, si s'escau, comunicarà per escrit a la persona treballadora l'eventual sanció. Les sancions per faltes greus i molt greus seran informades a la Representació legal de la plantilla treballadora (RLT) en un termini màxim de 24 hores després d'haver-se produït la sanció.

En el cas que els possibles incompliments siguin per part dels o de les responsables dels grups, caps d'unitat o personal de direcció, els treballadors i treballadores podran informar directament a la Direcció de Recursos Humans del VHIR.

#### Article 51. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies naturals, les greus al cap de vint dies i les molts greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en la qual la Direcció de Recursos Humans n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses. Les sancions imposades prescriuran en els mateixos períodes corresponents de temps. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

En el cas de les faltes greus i molt greus, aquests terminis queden interromputs en aquells supòsits en els quals, per la naturalesa de l'incompliment, sigui necessari portar a terme una investigació dels fets per tal de determinar l'abast i contingut d'aquestes. En aquests casos el període de prescripció de vint o seixanta dies computarà a partir de l'emissió del corresponent informe d'investigació.

## CAPÍTOL DESE

### Secció 1a. Representació Col·lectiva

#### Article 52. Comitè d'Empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del personal treballador del VHIR, per a la defensa dels seus interessos. Els seus membres seran elegits segons estableixen les lleis.

Els seus drets i obligacions es regiran pel que estableixi l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

- a) Rebre informació per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector, situació del VHIR, evolució probable de l'ocupació, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable dins del primer semestre de l'any.
- c) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin al VHIR i també els documents que justifiquin la finalització 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/des 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/es, del seu crèdit disponible.

e) Les hores fetes servir pel Comitè d'empresa en reunions oficials establertes en calendari anual entre la Direcció i el Comitè d'empresa seran, en qualsevol cas, retribuïdes sense ser computades dins del crèdit d'hores sindicals.

f) Els representants que participin en 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 en la negociació.

g) El VHIR no podrà denegar una sortida sindical del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi comunicada amb una antelació que, com a mínim, haurà de ser 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 Excepcionalitat i Urgència Justificades, 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 53. *Llibertat Sindical*

El VHIR garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal treballador, així com a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels seus drets sindicals.

#### Article 54. *Seccions Sindicals*

El personal treballador afiliat a un sindicat podrà, en l'àmbit del VHIR:

a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el punt establert als estatuts del sindicat, i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

b) Les persones afiliades poden escollir d'entre elles a una persona delegada sindical. La representació sindical, en el cas que no formi part el Comitè d'empresa, tindrà les mateixes garanties que les establertes legalment per a les persones que formen part del Comitè d'empresa, així com els següents drets:

– Tenir accés a la mateixa informació i documentació que el VHIR posa a disposició del Comitè d'empresa, estant la representació sindical obligada a mantenir sigil professional en aquelles matèries en què així ho estableixi la normativa vigent.

– Assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns del VHIR en matèria de seguretat i higiene o dels òrgans de representació que s'estableixin en les administracions públiques, amb veu però sense vot.

– Ser escoltats/des pel VHIR prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin el personal treballador en general i a l'afiliació del seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

#### **Secció 2a. Solució de Conflictes Col·lectius**

##### Article 55. *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 del punt establert a l'article 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

## CAPÍTOL ONZÈ

### Secció Única. Prevenció En Riscos Laborals

#### Article 56. *Consideracions Generals*

La protecció de la salut del personal treballador constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signatàries i consideren que per aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva del VHIR que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de la fundació, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut. Ateses les característiques de l'activitat es tindrà especial atenció a les situacions de risc donades per cada nou projecte de recerca.

Amb tal objectiu es pretén no només el compliment de les obligacions legals i les responsabilitats dels actors implicats, sinó també fomentar la cultura preventiva que avanci en el desenvolupament de la matèria.

El dret de protecció es materialitzarà a través de l'adopció, per part de la Direcció del VHIR, de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació de la plantilla, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització del servei de prevenció.

En aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003 del 12 de desembre i pel Reial decret 171/2004 de 30 de gener i tota la normativa concordant.

Les obligacions del personal treballador en matèria de Prevenció de Riscos Laborals i l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció complementaran les accions de la Direcció del VHIR, sense que això eximeixi a la Direcció del VHIR del compliment del seu deure. En aquest sentit, és responsabilitat de la Direcció del VHIR la implantació i integració del Pla de Prevenció en l'estructura organitzativa i procediments de treball de cadascú dels grups, unitats i serveis del VHIR. La Direcció liderarà una política preventiva que promourà la integració eficaç del pla de prevenció en totes les unitats i grups fent especial incidència en l'assumpció de responsabilitats per part dels comandaments.

#### Article 57. *Consulta i Participació: els Delegats o Delegades de Prevenció*

Els delegats o delegades de prevenció actuen en representació de la plantilla treballadora amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

La designació es farà per i entre el personal representant del Comitè d'empresa de conformitat amb el que disposa l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, o qualsevol treballador designat pel CE que tingui formació en prevenció de riscos.

Per garantir aquesta representació la Direcció del VHIR donarà informació a les delegades o delegats de prevenció sobre els riscos presents en els llocs de treball, la seva avaluació i les mesures de prevenció i protecció a aplicar segons la planificació.

La Direcció del VHIR haurà de consultar a les delegades o delegats, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

- Planificació del treball i introducció de noves tecnologies en el punt relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir en la seguretat i salut de la plantilla.
- L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut, PRL i planificació d'emergències, inclosa la designació del personal treballador encarregat d'aquestes activitats
- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut de la plantilla treballadora.
- L'elecció de la Mutua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (MATEPSS) tal com contempla el RD 1993/95 del 7 de desembre en l'article 61.

Els delegats i delegades de prevenció representen a tot el personal amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball i tenen les competències i facultats establertes a l'article 36 de la Llei 31/95.

Dins de les competències i facultats de les delegades o delegats de prevenció s'inclouen:

- Rebre consultes per part de la Direcció del VHIR en tot el que refereix l'article 33 de la Llei 31/95 de PRL.
- Exercir una labor de vigilància i control de l'acompliment de la normativa en PRL.

La formació en matèria preventiva per a les delegades o delegats de prevenció l'haurà de facilitar el VHIR i pels seus propis recursos, mitjançant concert amb organismes o entitats públiques o privades especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari.

#### Article 58. *Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè de Seguretat i Salut (CSS), que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, per les delegades o delegats de prevenció, d'una part, i pel VHIR o la seva representació en nombre igual al dels delegats o delegades de prevenció de l'altra.

Participaran amb veu, però sense vot en les reunions del CSS: els delegats o delegades sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en el VHIR, personal treballador amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatín, així com un màxim de dues persones assessores, juntament amb el personal tècnic de prevenció aliè al VHIR, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el Comitè. La reunió serà com a mínim trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les parts representades en el CSS. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament, tal com s'ha establert dins el Reglament intern del CSS del VHIR, el qual té per finalitat regular el funcionament dins el marc establert per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que transfereix al nostre ordenament jurídic la directriu 89/391/CEE i que va ser aprovat el 9 de novembre de 2016 per a tot el personal integrant del CSS.

Quant a les competències i facultats del CSS serà aplicable el que es disposa en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

#### Article 59. *Equips de Protecció Individual i Roba de Treball*

La Direcció del VHIR s'assegurarà que el personal tingui a la seva disposició aquells equips de protecció individual que el Servei de Prevenció estableixi com necessaris tant amb caràcter permanent com amb caràcter puntual davant un risc existent en cada cas. La plantilla treballadora haurà de posar especial cura en l'ús dels equips de protecció individual.

La Direcció del VHIR donarà la roba i les sabates adients per cada lloc de treball. Tot el personal haurà de fer servir la roba de treball que li sigui lliurada, per desenvolupar les tasques que requereixen aquesta protecció. La neteja i substitució de la roba de treball la farà la Direcció del VHIR i està prohibit que ho faci el personal pel seu compte.

#### Article 60. *Vigilància de la Salut*

La Direcció del VHIR garantirà al personal al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El tractament de la informació recollida a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Es garantirà una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat pel present Conveni, excepte si per aplicació de la normativa vigent esdevé obligatòria. Aquesta revisió es fa cada quatre anys, però si hi ha cap integrant de la plantilla que ho necessiti per qüestions de feina, pot adreçar-se al Servei de Prevenció en qualsevol moment.

Els exàmens de salut que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als riscos, característiques i activitat de cada lloc de treball. En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties a la plantilla treballadora i que siguin proporcionats als riscos. Els delegats o delegades de prevenció hauran de rebre informació prèviament a la realització de la vigilància de la salut, dels objectius i el contingut d'aquesta.

Els resultats de la vigilància seran comunicats al personal treballador afectat i en qualsevol moment aquest podrà sol·licitar per escrit al servei de prevenció els resultats dels seus exàmens de salut.

Les dades relatives a vigilància de la salut no podran ser utilitzades de forma discriminatòria ni en perjudici del personal treballador.

La realització del reconeixement mèdic s'efectuarà dins de la jornada de treball, sempre que sigui possible, i en tot cas es considerarà temps de treball efectiu pel qual caldrà compensar amb hores quan es facin fora de l'horari habitual.

#### Article 61. *Protecció de la Maternitat i Lactància*

L'avaluació de riscos haurà de comprendre la naturalesa, grau i durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o lactants a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus o nadó. En els casos de risc la Direcció del VHIR adoptarà les mesures necessàries per evitar aquesta exposició mitjançant l'adaptació de les condicions o temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions no sigui possible, la treballadora haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. La Direcció del VHIR haurà de determinar, prèvia consulta amb els delegats o delegades de prevenció, la relació de llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En cas que no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, i es mantindrà el conjunt de retribucions totals del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi no resultes tècnicament o objectivament possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància natural dels fills o filles menors de nou mesos, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors i de les Treballadores, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

Quan la treballadora embarassada o en període de lactància no pogués prestar serveis amb el disposat en aquest article, la Direcció del VHIR garantirà el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la seguretat social percebi la totalitat del salari fins a un total del cent vint dies per any natural, en un o diversos períodes de suspensió de contracte.

La Direcció del VHIR tindrà en compte els factors de risc, tant físics, químics com biològics, que puguin exercir efectes mutagènics, teratogènics i tòxics per la reproducció i la lactància identificats en l'avaluació de riscos.

#### Article 62. *Formació*

El VHIR vetllarà perquè tota la plantilla rebi una formació adequada i suficient en matèria de prevenció de riscos laborals, amb independència de la formació prèvia que tingui acreditada (bàsica, intermèdia o superior).

Aquesta formació s'adaptarà específicament a les característiques de cada lloc de treball.

Els comandaments hauran de fomentar i vetllar perquè tot el personal a càrrec seu rebi la formació adient, i es comprometan a facilitar els mitjans necessaris per assegurar-ne l'assistència.

La formació es realitzarà dins l'horari laboral i es considerarà temps efectiu de treball. En cas que es dugui a terme fora de la jornada laboral ordinària, el temps invertit es compensarà en hores.

A més, els comandaments que també formin part del personal del VHIR hauran de participar en les accions formatives que els corresponguin en funció del seu càrrec.

#### Article 63. *Coordinació d'Activitats Empresariales*

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el VHIR adoptarà les mesures necessàries perquè el personal VHIR que treballi en centres de treball d'altra titularitat estigui assabentat dels riscos, mesures preventives i actuació en cas d'emergència.

De la mateixa manera s'assegurarà que el personal d'altres empreses que treballi en les instal·lacions VHIR, rebi informació i instruccions en relació amb els riscos existents i mesures preventives al centre de treball.

Per tal de vigilar l'acompliment en matèria de coordinació, les delegades o delegats de prevenció tindran accés a tots els contractes i convenis de col·laboració que esdevinguin concurrència de diverses empreses en el mateix lloc de treball en els que estigui implicat personal del VHIR.

#### Article 64. *Procediments i Protocols del Sistema de Gestió*

Davant de possibles situacions relacionades amb riscos laborals, els procediments i protocols es trobaran actualitzats i a l'abast de tota la plantilla treballadora a la Intranet del VHIR.

## CAPÍTOL DOTZÈ

### **Secció Única. Jubilació**

#### Article 65. *Disposicions Generals*

Als efectes de la regulació de la jubilació, s'incorporen en aquest Conveni les modalitats de jubilació aplicables previstes a la Llei General de Seguretat Social (LGSS) en la seva actual redacció, així com a la normativa que estigui en vigor durant la vigència del Conveni.

Les modificacions o substitucions legislatives en relació amb qualsevol modalitat de jubilació que es produeixi durant la vigència del present Conveni, s'entendrà que serà d'aplicació directa.

El VHIR proporcionarà l'assessorament necessari a les persones de la institució que així ho sol·licitin.

#### Article 66. *Jubilació Ordinària*

Amb independència del grup professional al qual es pertanyi, les persones treballadores que reuneixin les condicions d'edat, període mínim de cotització i fet causant, establerts legalment, hauran de jubilar-se segons la normativa aplicable en el moment de la jubilació ordinària.

#### Article 67. *Jubilació Anticipada*

El personal té dret a acollir-se a la jubilació anticipada sempre que reuneixi els requisits establerts a Llei General de Seguretat Social (LGSS) vigent en cada moment.

#### Article 68. *Jubilació Parcial*

El personal podrà sol·licitar a la Direcció de Recursos Humans acollir-se a la jubilació parcial, sempre que compleixi els requisits establerts a la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) vigent en cada moment. En aquest sentit, la Direcció del VHIR a partir de criteris objectius basats en l'estratègia, la sostenibilitat econòmica, entre altres, podrà acceptar o declinar la petició.

En el cas que la Direcció del VHIR autoritzi la petició de jubilació parcial, aquesta es podrà materialitzar sempre que es formalitzi un contracte de relleu de durada indefinida amb una durada mínima de dos anys des de la finalització de la jubilació parcial. Per a això, el centre haurà de disposar de l'autorització de la Secretaria d'Estat de Funció Pública de l'Administració General de l'Estat (AGE), conforme a la taxa específica prevista a la disposició addicional quarta del Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre,

d'acord amb la Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública de 28 de març de 2025, o d'altres normes, instruccions o criteris tècnics que siguin aplicables en cada moment.

#### Article 69. *Jubilació Demorada*

La jubilació voluntària demorada és la possibilitat reconeguda a les persones treballadores que, una vegada complerta l'edat ordinària de jubilació, es prolongui la vida laboral.

Per tal d'afavorir la prolongació de la vida laboral i tenint en consideració les característiques del sector i els processos de renovació de la plantilla del VHIR, s'acorda fixar una data màxima d'endarreriment voluntari de la jubilació en 2 anys des del moment d'haver complert l'edat d'accés a la pensió ordinària de jubilació.

De manera excepcional, es podrà autoritzar el manteniment de la relació laboral, per aquell personal que tingui una segona activitat en una Universitat Pública amb categoria de "Professor o Professora Titular". En aquest cas, el perllongament es podrà realitzar fins els 70 anys.

### CAPÍTOL TRETZÈ

#### **Secció Única. Beneficis**

##### Article 70. *Beneficis*

El VHIR continuarà oferint al personal el Pla de Retribució Flexible vigent. Aquest pla quedarà subjecte a les possibles modificacions establertes per la normativa.

La informació relativa al Pla de Retribució Flexible es posarà a disposició de la plantilla mitjançant els canals de comunicació oficials que el VHIR tingui establerts a aquest efecte.

La Direcció i la representació legal de la plantilla es comprometen a renegociar la subvenció del tiquet del menjador sempre que la llei ho permeti.

### CAPÍTOL CATORZÈ

#### **Secció 1a. Drets Laborals de les Persones Treballadores Víctimes de Violència de Gènere**

##### Article 71

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de 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 durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la persona treballadora i, en cas de desacord amb l'empresa, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.
- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al qual estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada.
- A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent, en el cas que hagi d'abandonar el lloc de treball. L'empresa té l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents.
- La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos, en el terme màxim de quinze dies, haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- A la suspensió del seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que judicialment es prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.
- 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.
- La situació de violència de gènere exercida sobre les persones 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 un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que judicialment es dicti l'esmentada ordre de protecció.
- Serà suficient, per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat del treballador/a víctima de la violència de gènere, un dictamen dels Serveis Socials.

## **Secció 2a. Drets Laborals de les Persones Treballadores Víctimes de Violència en el Lloc de Treball**

### Article 72

El VHIR, en col·laboració amb el Servei de Prevenció Mancomunitat i el Comitè de Seguretat i Salut, activarà el protocol establert d'actuació davant qualsevol episodi de violència o davant l'existència de risc.

Aquest procés haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

El protocol d'actuacions davant dels episodis de violència o risc de violència vigent en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni és l'adoptat per l'Institut Català de la Salut, però aquest podrà ser substituït per un protocol propi del centre.

Aquest protocol estarà a disposició de la plantilla a través dels canals oficials establerts per a aquest efecte i a través de la Intranet del VHIR.

Barcelona, 27 d'abril de 2026

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada