



RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut d'Investigació Oncològica de la Vall d'Hebron (VHIO) per al període 28.06.2019-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08103042012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Institut d'Investigació Oncològica de la Vall d'Hebron (VHIO), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juny de 2019, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut d'Investigació Oncològica de la Vall d'Hebron (VHIO) per al període 28.06.2019-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08103042012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA INSTITUT D'INVESTIGACIÓ ONCOLÒGICA DE LA VALL D'HEBRON (VHIO) PER AL PERÍODE 28.6.2019-31.12.2021

Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Parts que el concerten i àmbit personal i funcional.

El present Conveni ha estat concertat per la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

Les condicions laborals regulades en el present Conveni, s'aplicaran a tot el personal vinculat amb contracte de treball que presti els seus serveis al VHIO, sigui quina sigui la seva data d'antiguitat o contractació a la Fundació.

S'exclou del present Conveni al personal d'alta direcció, d'acord amb l'article 2.1 a) de l'Estatut dels treballadors, sigui quina sigui la seva contractació.

Article 2. Àmbit territorial, temporal i vigència.

Les condicions laborals regulades en el present Conveni seran d'aplicació a la Fundació Privada Institut d'Investigació Oncològica de la Vall d'Hebron (VHIO), d'àmbit territorial o geogràfic de la província de Barcelona, a partir de la data de la seva signatura, i fins el 31 de desembre de 2021.

Article 3. Pròrroga i denúncia.

El Conveni quedarà prorrogat totalment i de manera automàtica a partir de la data d'acabament, per períodes successius d'un (1) any, en el cas que no el denunciï cap de les parts d'acord amb el que s'estableix en aquest article.

La denúncia per a la revisió d'aquest Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres (3) mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevol de les parts signants d'aquest Conveni, i s'haurà de comunicar fefaentment a l'altra i a l'autoritat laboral.

Durant el període de denúncia, quedaran garantides les condicions establertes en aquest Conveni, mantenint-se fins que una nova regulació les substitueixi. En cas de que les parts no arribin a un acord per un nou Conveni en un termini de dos (2) anys, es comprometen a iniciar un procés de mediació davant l'autoritat laboral i, en cas de desacord, als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el TLC (o organisme que el substitueixi en les seves funcions).

Article 4. Comissió Paritària.

Es crea una Comissió Paritària que serà l'òrgan legitimat per a la interpretació i vigilància d'aquest Conveni col·lectiu, essent les seves funcions, les següents:

a) La interpretació del Conveni.

b) Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal.

c) En general, totes aquelles que se li atribueixen en el present Conveni o en la llei.

La Comissió serà paritària i estarà integrada per tres (3) membres en representació de la part social i tres (3) membres de la part empresarial. Podran actuar en qualitat d'assessors, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

En la primera reunió, la Comissió Paritària escollirà entre els seus membres els càrrecs de president/a i secretari/a.

Qualsevol de les parts pot sotmetre la qüestió o discrepància de que es tracti a la Comissió paritària, per escrit i dirigint-se al/a la president/a, indicant amb claredat i precisió el tema que es sotmeti a consideració de la Comissió, que disposarà d'un termini màxim de set (7) dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la qüestió o discrepància li sigui plantejada, excepte que les parts, de mutu acord, decideixin un termini superior.

De les reunions de la Comissió Paritària, s'aixecarà acta que signaran els assistents. Els acords es prendran per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions, social i empresarial.

Per a poder adoptar acords, han d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim del 50% de cadascuna de les dues parts, social i empresarial.

Les parts signants del Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) per a la resolució de possibles conflictes d'índole col·lectiva o plural que se suscitin, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió o les discrepàncies en la interpretació del Conveni.

Article 5. Normativa supletòria: Prelació de normes.

Les normes que conté aquest Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre el VHIO i el seu personal. En tot allò que no es prevegi, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

Article 6. Organització de la feina.

L'organització de la feina pel que fa a les normes que conté aquest Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat i responsabilitat exclusiva de la direcció del VHIO, sense perjudici del deure d'informació i d'altres obligacions envers el Comitè d'Empresa.

Capítol II Contractació laboral

Article 7. Incorporació de personal.

La cobertura de les vacants es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, concurrència, transparència i no discriminació i es durà a terme d'acord amb el procediment de selecció intern del VHIO.

Les ofertes per cobrir llocs de treball s'han de publicar com a mínim a la borsa de treball de la pàgina web del VHIO i de conformitat amb les disposicions de l'Estatut dels treballadors sobre els drets d'informació dels representants dels treballadors referents a la contractació laboral.

Article 8. Modalitats contractuals.

Dins les possibles modalitats contractuals, i sense perjudici d'aquelles a les que (en l'actualitat, o en un futur) vinguin obligades determinats tipus de contractes, com a conseqüència de les beques de les que depenguin, o contractacions de que es tracti (Carlos III, PERIS,...), les més freqüents atesa la casuística pròpia del VHIO són les descrites a continuació, amb les condicions recollides per a cadascuna:

a) Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es contractarà sota aquesta modalitat davant situacions d'acumulació de tasques que sorgeixin en qualsevol àrea o servei del VHIO, per raó d'un increment circumstancial de la demanda de servei, d'un increment de comandes o altres circumstàncies que donin peu a un increment temporal de l'activitat, tot i tractar-se de l'activitat pròpia del VHIO.

b) Contracte per obra o servei determinat

Es contractarà sota aquesta modalitat amb l'objecte de desenvolupar una tasca, projecte o servei, amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat del VHIO, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. En particular, es podrà fer servir aquesta modalitat en aquells supòsits d'establiment de convenis o contractes amb tercers per a la realització de projectes o serveis específics. També es podrà subscriure aquest contracte dins el marc de convocatòries públiques o privades que tinguin per objecte la realització de determinats projectes de recerca o serveis, de caràcter temporal.

En tots els casos, el contracte haurà d'especificar i identificar amb claredat l'obra o servei que en constitueixi l'objecte. La durada del contracte estarà supeditada a la durada de l'obra o servei que haurà de desenvolupar la persona contractada, i no podrà superar en cap cas els tres (3) anys. La data de finalització haurà d'especificar-se en el contracte sempre que sigui possible.

La comunicació de finalització de servei es portarà a terme amb un preavís de trenta (30) dies naturals si la durada és superior a l'any i de quinze (15) dies naturals si és inferior.

Essent el VHIO agent d'execució del Sistema de Ciència, Tecnologia i Innovació d'acord amb l'art. 3.4 de la Llei 14/1011, es contractarà sota la modalitat de "Contracte per al desenvolupament d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica", el personal investigador (científic o tècnic) que dugui a terme un projecte de recerca quan aquest estigui finançat amb fons destinats a la contractació de personal. Les persones contractades mitjançant aquesta modalitat tindran l'objecte de portar a terme el desenvolupament de part o de la totalitat del projecte, el qual haurà de quedar clarament definit en el contracte.

c) Contracte d'interinitat

Es contractarà sota aquesta modalitat a l'efecte de substituir treballadors amb dret de reserva del lloc de treball davant les situacions següents:

- Interinitat per absència temporal de treballadors amb dret a la reserva del lloc de treball (incapacitat temporal, permís de maternitat o paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància, excedència forçosa o per cura de fills o familiars, o altres situacions de suspensió de contracte en què es pacti la reserva de lloc de treball).

- Interinitat per vacant: durant el procés de selecció o promoció de personal per a la cobertura definitiva del lloc de treball i amb una durada màxima de tres (3) mesos.

d) Contracte en pràctiques

Es contractarà sota aquesta modalitat, a les persones que tinguin el títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, a fi que el personal obtingui la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats i perfeccioni els coneixements prèviament adquirits en el marc d'un ensenyament reglat, és a dir, aquesta contractació tindrà per finalitat que hom pregui contacte amb el món laboral tot desenvolupant en la pràctica els coneixements adquirits al llarg del període d'estudi, i durant un període màxim de dos (2) anys i mínim de sis (6) mesos.

La retribució dels treballadors durant el primer i el segon any de vigència no podrà ser inferior al 75% i al 90%, respectivament, del salari mínim del subgrup professional corresponent fixat en aquest Conveni.

f) Contracte indefinit

Els llocs de treball del personal d'estructura permanent i imprescindible de les diferents àrees, serveis científics o plataformes hauran d'estar coberts mitjançant contractació indefinida. S'aplicarà la modalitat de contracte indefinit en els casos en què no es donin les circumstàncies de temporalitat descrites anteriorment i d'acord amb les limitacions recollides en les normatives que hi siguin d'aplicació.

En qualsevol cas, seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la Llei, si bé, pel que fa al contracte de durada determinada del personal investigador, aquest contracte és podrà extingir amb anterioritat a la finalització del projecte al que es trobi vinculat, per decisió del/la treballador/a basada en la seva voluntat d'incorporar-se a un nou projecte d'investigació per raons de experiència i desenvolupament del seu coneixement científic.

En aquests supòsits, la finalització d'un contracte i la formalització d'un nou vinculat a un nou projecte no suposarà el caràcter indefinit de la relació ni cap de les condicions laborals adquirides pel personal. En tot cas, i a petició del/la treballador/a, la Fundació VHIO expedirà un certificat de prestació de serveis comprensiu de tots els períodes treballats.

Els contractes de feina hauran de formalitzar-se per escrit, i cada part contractant, així com la resta organismes competents, en rebrà un exemplar, de conformitat amb la legislació sobre la matèria.

Article 9. Període de prova.

El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova que no podrà superar els terminis següents:

- Sis (6) mesos per a personal titulat universitari contractat per raó de la seva titulació.
- Quatre (4) mesos per a tècnics de recerca.
- Tres (3) mesos per a personal administratiu i tècnics d'estructura.
- Dos (2) mesos per a personal no qualificat.

En cap cas, el període de prova tindrà una durada superior a una tercera part de la durada inicial del contracte.

Article 10. Cessament i preavis.

Els contractes de treball s'extingiran d'acord amb les causes previstes en la norma d'aplicació o en els mateixos contractes.

El personal que desitgi cessar voluntàriament estarà obligat a posar-ho en coneixement del seu cap i de recursos humans (RRHH) a través dels mitjans previstos a aquest efecte.

El treballador que cessi voluntàriament, sigui quina sigui la durada del seu contracte, haurà de comunicar-ho per escrit en el següent termini:

- Un (1) mes per al personal investigador, comandaments i caps d'unitats.
- Quinze (15) dies naturals per a la resta de personal.

L'incompliment dels terminis de preavis convinguts, permetrà a l'empresa deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat pel preavis establert.

El VHIO restarà obligat, quan escaigui, a la corresponent liquidació de les parts proporcionals dels conceptes meritats i no percebuts. Aquesta liquidació es farà efectiva al dia laboral següent a la data de cessament.

En el moment de causar baixa, la persona que cessi estarà obligada a lliurar al seu cap immediat o a RRHH els estris, les peces de roba, la targeta d'identificació, claus i resta de material i documentació que posseeixi i sigui propietat del VHIO.

Capítol III **Classificació professional**

Article 11. Sistema de classificació professional.

El sistema de classificació professional del present conveni té per objecte assignar a cada persona treballadora del VHIO el grup i subgrup professional que li pertoca.

S'entén com a grup professional aquell que agrupa les aptituds professionals, les titulacions i/o contingut general de la prestació, i on es podran incloure les diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades.

Article 12. Grups i subgrups professionals.

S'estableixen els següents grups i subgrups professionals:

Grup 1. Personal investigador:

- Subgrup 1.1 Cap de Grup (IP)
- Subgrup 1.2 Staff Scientist
- Subgrup 1.3 Investigador/a Clínic (inclou patòlegs)
- Subgrup 1.4 Investigador/a Postdoctoral
- Subgrup 1.5 Investigador/a Predoctoral

Grup 2. Personal investigador de suport:

- Subgrup 2.1 Coordinador/a unitat/ Superv. Àrea Clínica/ Laboratoris
- Subgrup 2.2 Coordinador/a AC
- Subgrup 2.3 Infermer/a (inclou gestor/a casos clínics)
- Subgrup 2.4 Gestor/a de Dades
- Subgrup 2.5 Tècnic d'investigació (Laboratori, estabulari, farmàcia)

Subgrup 2.6 Auxiliar d'investigació (Farmàcia-Infermeria-Laboratori)
Subgrup 2.7 Altra personal investigador de suport (Assessor/a Genètic, bioinformàtic/a, bioestadística/a, farmacèutic/a)

Grup 3. Personal de gestió i administració

Subgrup 3.1 Cap d'Unitat
Subgrup 3.2 Tècnic/a de Gestió Administrativa / Administratiu/va
Subgrup 3.3 Auxiliar Administratiu/va

Grup 4. Personal de suport a la recerca:

Subgrup 4.1 Cap d'Unitat Suport a la Recerca
Subgrup 4.2 Project Manager
Subgrup 4.3 Tècnic de gestió de projectes (inclou tècnics qualitat)
Subgrup 4.4 Suport Administratiu Recerca

Article 13. Enquadrament en grups i subgrups professionals.

L'enquadrament en un determinat grup professional i subgrup professional es durà a terme basant-se en les funcions realment exercides (amb independència de la denominació del lloc o de la titulació de la persona contractada) i en les exigències o requisits derivats del lloc de treball. Per tant, la classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de les tasques i responsabilitats.

Article 14. Exclusions del règim de classificació professional.

S'exclouen del present règim de classificació professional el personal directiu, que es regirà d'acord amb el que s'estableixi en els seus propis contractes i per la normativa que en cada cas reguli la relació del personal directiu.

Capítol IV Temps de treball

Article 15. Calendari laboral i jornada anual.

La jornada anual serà, amb caràcter general de quaranta (40) hores setmanals. Per part de la direcció del VHIO s'elaborarà anualment el calendari laboral dels treballadors i treballadores, havent consultat a la representació legal dels treballadors/es per a què emetin informe amb caràcter previ a l'elaboració del mateix. El calendari laboral comprendrà l'horari de treball, la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals i les vacances, respectant en tot cas els mínims de dret necessari que s'estableixin legalment. El calendari laboral definitiu es publicarà a través dels mitjans previstos.

Article 16. Dies de lliure disposició.

Les persones treballadores tindran dret a gaudir fins a un màxim de cinc (5) dies de lliure disposició cada any natural. A més, les persones treballadores que a data 1 de gener de cada any, acreditin una antiguitat o prestació ininterrompuda de serveis de cinc (5) o més anys, gaudiran d'un (1) dia més de lliure disposició.

Aquests dies de lliure disposició es consideraran temps de treball efectiu. La concreció dels dies correspon als treballadors/es, si bé garantint la cobertura de les necessitats organitzatives de les diferents unitats, es podrà traslladar el gaudiment dels dies de lliure disposició pendents, com a màxim fins al 15 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.

Amb caràcter general, per gaudir d'un dia de lliure disposició, el treballador/a haurà d'acordar-lo amb el seu responsable superior amb l'antelació suficient que permeti la naturalesa de les funcions. Tota denegació del dia lliure sol·licitat, s'haurà de justificar raonadament.

Article 17. Horaris.

L'horari de VHIO serà, amb caràcter general, de 9 a 18 hores amb una (1) hora per dinar, de dilluns a divendres i durant tot l'any. Els treballadors/es amb jornada partida tindran dret a un descans de deu (10) minuts durant la jornada. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

No obstant, els/les treballadors/es tindran, amb caràcter general, flexibilitat en l'inici i finalització de la seva jornada laboral, essent com a norma general de 7:30 a 10 hores per a l'inici i de 16:30 a 19 hores per a la sortida. En el marc d'aquesta flexibilitat, els/les treballadors/es podran reduir fins a trenta (30) minuts l'hora de dinar per reduir proporcionalment la seva jornada laboral, previ acord amb el/la cap d'unitat o el/la cap de grup.

L'exercici d'aquesta flexibilitat horària podrà ser exercida pel/per la treballador/a, sempre que sigui compatible amb les funcions i característiques del seu lloc de treball i haurà de ser autoritzada pel/per la seu/va responsable superior, que tindrà l'obligació de justificar la denegació de l'horari sol·licitat.

Quan la durada de la jornada diària excedeixi de sis (6) hores continuades, el personal tindrà dret durant la mateixa a un descans de quinze (15) minuts. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

El règim de prestació de serveis dels/les treballadors/es que per necessitats organitzatives de VHIO hagin de treballar a torns serà la següent:

- Es considerarà torn de matí els horaris que es facin entre les 7:30 i les 14:30 hores.
- Es considerarà torn de tarda els horaris que es facin entre les 14:30 i les 21:30 hores.

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.

Article 18. Descans diari i setmanal.

Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze (12) hores, com a mínim. Així mateix, els/les treballadors/es tindran dret a un descans mínim setmanal de quaranta vuit (48) hores ininterrompudes que es gaudiran, amb caràcter general, dissabte i diumenge.

Article 19. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de vint-i-tres (23) dies laborables per any treballat. Si el temps treballat fos inferior a un (1) any treballat, es tindrà dret als dies que corresponguin proporcionalment.

El període o períodes de gaudiment de les vacances es determinaran de mutu acord entre el/la treballador/a i la unitat o grup de recerca de la que depengui, atenent a les necessitat d'organització de la mateixa.

Es podrà traslladar el gaudiment dels dies de vacances pendents, com a màxim fins al 31 de març 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.

Cada unitat o grup de recerca haurà de fixar el seu calendari de vacances amb, almenys, dos (2) mesos d'antelació al seu gaudiment i haurà de ser comunicat a la unitat de RRHH. I tot això sense perjudici de que la persona treballadora pugui acordar amb el/la seu/va responsable superior una altra fixació, sempre comunicada amb l'antelació suficient que permeti la naturalesa de les funcions. Els torns de vacances es distribuïran respectant els acords adoptats pels/les treballadors/es 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 plena funcionalitat de l'entitat.

Les denegacions de l'aprovació de les vacances hauran d'estar justificades per escrit i motivades.

19.1 Vacances i maternitat

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa 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 l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi 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.

19.2 Vacances i baixa per incapacitat temporal (IT)

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 a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit (18) mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 20. Reducció de jornada i conciliació de la vida familiar.

20.1 Reduccions de jornada i jornades especials per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Les persones treballadores tindran dret a reduir la jornada, al menys en un vuitè i en un màxim de la meitat, amb reducció proporcional del salari, en els següents supòsits:

- Per raó de guarda legal i per tenir cura directa de fill menor de dotze (12) anys.
- Per tenir cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda.
- Per haver d'encarregar-se de la 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 si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Les persones treballadores tindran dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat, amb disminució proporcional del seu salari i sense perjudici del dret a percebre la prestació de seguretat social que correspongui, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, d'un menor al seu càrrec per raó de guarda legal afectat per qualsevol malaltia greu que suposi un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat d'atenció directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit (18) anys.

A aquest efecte, es considerarà com a ingrés hospitalari de llarga durada la continuació del tractament mèdic o cura de menor en domicili després del diagnòstic i hospitalització per la malaltia greu.

Té el mateix dret el personal amb la parella afectada (matrimoni o unions estables de parella que es constitueixin segons la llei catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parelles) per una malaltia greu, sota els mateixos criteris.

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

Per poder gaudir de la reducció per qualsevol dels supòsits que s'indiquen en aquest article, les persones treballadores hauran d'avisar amb quinze (15) dies d'antelació a la data d'inici de la reducció, amb indicació de la data en que començarà i finalitzarà la mateixa.

La comunicació de la reducció de jornada, justificant-ne la causa, es farà per escrit a RRHH, amb el coneixement del/la responsable immediat/a.

20.2 Altres mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

S'estableixen les següents mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, que hauran de ser consensuades entre el/la treballador/a i el/la seu/va responsable, sempre que la naturalesa de les funcions ho permetin en l'horari que es proposi, i amb el vist-i-plau de la direcció. En tot cas, la seva denegació haurà de ser raonada:

- El personal amb fills al seu càrrec podrà sol·licitar portar a terme la jornada habitual de manera continuada i sense reducció, fins als dotze (12) anys del menor com a màxim.
- Qui s'encarregui de la cura directa d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial que no exerceixi activitat retribuïda podrà sol·licitar desenvolupar la jornada habitual de manera continuada i sense reducció de jornada sense limitació temporal.
- Les persones treballadores podran sol·licitar reducció de jornada fins a un màxim del 50%, amb la disminució proporcional del salari, per motius de conciliació de la vida personal i laboral diferents dels previstos a l'apartat 20.1 anterior.
- El personal que tingui un o més fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, pot gaudir de més flexibilitat horària (fins a dues (2) hores diàries) per tal de conciliar l'horari del centre d'educació especial o del centre en què la persona discapacitada rebí atenció amb l'horari del lloc de treball. Així mateix, s'atorga un permís retribuït per assistir durant el temps indispensable a reunions ordinàries de coordinació amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial (o al centre d'atenció pertinent) o per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, quan coincideixi amb l'horari habitual de treball.
- El personal que té al seu càrrec un o més familiars dependents (que no pugui valdre's per si mateix) fins al primer grau de consanguinitat o afinitat podrà gaudir de més flexibilitat horària (fins a dues (2) hores diàries) per tal de conciliar els horaris amb la responsabilitat familiar. La durada de la mesura de flexibilitat serà d'un (1) any, revisable anualment.
- Com a conseqüència de l'inici i finalització del curs escolar esglaonat es podrà flexibilitzar l'horari en aquests períodes per tal de poder atendre els fills i sempre que sigui compatible amb les necessitats del servei i amb l'activitat. En el cas que aquesta mesura impliqui la posterior recuperació de la jornada, la persona interessada i el seu cap acordaran com es portarà a terme aquesta recuperació.

Per poder gaudir de les mesures que s'indiquen en aquest article, les persones treballadores hauran d'avisar amb quinze (15) dies d'antelació a la data d'inici de la mesura, amb indicació de la data en que començarà i finalitzarà la mateixa.

La comunicació, justificant-ne la causa, es farà per escrit a RRHH, amb el coneixement del responsable immediat.

Article 21. Permisos retribuïts.

Les persones treballadores, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos:

- Matrimoni o inici de convivència: El permís en cas de matrimoni és de quinze (15) dies naturals continuats a comptar des del primer dia laborable després del fet causant. Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la llei catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parelles. En aquest cas, el gaudiment serà a comptar des del primer dia laborable després de la data d'inscripció. En qualsevol cas, aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de quinze (15) dies.

Els interessats podran gaudir d'aquest permís a partir del primer dia laborable següent a la celebració o formalització o bé de manera no immediata a aquestes dins el termini d'un (1) any a comptar des de la data de la celebració.

- Permís per matrimoni d'un familiar: per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat (avis, pares, fills, nets, germans, i el mateix per als familiars de la parella) correspon un (1) dia de permís, que ha de coincidir amb el dia de la celebració del casament. Aquest permís és ampliable en un (1) dia més si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

- Exàmens prenats: El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, o tractaments de fertilitat (personals) que s'hagin de dur forçosament a terme dins la jornada laboral, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc (5) dies laborables d'antelació. En el cas d'exàmens prenats, quan no sigui possible respectar el termini de preavís fixat, el permís s'haurà de demanar amb la major antelació possible. En cas d'adopció o acolliment permanent o pre-adoptiu, els/les treballadors/es 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 amb cinc (5) dies laborables d'antelació, tret que la citació per la realització del tràmit no ho permeti.

- Permís per atendre fills o filles prematures o que per qualsevol causa hagin de ser hospitalitzats a continuació del part, el pare o la mare disposaran d'un permís de deu (10) dies laborables, durant el temps que els fills o filles romanguin hospitalitzats.

Una vegada exhaurit el permís, si els fills o filles continuen hospitalitzats, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una (1) hora retribuïda. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues (2) hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

- Mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o malaltia greu de familiar: En cas de mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segons grau de consanguinitat, afinitat o del convivent en el supòsit d'unions estables de parella, el permís és de dos (2) dies laborables, que podran no ser consecutius, si bé s'hauran de gaudir en un termini de deu (10) dies laborables des de el fet causant. Si el/la treballador/a ha de fer un desplaçament fora de Catalunya, però dintre del territori espanyol, el permís s'ampliarà a quatre (4) dies laborables. Si el desplaçament es fora d'Espanya el permís serà de cinc (5) dies laborables si es en un país d'Europa i nou (9) dies si es transoceànic. Sempre que la situació ho permeti, aquests permisos s'hauran de demanar amb la major antelació possible.

En cas d'intervenció quirúrgica, malaltia o accident greus que comportin hospitalització, es pot disposar dels dies de permís durant tot el període d'hospitalització del familiar; és a dir, no cal fer-los ni de manera immediata al fet causant ni ininterrompudament.

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització amb repòs domiciliari, es pot gaudir del permís dins els deu (10) dies posteriors a l'alta o dia posterior a la intervenció sense hospitalització, en cas de necessitat de repòs

- Visites mèdiques: El personal podrà disposar del temps necessari per acudir a una visita mèdica del servei públic de salut que l'hi sigui programada durant la jornada.

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

- **Trasllat de domicili:** En cas de trasllat de domicili habitual, el/la treballador/a disposarà de dos (2) dies laborables que podran no ser consecutius si be s'hauran de gaudir en un termini de quinze (15) dies laborables des del fet causant. Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc (5) dies d'antelació. Aquest permís es podrà allargar fins a tres (3) dies laborables en cas de fer-se a altres províncies de Catalunya.

- **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 major antelació possible.

- **Permís exàmens:** Pel temps indispensable per a concórrer a exàmens. Aquest permís s'haurà de demanar amb cinc (5) dies laborables d'antelació, excepte si no fos possible a causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en que l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar al dia següent de tenir-ne coneixement.

- **Permís per situacions de violència de gènere:** les dones/els homes víctimes de situacions de violència de gènere, que per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a que aquestes faltes es considerin justificades d'acord amb el que determini els serveis socials, policials o de salut corresponents.

La treballadora o el treballador, víctima de violència de gènere, d'acord amb el que estableix la LO 1/2004, tindrà dret en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors a reducció o reordenació del seu temps de treball, mobilitat geogràfica, canvi de centre de treball, suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball i extinció de contracte.

Caldrà acreditació de la situació de violència per part de l'organisme pertinent.

-**Permís per lactància:** per lactància d'un fill menor d'un (1) any, el personal del VHIO té dret a gaudir d'un (1) hora d'absència de la feina. La concreció horària correspon a la persona treballadora dins els horaris habituals de la institució. De manera opcional, el personal amb un fill menor d'un (1) any pot acumular el permís de lactància diària i gaudir-ne a continuació del descans per maternitat o paternitat de manera acumulada, tenint en compte el següent:- L'equivalència dels permisos diaris és de vint-i-dos (22) dies feiners si es gaudeix de manera acumulada.- Se n'ha de gaudir de manera immediata al descans per maternitat o paternitat.

Poden gaudir d'aquest permís indistintament el pare i/o la mare en el cas que tots dos treballin.

Existeix la possibilitat de compactació del total del temps de lactància, a continuació del permís per maternitat, sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. Si el/la treballador/a causés baixa definitiva a l'empresa abans dels nou (9) mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indègudament percebudes en aquest concepte.

Article 22. Excedència voluntària.

Els/Les treballadors/es tindran dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a quatre (4) mesos ni superior a cinc (5) anys, havent-ho de comunicar per escrit en els mateixos terminis previstos pel cessament voluntari. Per poder exercir aquest dret haurà d'haver transcorregut més d'un (1) any des de l'inici de la vinculació laboral del treballador amb el VHIO.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el/la mateix/a treballador/a si ha transcorregut, com a mínim, el mateix temps que la duració de l'excedència anterior, és a dir, hi haurà una correlació entre temps d'excedència i temps d'espera fins a nova excedència. En cap cas, el temps d'espera fins a la nova excedència no podria sobrepassar els 4 anys.

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

La comunicació de l'inici de l'excedència, de la pròrroga o de la voluntat d'incorporació es farà per escrit, amb una antelació d'un (1) mes des de la data d'efecte. En cas de no complir aquest termini per a l'opció de reingrés, la persona interessada causarà baixa definitiva.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés un (1) mes abans de la finalització prevista de l'excedència, causarà baixa definitivament.

El treballador o treballadora conservarà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin al VHIO.

Durant l'excedència el/la treballador/a no podrà prestar els seus serveis en un altre centre d'investigació, tret que el VHIO ho autoritzi expressament.

Article 23. Excedència per naixement o adopció i per cura de familiar.

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a tres (3) anys, per tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar de la seva data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos (2) anys, els/les treballadores/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.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels/les treballadors/es, homes o dones.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la que es gaudia. El període en què el/la treballador/a es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i el/la treballador/a té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar VHIO especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té 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.

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 (15) mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit (18) mesos si es tracta de categoria especial.

L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze (15) 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 24. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

Les persones treballadores que siguin elegides per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball, podran sol·licitar una excedència forçosa per tota la duració de l'exercici del càrrec.

La persona treballadora excedent podrà reincorporar-se en el termini de trenta (30) dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament amb quinze (15) dies naturals d'antelació a la data en què es sol·liciti la reincorporació. Si, cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de trenta (30) dies naturals, causarà baixa definitiva.

El període d'excedència serà sense dret a retribució però computarà a efectes d'antiguitat.

Article 25. Excedència formativa.

Els/Les treballadors/es amb almenys tres (3) anys d'antiguitat podran sol·licitar una excedència formativa d'una durada màxima de dos (2) anys per dedicar-se al perfeccionament professional: fer estudis superiors, màsters, doctorats, cursos, etc., sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball o carrera professional en institucions acadèmiques espanyoles o estrangeres, sempre que existeixi un pla de formació aprovat, i/o existeixi interès per part del VHIO.

A partir de cada situació d'excedència, el/la treballador/a tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant tot el període d'excedència. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a l'efecte d'antiguitat.

La comunicació de l'inici de l'excedència, de la pròrroga o de la voluntat d'incorporació es farà per escrit amb l'antelació d'un (1) mes des de la data d'efecte. En cas de no compliment d'aquest termini per a l'opció de reingrés la persona interessada causarà baixa definitiva.

Article 26. Suspensió de contracte per naixement, adopció o acolliment.

- Permís per naixement a càrrec del pare: en els supòsits de naixement de fill o filla, adopció d'un menor de sis (6) anys (o major amb discapacitat o especials dificultats d'inserció), acolliment (pre-adoptiu, permanent o simple, mai inferior a un any) o tutelatge d'un menor, el treballador pare o l'altre progenitor o progenitora, té dret a la suspensió del contracte durant vuit (8) setmanes durant l'any 2019. A partir de l'1 de gener de 2020, la suspensió del contracte serà de dotze (12) setmanes, i a partir de l'1 de gener de 2021, la suspensió del contracte serà de setze (16) setmanes. En tots els casos, seran obligatòries les sis (6) setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil. La resta del període de suspensió, transcorregudes les primeres sis (6) setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

- Permís de naixement a càrrec de la mare: en els supòsits de naixement de fill o filla, adopció d'un menor de sis (6) anys (o major amb discapacitat o especials dificultats d'inserció), acolliment (pre-adoptiu, permanent o simple, mai inferior a un any) o tutelatge d'un menor, la treballadora mare té dret a la suspensió del contracte durant setze (16) setmanes ininterrompudes. Aquestes s'ampliaran en el supòsit de part, adopció, acolliment o tutelatge múltiple en dues (2) setmanes més per cada nounat a partir del segon. També s'ampliarà el període en dues (2) setmanes més en cas de discapacitat del nounat o el menor adoptat o acollit o tutelat. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis (6) setmanes siguin immediatament posteriors al part.

Es podran gaudir (a excepció de les sis (6) primeres setmanes posteriors al part) en jornada completa o a temps parcial, amb acord previ entre les parts.

- En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set (7) dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze (13) setmanes addicionals.

- Les situacions de permís per naixement de fill 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.

Article 27. Teletreball.

El teletreball, com a modalitat de prestació de serveis en què la persona treballadora desenvolupa una part de la seva jornada laboral mitjançant un sistema no presencial que implica l'ús de tecnologies de la informació per realitzar totes o part de les funcions pròpies del lloc de treball fora de les dependències del VHIO, requerirà en tot cas que s'hagi consensuat entre el/la treballador/a i el/la seu/va responsable, que la naturalesa de les funcions ho permetin, i que tingui el vist-i-plau de la direcció.

Capítol V Retribucions

Article 28. Compensació i absorció.

Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínims. El conjunt de pactes, clàusules o retribucions de naturalesa salarial o no, substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor, i són compensables i absorbibles en el seu conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol mena que es vinguessin satisfent anteriorment i pels augments que en el futur es poguessin establir en virtut de preceptes legals.

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran les situacions personals que, en matèria retributiva, i en conjunt i en còmput anual, superin les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 29. Salari anual.

29.1 El salari anual és el que percep la persona treballadora fixat en funció del seu grup o nivell professional en dotze (12) pagues.

29.2 La retribució total bruta mínima anual es fixa en l'annex I i inclourà:

a) El salari brut anual, que fa referència a la jornada anual complerta. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, aquestes tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada efectivament realitzada.

b) Els possibles complements o variables que es pactin o es puguin percebre, i que podran ser proporcionals, o no, a la jornada efectivament realitzada.

c) Els objectius que en el seu cas es puguin establir i s'assoleixin.

La retribució total bruta mínima anual fixada en l'annex I, i tota aquella retribució mínima que es pugui fixar per cada subgrup o nivell, com a conseqüència del desenvolupament dels diferents grups professionals que portin a terme les parts signants del Conveni, per tal d'adaptar el sistema de classificació professional a les noves necessitats que es puguin anar produint al VHIO, experimentarà, durant els anys de vigència del present Conveni, l'increment de l'IPC que es fixi a la ley de Presupuestos Generales del Estado. Un cop es publiqui l'esmentat increment, es reunirà la Comissió Paritària del Conveni per procedir a la confecció de les taules salarials, amb les revisions salarials que en el seu cas procedeixin.

Article 30. Pagues extraordinàries.

El criteri general del VHIO és retribuir el seu personal distribuïnt el salari anual en dotze (12) pagues. Això no obstant, tota persona treballadora interessada a ser retribuïda a raó de catorze (14) pagues en lloc de les dotze (12) establertes, haurà de sol·licitar-ho formalment, en el període comprès de l'1 i el 30 de novembre de cada any, a RRHH en la forma i mitjà que aquesta li indiqui. Un cop sol·licitat el canvi, aquesta distribució salarial es mantindrà, sense possibilitat de canvi, durant tot l'exercici següent, és a dir, des de l'1 de gener fins el 31 de desembre següents.

El personal del VHIO que esculli ésser retribuït en catorze (14) pagues, tindrà dret a rebre dins la retribució pactada dues (2) pagues extraordinàries, que es rebran al juny i al desembre. Les dates límits d'abonament seran el 30 de juny i el dia 15 de desembre respectivament. El pagament de juny es meritirà de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent i la de desembre de l'1 de gener al 31 de desembre, en proporció al temps treballat dins aquests períodes.

Article 31. Retribució flexible.

La Fundació, oferirà a tot el personal contractat laboralment pel VHIO un pla de retribució flexible, que conté els productes i serveis que es detallen, i que han estat pactats prèviament amb el Comitè d'Empresa, que permetrà als empleats treure més partit al seu salari, mitjançant el pagament d'una part del mateix en espècie o serveis.

Aquest sistema de retribució flexible es mantindrà mentre impliqui avantatges fiscals per a les persones treballadores, i sempre que l'empresa no hagi d'augmentar les seves despeses salarials. Atès que l'esmentat sistema de retribució flexible es presta mitjançant una plataforma d'un proveïdor extern, i és aquest que, un cop validat pel departament de RRHH, gestiona directament la contractació del producte, serà igualment causa d'inaplicació del sistema de retribució flexible, la prestació deficient del servei o la rescissió contractual amb el proveïdor, sense perjudici que ambdues parts cerquin alternatives al mateix.

Els productes i serveis oferts en el sistema de retribució flexible amb efectes 1 de gener de 2019, són els següents:

- Assegurança mèdica: S'ofereix la possibilitat que el/la treballador/a subscriuï una assegurança mèdica amb la companyia d'assegurances que la empresa li indiqui, en els serveis que igualment especifiqui, i per una anualitat complerta.
- Escola infantil: S'ofereix a les persones treballadores amb fills de zero (0) a tres (3) anys, la possibilitat de descomptar de la seva nòmina, l'import destinat al pagament de l'escola bressol o infantil que aquests escullin.
- Xec restaurant i targeta de transport: S'ofereix la possibilitat que el/la treballador/a utilitzi els xecs restaurant i la targeta de transport que el VHIO faciliti, en la quantitat fixa mensual que s'estableixi, i per anualitats complertes, observant en tot moment la normativa legalment establerta en quant a valoració i imports màxims deduïbles de cada producte o servei.

Aquests productes poden veure's ampliat o reduïts previ acord amb el Comitè.

La contractació de cada producte es regirà per les seves condicions específiques de contractació.

Tant el Comitè d'Empresa, com el departament de RRHH, restaran a disposició de les persones treballadores que ho desitgin, per informar-les de les condicions d'aplicació d'aquest sistema de retribució flexible al VHIO.

Igualment, i de forma periòdica, el Comitè d'Empresa serà informat per la direcció de RRHH, de l'adhesió del personal en els diferents productes oferts.

Article 32. Complement de lloc de treball, responsabilitat i altres.

La direcció podrà establir un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball, que realitzin tasques específiques d'especial responsabilitat, de comandament o coordinació, que requereixin formació o coneixements específics o qualsevol altre de caràcter no general. Aquest complement es percebrà mentre es mantinguin les circumstàncies que el generen i es deixarà de percebre quan, per qualsevol causa, desapareguin les mateixes.

Article 33. Complement de prestació per incapacitat temporal.

En el supòsit d'incapacitat temporal, derivada de malaltia comuna, d'accident laboral, malaltia professional o risc durant l'embaràs, es garantirà la percepció total del salari brut que ordinàriament percebi el treballador o treballadora des del primer dia de l'incapacitat temporal.

Capítol VI Formació

Article 34. Cursos de formació.

Totes les persones treballadores del VHIO tindran la possibilitat d'accedir als cursos de formació que la Fundació VHIO ofereixi en els plans de formació que anualment comunicui a través de la intranet. No s'inclou en aquesta formació, la qual obligatòriament l'empresa hagi d'impartir al seu càrrec al seu personal, d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

L'accés als referits plans de formació vindrà subjecte als següents criteris fixats per la direcció:

- a) Totes les persones treballadores del VHIO tindran la possibilitat d'accedir a un màxim de dos (2) cursos de formació que el VHIO ofereixi anualment.
- b) De conformitat amb el que estableix l'article 20.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors, que assenyala que "l'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals" l'assistència a la formació que finalment esculli la persona treballadora serà obligatòria.
- c) Donat el caràcter gratuït de la formació, el cost íntegre va a càrrec del VHIO, i de conformitat igualment al precepte abans esmentat, la inassistència injustificada a aquesta formació, possibilitarà que la fundació VHIO pugui practicar el descompte en nòmina d'una quantitat equivalent a l'import del cost de la sessió formativa a la qual s'hagi deixat d'assistir-hi.
- d) A excepció del permís retribuït de vint (20) hores anuals de formació vinculada a l'activitat de l'empresa, a les quals té dret tot/a treballador/a que acrediti almenys un (1) any d'antiguitat a l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc (5) anys, la resta d'hores dedicades a la formació que amb caràcter general s'imparteixi, tindrà el caràcter de recuperable.

Capítol VII Règim disciplinari

Article 35. Faltes laborals.

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

Tots els/les treballadors/es subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, 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 graduació de les faltes que a continuació es relacionen, no és limitada sinó merament enunciativa. En conseqüència, qualsevol acte o omissió que suposi un incompliment de les obligacions laboral assumides, segons la tipificació bàsica de faltes de l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, podrà ser objecte de sanció d'acord amb la seva gravetat.

Article 36. Graduació i tipificació de les faltes.

36.1. Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Més de tres (3) incompliments de l'horari establert, en el termini d'un (1) mes, que no originin un perjudici.
- b) Faltar a la feina un (1) dia sense causa justificada en el termini de dos (2) mesos.
- c) L'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 (2) mesos.
- d) La mera desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el/la treballador/a es relacioni durant el servei.

e) Manca de pulcritud personal.

f) No cursar en temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

g) No comunicar a la Fundació VHIO els canvis de residència o domicili en un termini màxim de vint (20) dies després d'haver-ho fet.

36.2. Es consideraran faltes greus les següents:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus, sempre i quan haguessin estat sancionades prèviament i es cometin dintre de l'any des de la sanció anterior.

b) Més de quatre (4) i menys de sis (6) incompliments de l'horari establert en el termini d'un (1) mes.

c) L'abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet es produeixi més de dues (2) vegades i menys de quatre (4) en el termini de dos (2) mesos.

d) Faltar a la feina més de un (1) dia i menys de sis (6), sense causa justificada, en el termini d'un (1) mes.

e) Negligència o desídia en la realització de la feina o funcions encomanades.

f) La imprudència o incompliment de les normes sobre seguretat i higiene, que no generi risc d'accident greu per al/la propi/a treballador/a o la resta de personal o danys als elements de treball.

g) Discussions públiques en el centre de treball amb companys/es de feina que impliquin desconsideració.

h) L'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 com a faltes molts greus.

j) Compartir amb terceres persones externes a la unitat en la que es treballa les dades o resultats obtinguts durant la recerca a VHIO, excepte quan es tingui permís exprés del/la responsable del grup de recerca. Si en aquest incompliment el/la treballador/a obté qualsevol tipus de benefici econòmic o professional o pretén afavorir a un tercer, es considerarà com a falta molt greu.

k) La utilització abusiva i desproporcionada per a finalitats personals, de les tecnologies de la informació i comunicació i del mitjans material necessaris pel 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 finalitat il·lícites la falta serà considerada molt greu.

36.3. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 de l'Estatut del treballadors.

b) L'apropiació i ús individual, per a obtenir un benefici personal o afavorir a tercers, de dades obtingudes durant la recerca i/o tasca realitzada a VHIO.

c) La manca de respecte i de consideració degudes a la intimitat dels/les companys/es de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques exercides contra qualsevol treballador o treballadora del VHIO, es 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 les dones.

d) Es considerarà falta molt greu l'abús d'autoritat per part dels/les caps de grup.

e) Es considerarà falta molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home al treball, inclosa la conducta de superiors i companys/es, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu de la mateixa; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que es objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació de la feina, sobre el salari o qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

f) L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys/es, ja sigui en una posició d'iguals, superiors o inferiors jeràrquics, a causa de la qual l'afectat o afectada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat.

g) La simulació de malaltia o accident.

h) Falsejar dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals per als quals se li sol·licitin.

i) L'incompliment de l'horari, les faltes injustificades i l'abandonament del lloc de treball que superin la qualificació de falta greu.

Article 37. Sancions.

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

- a) Per faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de feina i sou fins a dos (2) dies.
- b) Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de tres (3) fins a vint (20) dies.
- c) Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de vint-i-un (21) a seixanta (60) dies. Acomiadament.

Procediment sancionador: Els/Les responsables del grup o els caps d'unitat informaran dels possibles incompliments a la unitat de RRHH de VHIO, la qual, en el seu cas, comunicarà per escrit al/la treballador/a la eventual sanció. De les sancions per faltes greus i molt greus se'n donarà coneixement al Comitè d'Empresa.

Prescripció:

a) Les faltes lleus prescriuen al cap de deu (10) dies, les greus al cap de vint (20) dies i les molts greus al cap de seixanta (60) dies, a partir de la data en la qual la Unitat de RRHH n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis (6) mesos d'haver estat comeses.

En el cas de les faltes lleus, greus i molt greus, aquests terminis queden interromputs en aquells supòsits en els que, per la naturalesa de l'incompliment, sigui necessari portar a terme una investigació dels fets per tal de determinar l'abast i contingut dels mateixos.

En aquests casos el període de prescripció de deu (10), vint (20) o seixanta (60) dies començarà a computar a partir de l'emissió del corresponent informe d'investigació.

b) Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de seixanta (60) dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de vint (20) dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de deu (10) dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

Capítol VIII Representació legal i sindical dels treballadors

Article 38. Drets dels Representants legals i sindicals dels treballadors.

Els seus drets i obligacions es regiran pel que estableixi l'Estatut del treballadors i la Llei orgànica de Llibertat Sindical, i tindran a més el dret a acumular en un o diversos membres, el sobrant de les hores mensuals sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors/es, del seu crèdit disponible.

Capítol IX Prevenió en riscos laborals

Article 39. Seguretat i salut a la feina.

En quantes matèries afectin a la seguretat i salut en el treball, seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenió de Riscos Laborals (LPRL) 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.

Article 40. Els delegats de prevenció.

Els/Les delegats/des de prevenció són els/les representants dels/les treballadors/es amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Seran designats per i entre els/les representants del personal (Comitè d'Empresa) de conformitat amb el que disposa l'article 35 de la Llei de Prevenió de Riscos Laborals. Per garantir aquesta representació, la direcció del VHIO donarà informació als/les delegats/des 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.

Article 41. 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 de Prevenió de Riscos Laborals, pels/les delegats/es de prevenció, d'una part, i per la VHIO i/o els seus representants en nombre igual al dels/les delegats/des de prevenció de l'altra.

En quant a les competències i facultats del comitè de seguretat i salut, serà aplicable el que es disposa en l'article 39 de la Llei de Prevenió de Riscos Laborals.

Article 42. Acció preventiva.

1. Avaluació de riscos

En aplicació de l'article 16 i 31 de la LPRL, el servei de prevenció efectuarà les avaluacions de riscos específics dels llocs de treball seguint els principis de l'acció preventiva establerts en l'article 15 de la LPRL i aquells altres riscos que sigui necessari avaluar. Les avaluacions de riscos seran revisades d'acord amb les circumstàncies previstes a la llei.

2. Equips de protecció individual

La prioritat del VHIO és evitar els riscos derivats de l'activitat laboral. D'acord amb els principis de l'activitat preventiva, oferirà els equips de protecció individual (EPI) necessaris quan el risc no s'hagi pogut eliminar o la protecció col·lectiva no garanteixi una protecció eficaç.

El VHIO haurà de proporcionar treballadores al seu personal els equips de protecció individual adequats per exercir les seves funcions i vetllarà perquè l'ús sigui efectiu segons la LPRL. Els equips de protecció individual estaran destinats, en principi, a un ús personal, però en determinades circumstàncies es permetrà la utilització d'un mateix equip de protecció individual

per diferents usuaris. En l'àmbit del CSS es determinaran aquells equips de protecció que podran ser usats per diferents persones.

El personal no podrà desenvolupar cap feina que requereixi unes mesures determinades de seguretat i salut si no han rebut els equips de protecció individuals necessaris per a dur-la a terme. D'acord amb l'article 29.4 de la LPRL, hauran d'utilitzar correctament els equips i informar el superior jeràrquic directe i el servei de prevenció del VHIO sobre qualsevol situació que pugui suposar un risc per a la seguretat i la salut dels/les treballadors/es.

En el moment de causar baixa, la persona estarà obligada a lliurar al seu cap immediat o a RRHH els EPI o altra mena de material preventiu que tingui en el seu poder i sigui propietat del VHIO.

3. Formació i informació

D'acord amb l'article 19 de la LPRL, el VHIO garantirà que tot el personal rebi la formació adequada, necessària i continuada per a la correcta prevenció dels riscos del lloc de treball a l'inici de la seva contractació, quan es produeixin canvis en el lloc de treball o en les funcions o quan es consideri necessari.

4. Emergències

D'acord amb el nombre d'empreses, d'entitats i persones que interaccionen en els diferents edificis del VHIO (Hospital Vall d'Hebron i Edifici CELLEX), s'implantarà i actualitzarà un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de persones.

Les persones responsables de dur a terme o controlar l'aplicació de les mesures d'emergència, rebran la formació i els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva funció.

5. Vigilància de la salut

La vigilància de la salut és un dels instruments que fa servir la medicina del treball per controlar i fer el seguiment de la repercussió de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.

Com a tal, és una tècnica complementària de les corresponents a les disciplines de seguretat, higiene i ergonomia i psicociologia i, a diferència d'aquestes, actua amb algunes excepcions quan ja s'han produït alteracions en el cos.

En qualsevol cas es preservarà el dret a la intimitat i dignitat dels/les treballadors/es i la confidencialitat de la informació relacionada amb el seu estat de salut. D'acord amb l'article 22 de la LPRL, l'accés a la informació mèdica es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries.

6. Protecció de la maternitat

El VHIO haurà de garantir la no exposició de les dones embarassades a agents nocius per a la salut del fetus o del nounat en cas de lactància materna. D'acord amb això, quan, en situació d'embaràs o lactància natural, les condicions del lloc de treball puguin influir negativament en el fetus o el nounat i així ho certifiquin el personal facultatiu pertinents, el VHIO facilitarà el canvi a un altre lloc de treball, compatible amb el seu estat. En aquest cas, es conservaran les retribucions originàries de la treballadora. El canvi de lloc es mantindrà fins que la finalització de la situació que ha generat l'esmentat canvi permeti la reincorporació a la posició d'origen.

En el cas que no hi hagi cap lloc de treball exempt de risc, supòsit en el que cal declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte, el VHIO oferirà el suport necessari a la treballadora en la gestió de la sol·licitud de prestació per risc durant l'embaràs o lactància natural prevista en l'article 45.1.e de l'Estatut dels treballadors.

7. Assetjament laboral

El VHIO assumeix la responsabilitat de mantenir un entorn de treball lliure de tota discriminació i de qualsevol conducta que impliqui un assetjament de caràcter personal, i no acceptarà cap conducta abusiva, hostil o ofensiva, bé sigui física o verbal.

Amb aquesta finalitat, el VHIO es compromet a prendre les accions oportunes quan es comuniquin casos d'assetjament laboral.

Capítol X Igualtat

Article 43. Pla igualtat.

La direcció del VHIO disposa d'un pla d'igualtat amb la tendència a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 44. Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat del VHIO, creada com a òrgan consultiu, té com objectiu principal tot allò relacionat amb l'elaboració, aprovació, implementació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat del VHIO i altres funcions que li puguin ser encomanades amb la finalitat de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la Institució.

Composició de la Comissió d'Igualtat

La Comissió haurà de ser paritària (entre dones i homes) i haurà d'estar integrada per diferents representants de cadascuna de les parts del VHIO, (direcció i representants legals dels/les treballadors/es).

Designació de les persones membres de la Comissió d'Igualtat

La designació, revocació i substitució de representants de cada una de les parts ha de ser lliure i no sotmesa a cap més requisit que la notificació a aquest efecte a la Comissió.

No poden ser integrants de la Comissió persones físiques condemnades per sentència judicial en casos d'assetjament o discriminació. Tampoc poden ser-ho les persones treballadores que hagin estat objecte de sanció o expedient per aquests motius.

Presidència i secretaria de la Comissió d'Igualtat

La presidència i la secretaria de la Comissió seran nomenats de manera alterna, amb una periodicitat anual, de entre els membres de cada part, de forma que cada part ostentarà alternativament, cada any, la presidència o la secretaria de la Comissió.

De forma extraordinària, i sempre que ambdues representacions estiguin d'acord, l'absència de la persona que ocupi la presidència es podrà suplir per la persona que ocupi la secretaria. En cas d'absència de presidència i secretaria, les persones de la comissió de major edat, podran suplir les figures de la presidència i secretaria.

Les funcions de la presidència són:

- Ostentar la representació de la Comissió d'Igualtat.
- Acordar les convocatòries de la Comissió i fixar l'ordre del dia.
- Presidir les sessions i moderar els debats.

Les funcions de la secretaria són:

- Confeccionar i notificar les convocatòries de les sessions, per ordre de la presidència, amb l'ordre del dia adjunt.
- Aixecar acta de les sessions.

- Rebre escrits i comunicacions dels membres de la Comissió, relatius als assumptes que li són propis.
- Portar el registre dels membres de la Comissió.
- Donar fe pública dels acords de la Comissió.

Convocatòria de les sessions de la Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat s'ha de reunir amb caràcter ordinari almenys dues (2) vegades a l'any.

La Comissió es pot reunir amb caràcter extraordinari a criteri de la presidència o a petició dirigida a la presidència de qualsevol dels membres de la Comissió.

La convocatòria de la Comissió s'ha de fer amb un mínim de dos (2) dies d'antelació.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió s'ha de reunir amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de cinc (5) dies des que es té coneixement de la denúncia.

Desenvolupament de les sessions de la Comissió d'Igualtat

Les reunions de la Comissió d'Igualtat es faran a l'hora i data assenyalades a la convocatòria, sempre que hi hagi, com a mínim, un (1) membre de cadascuna de les dues (2) representacions, social i institucional.

De les reunions celebrades, la persona que desenvolupi les funcions de secretariat ha d'estendre l'acta corresponent, en la qual farà constar els acords adoptats i, si és el cas, les posicions de les parts, i la remetrà a totes les persones que integren la Comissió per a la seva lectura i aprovació en la pròxima reunió que se celebri.

La presidència ha de dirigir les sessions i ordenar els debats, i ha de buscar els consens entre les parts.

Les i els membres de la Comissió, així com qualsevol altra persona que tècnicament es requereixi en una reunió (que tindrà veu però no vot), han de respectar la confidencialitat dels assumptes tractats en la mateixa reunió, així com de la documentació i dades que s'aporten.

La Comissió pot determinar comissions de seguiment i/o de treball i ha de mantenir els criteris de l'articulat d'aquesta normativa.

Article 45. Funcions de la Comissió d'Igualtat.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat són:

1. Donar suport en l'elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats del VHIO, és a dir, facilitar la recollida d'informació en matèria d'igualtat i donar suport a les diferents àrees de la Fundació per a l'elaboració de la diagnosi de gènere, així com també revisar els informes de diagnòstic de la situació en matèria de gènere, que seran el punt de partida per a la identificació dels objectius i mesures que s'hauran de desenvolupar durant la implementació del pla d'igualtat d'oportunitats.
2. Donar suport en l'aprovació del pla d'igualtat d'oportunitats.
3. Elaborar un calendari d'actuació per executar les mesures que s'aprovin en aquesta matèria.
4. Vetllar per dur a terme la implementació del pla d'igualtat d'oportunitats, és a dir, donar suport i promoure les mesures de sensibilització proposades en el pla d'igualtat per tal de contrarestar les situacions de desigualtat detectades en la diagnosi de gènere.
5. Fer el seguiment i l'avaluació de les accions desenvolupades durant la implementació del pla, tot valorant el grau d'assoliment dels objectius definits en el pla.

6. Elaborar noves propostes de correcció no previstes en el pla però que són necessàries d'abordar per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins del VHIO.

7. Impulsar la introducció de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de treball del VHIO.

8. Revisar la validesa del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual a la feina per raó de sexe.

9. Atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per una persona treballadora de la plantilla del VHIO.

10. Avaluar anualment el funcionament del pla d'igualtat d'oportunitats.

Disposició addicional primera

Amb la finalitat d'avaluar i/o revisar el sistema de classificació professional establert en aquest conveni, i adaptar-lo a les noves necessitats que es puguin anar produint al VHIO, la direcció i el Comitè d'Empresa, com a parts signants del Conveni, es reuniran periòdicament per desenvolupar els diferents grups professionals. A aquests efectes, la direcció podrà dissenyar, en els grups que correspongui, un sistema d'itineraris professionals, dins dels quals es fixaran els corresponents nivells salarials, així com, en el seu cas, els diferents procediments i criteris de revisió salarial dins de cada nivell, sempre en funció de la viabilitat econòmica i conseqüent aprovació per part del patronat.

Disposició addicional segona

És voluntat de les parts signants fer efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes que treballen al VHIO, per la qual cosa les parts signants del present Conveni, mitjançant la Comissió Paritària i la Comissió d'Igualtat vetllaran per l'aplicació del dret a la igualtat de tracte entre dones i homes en aquest Conveni, que ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposarà, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions que es deriven del present conveni, de tal manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació al VHIO.

ANNEX I

Retribucions anuals brutes

<i>Grup 1. Personal Investigador.</i>	Retribució anual bruta mínima
Subgrup 1.1 Cap de Grup (IP)	43.000
Subgrup 1.2 Staff Scientist	30.000
Subgrup 1.3 Investigador/a Clínic (inclou patòlegs)	30.600
Subgrup 1.4 Investigador/a Postdoctoral	26.495
Subgrup 1.5 Investigador/a Predoctoral	16.127,59
<i>Grup 2. Personal investigador de Suport.</i>	
Subgrup 2.1 Coordinador/a unitat/ Superv. Àrea Clínic/ Laboratoris	32.200
Subgrup 2.2 Coordinador/a AC	22.200 (+1.800 bonus màxim associat a objectius)
Subgrup 2.3 Infermer/a (inclou gestor/a casos clínics)	30.000
Subgrup 2.4 Gestor/a de Dades	21.950 (+1.050 bonus màxim associat a objectius)
Subgrup 2.5 Tècnic d'investigació	18.000

(Laboratori, estabulari, farmàcia)	
Subgrup 2.6 Auxiliar d'investigació (Farmàcia-Infermeria-Laboratori)	15.000
Subgrup 2.7 Altra personal investigador de suport (Assessor/a Genètic, bioinformàtic/a, bioestadística/a, farmacèutic/a)	18.000
<i>Grup 3. Personal de Gestió i Administració</i>	
Subgrup 3.1 Cap d'Unitat	35.000
Subgrup 3.2 Tècnic/a de Gestió Administrativa / Administratiu/va	18.000
Subgrup 3.3 Auxiliar Administratiu/va	15.000
<i>Grup 4. Personal de suport a la Recerca:</i>	
Subgrup 4.1 Cap d'Unitat Suport a la Recerca	35.000
Subgrup 4.2 Project Manager	30.000
Subgrup 4.3 Tècnic de gestió de projectes (inclou tècnics qualitat)	22.000
Subgrup 4.4 Suport Administratiu Recerca	18.000

Barcelona, 10 de gener de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès