

Dilluns, 28 de novembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 28 d'octubre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0814932)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 d'octubre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0814932) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) per als anys 2011-2012.

### CAPÍTOL 1.- DISPOSICIONS GENERALS

#### SECCIÓ 1.- ÀMBITS

Article 1.- Àmbit funcional i personal

1.1.- El present Conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal vinculat amb contracte de treball que presti serveis a la Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL).

1.2.- Queden exceptuades totalment de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu les persones que s'indiquen a continuació:

a) Els indicats en l'article 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Els que realitzin tasques de Director, Gerent, Administrador General i similars.

c) Els professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, rebin una contraprestació econòmica pels seus serveis professionals (encara que realitzin la seva activitat a locals de l'IDIBELL), donats d'alta de l'impost d'activitats econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos, hom s'ajustarà a allò que estableixin els seus acords o contractes individuals, ja siguin verbals o escrits.

d) Tanmateix queda exceptuat aquell personal que tot i prestant serveis en l'IDIBELL ho faci en condició de becari, ja sigui mitjançant una beca atorgada pel propi IDIBELL com per una beca atorgada per un altre Organisme o Institució, ja sigui de caràcter públic o privat.

#### SECCIÓ 2.- VIGÈNCIA, DURACIÓ, DENÚNCIA, PRÒRROGA. COMISSIÓ NEGOCIADORA

Article 2.- Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en que sigui signat. No obstant això, les seves condicions econòmiques tindran efectes des de l'1 de gener del 2011.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

---

### Article 3.- Durada

La durada del present Conveni serà de dos anys, és a dir, fins el 31 de desembre del 2012.

### Article 4.- Denúncia i terminis per la negociació

4.1.- La denúncia per a la revisió del Conveni, que podrà ser efectuada per qualsevol de les representacions (empresarial o sindical) signants d'aquest Conveni, s'efectuarà per escrit, i dintre dels 3 mesos anteriors a la data del seu venciment inicial, o a la de qualsevol de les seves pròrrogues, comunicant-la a les representacions i a l'Autoritat Laboral.

4.2.- Un cop denunciat el Conveni, el termini màxim per a l'inici de la negociació del següent Conveni serà de 1 mes a partir de la recepció de la comunicació de denúncia. En aquest termini s'haurà de constituir la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació, havent-se d'iniciar aquesta en un termini màxim de 15 dies des de la constitució de la Comissió Negociadora.

### Article 5.- Pròrroga

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb el que estableix l'article 4.

### Article 6.- Comissió negociadora

6.1.- Un cop denunciat el Conveni de conformitat amb el que estableix l'article 4, es constituirà formalment la comissió negociadora del nou conveni col·lectiu en el termini màxim d'un mes a partir de la data de la denúncia.

6.2.- El termini màxim per a la negociació d'un nou Conveni serà de 8 mesos a comptar des de la data de pèrdua de la seva vigència inicial o prorrogada.

## SECCIÓ 3.- PRELACIÓ DE NORMES, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I GARANTIA "AD PERSONAM" I ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

### Article 7.- Prelació de normes

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

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

### Article 8.- Vinculació a la totalitat

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

### Article 9.- Garantia "ad personam"

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. Qualsevol pacte o disposició posterior en còmput global més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix.

### Article 10.- Absorció i compensació

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions tant econòmiques com de treball existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa, aquestes i qualsevol altra queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

## SECCIÓ 4.- COMISSIÓ PARITÀRIA

### Article 11.- Comissió paritària

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

11.2.- La comissió esmentada s'ha de reunir sempre a requeriment de qualsevol de les parts, en el termini d'una setmana. La sol·licitud es formularà per escrit.

11.3.- La comissió paritària estarà integrada per quatre membres, dos en representació dels treballadors i dos en representació de la Direcció, representants que hauran d'haver format part de la comissió negociadora del Conveni.

11.4.- Podran actuar en qualitat d'assessors, ja siguin interns o externs a l'Institut, i amb veu però sense vot, les persones que les parts designin, les quals han de ser citades a les reunions.

11.5.- La comissió té com a domicili la seu de l'Institut: Av. de la Gran via, 199 de L'Hospitalet de Llobregat (08908).

11.6.- Ambdues parts convenen sotmetre a la comissió paritària, i amb caràcter previ, tots els dubtes, discrepàncies o conflictes que es puguin produir com a conseqüència de l'aplicació i la interpretació del Conveni col·lectiu, abans que aquests siguin plantejats davant la jurisdicció competent. Presentada consulta al respecte la Comissió s'haurà de reunir abans de 10 dies fent un Acta al respecte de la seva decisió.

11.7.- Expressament les parts s'obliguen a acudir a la Comissió paritària per dirimir qualsevol discrepància que pogués sorgir en la negociació de les modificacions substancials de condicions de treball establertes en aquest Conveni i que la Direcció de l'empresa pretengués aplicar, així com els procediments de inaplicació del règim salarial del Conveni. De continuar les discrepàncies en aquesta matèria un cop finalitzat el preceptiu període de consultes, les parts s'obliguen a acudir en mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya per intentar arribar a un acord, en un termini no superior a 30 dies, i tot això sense perjudici d'allò establert a la Disposició Addicional Segona del present Conveni.

11.8.- Expressament les parts faculden a la Comissió paritària a desenvolupar les funcions d'adaptació i/o modificació d'aquest conveni durant la seva vigència però, en aquest cas, haurà d'ampliar-se la composició de la Comissió paritària de forma que formin part d'aquesta, de manera proporcional a la seva representació al comitè d'empresa, totes les organitzacions sindicals amb legitimació negocial. Qualsevol acord que impliqui la modificació o desenvolupament del conveni haurà de disposar dels requisits de legitimació dels articles 87 i 88 de l'estatut dels Treballadors.

## SECCIÓ 5.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

### Article 12.- Organització del treball

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat exclusiva de la Direcció, sense perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'Empresa.

## CAPÍTOL 2.- DEL PERSONAL

### SECCIÓ 1.- INGRESSOS, CESSAMENTS

#### Article 13.- Ingressos

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

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

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

13.2.- El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni d'indemnitzar.

### Article 14.- Cessaments

14.1.- El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció. S'estableixen els terminis de preavis següents:

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

14.2.- Als què incompleixin els terminis de preavis convinguts, l'empresa els podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat del preavis pactat.

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

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

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

## SECCIÓ 2.- CONTRACTACIÓ

### Article 15.- Tipus de contractació

- 1.- Seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la Llei.
- 2.- Contracte per obra o servei determinat:

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

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

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

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

## SECCIÓ 3.- CONFIDENCIALITAT

### Article 16.- Garantia de confidencialitat

A l'empara de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de dades de caràcter personal, tot treballador/a de l'IDIBELL es compromet a:

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

Les dades anteriorment esmentades poden referir-se tant a pacients com a totes aquelles terceres persones, que de forma directa o indirecta, es posin en contacte amb l'empresa, i igualment queda inclòs qualsevol fet observat per ell o

Dilluns, 28 de novembre de 2011

narrat pel personal de l'empresa i que es refereixen a aquest personal. Especialment, queden incloses les dades de caràcter personal contingudes en fitxers de qualsevol tipus de la institució, en els termes previstos a l'esmentada Llei Orgànica 15/1999.

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

3.- No fer us, reproduir, explotar, comercialment o científica, o qualssevol altres actuacions de naturalesa anàloga, respecte els treballs realitzats o en fase de realització en l'empresa i que gaudeixin de la protecció que els confereix la Llei de Propietat Intel·lectual, aprovada pel Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, la Llei 20/2003, de 7 de juliol, del Disseny industrial, la Llei 17/2001, de 7 de desembre, de Marques, la Llei 11/1986, de 20 de març, de Patents, i altres disposicions concordants.

### SECCIÓ 4.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

#### Article 17.- Grups, subgrups i nivells professionals

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

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

Grup 1.- Personal d'investigació: És aquell personal amb titulació acadèmica, la funció principal dels quals consisteix en exercir tasques de recerca orientades a la creació i generació de nou coneixement. Aquest grup engloba els següents subgrups professionals i, en el seu cas, nivells:

#### Subgrup 1.1.- Investigadors:

##### Nivell 1.- Investigador Sènior:

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

##### Nivell 2.- Investigador Associat (a i b):

És l'investigador, amb contracte indefinit i amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en línies i/o projectes de recerca i assumeix la direcció i responsabilitat plena d'almenys un d'aquests projectes. Respon davant del responsable del grup, si existeix, o en el seu defecte davant del coordinador d'àrea o director científic. Depenent del volum de projectes, de la grandària del grup que dirigeix i dels seus resultats de recerca pot ser de nivell a o de nivell b.

##### Nivell 3.- Investigador Col·laborador:

És l'investigador (doctor, llicenciat, diplomad o enginyer) que desenvolupa els seus serveis en un o més projectes d'investigació, de forma titular o delegada.

#### Subgrup 1.2.- Investigadors de Programa:

És l'investigador amb títol de doctor contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció d'investigador de programa la denominació corresponent a la convocatòria). Respon davant del responsable del grup, si existeix, o en el seu defecte davant del coordinador d'àrea o director científic. Està sotmès íntegrament als deures i obligacions determinats per la convocatòria.

#### Subgrup 1.3.- Investigadors en formació:

##### Nivell 1.- Investigador postdoctoral:

És l'investigador contractat temporalment amb títol de doctor, que fa menys de 3 anys que ha llegit la tesi doctoral. Realitza tasques de recerca en la fase inicial de la seva carrera post doctoral dins d'un grup de recerca, sota les ordres del responsable del grup.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

---

Nivell 2.- Investigador en formació postmàster o equivalent:

És el llicenciat universitari predoctoral que està matriculat en un programa de doctorat i que ha assolit el màster, Diploma d'Estudis Avançats o equivalent, i per tant, està capacitat per realitzar la seva tesi doctoral. Està incorporat en un grup de recerca i realitza tasques de recerca, sota les ordres del seu director de tesi, durant un màxim de 3 anys.

El temps màxim que es pot acumular sumant les situacions de becari premàster i treballador en formació postmàster per realitzar la tesi doctoral és de 4 anys. Aquest període pot ser excepcionalment prorrogat per un temps màxim d'un any, sempre que sigui necessari per presentar la tesi doctoral.

Subgrup 1.4.- Personal d'estudis superiors de programa:

Nivell 1.- Doctor de programa:

És la persona amb títol de doctor contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció de doctor de programa la denominació corresponent a la convocatòria). Respon davant del responsable del grup, si existeix, o en el seu defecte davant del coordinador d'àrea o director científic. Està sotmès íntegrament als deures i obligacions determinats per la convocatòria.

Nivell 2.- Llicenciat de programa:

És la persona amb títol de llicenciat contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció de llicenciat de programa la denominació corresponent a la convocatòria). Respon davant del responsable del grup, si existeix, o en el seu defecte davant del coordinador d'àrea o director científic. Està sotmès íntegrament als deures i obligacions determinats per la convocatòria.

Subgrup 1.5.- Personal facultatiu: És aquell personal, doctor o llicenciat, que realitza tasques sanitàries directament o indirecta assistencials en el marc general de l'activitat de recerca de la Institució. Aquest grup engloba els següents nivells:

Nivell 1.- Responsable de la Unitat de Diagnòstic Genètic.

Nivell 2.- Facultatiu de Diagnòstic Genètic B.

Nivell 3.- Facultatiu de Diagnòstic Genètic A.

Grup 2.- Personal d'administració i gestió: És aquell personal la funció principal del qual consisteix en donar suport al desenvolupament de projectes d'investigació, des del punt de vista administratiu i/o de gestió. Aquest grup engloba els següents subgrups professionals i, en el seu cas, nivells:

Subgrup 2.1.- Personal Administratiu i de gestió:

Nivell 1.- Responsables (Recursos Humans; Compres; OTRI; Coordinació tècnica i prevenció; Auditoria interna i administració; Sistemes d'informació; Enginyeria).

Nivell 2.- Controller.

Nivell 3.- Secretària de Direcció.

Nivell 4.- Gestor de Projectes B.

Nivell 5.- Gestor de Projectes A.

Nivell 6.- Administratiu Especialista B.

Nivell 7.- Administratiu Especialista A.

Nivell 8.- Administratiu B.

Nivell 9.- Administratiu A.

Nivell 10.- Auxiliar administratiu.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

Subgrup 2.2.- Administratiu de programa: És l'administratiu contractat a través d'una convocatòria pública d'un organisme públic o privat (en aquests casos s'afegirà a la menció d'administratiu de programa la denominació corresponent a la convocatòria). Realitza tasques administratives de suport a la recerca dins del grup de recerca o d'un servei científic-tecnològic transversal, sota les ordres del responsable del grup i està sotmès íntegrament als deures i obligacions determinats per la convocatòria.

Grup 3.- Personal de recerca: És aquell personal la funció principal del qual és donar suport tècnic i instrumental al desenvolupament de projectes d'investigació, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada. Pot assumir, en algun cas, la responsabilitat delegada d'un projecte d'investigació. Aquest grup engloba els següents subgrups professionals i, en el seu cas, nivells:

Subgrup 3.1- Personal tècnic, de recerca o diagnòstic:

Nivell 1.- Tècnic responsable (Banc de Teixits; Laboratori; Serveis Tècnics).

Nivell 2.- Diplomats de Recerca.

Nivell 3.- Ajudant d'investigació B.

Nivell 4.- Ajudant d'investigació A.

Nivell 5.- Tècnic especialista C.

Nivell 6.- Tècnic especialista B.

Nivell 7.- Tècnic especialista A.

Nivell 8.- Tècnic de laboratori.

Nivell 9.- Auxiliar tècnic.

Nivell 10.- Tècnic Informàtic A.

Nivell 11.- Tècnic Informàtic B.

Nivell 12.- Tècnic de Manteniment.

Nivell 13.- Estadístic A.

Nivell 14.- Estadístic B.

Subgrup 3.2.- Personal tècnic o diplomats de programa:

Nivell 1.- Diplomats de programa:

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

Nivell 2.- Tècnic de programa:

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

Grup 4.- Personal d'estabulari: És aquell personal la funció principal del qual és garantir el benestar dels animals de laboratori establats per al correcte desenvolupament de projectes d'investigació i cuidar les instal·lacions i equipaments de l'estabulari, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada o no. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

Nivell 1.- Responsable d'estabulari.

Nivell 2.- Supervisor d'estabulari.

Nivell 3.- Tècnic estabulari 4.

Nivell 4.- Tècnic estabulari 3.

Nivell 5.- Tècnic estabulari 2.

Nivell 6.- Tècnic estabulari 1.

Article 18.- Promoció professional

Els llocs de treball que s'hagin de cobrir amb caràcter indefinit en els nivells superiors de cada grup professional seran coberts preferentment entre el personal de nivells inferiors del mateix grup, valorant la capacitat, competència i aptitud, així com el compromís amb la Institució.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

A aquests efectes, l'empresa haurà d'identificar i publicar els requisits mínims necessaris per tal d'accedir al lloc de treball a cobrir, donant a aquesta publicació la màxima difusió possible (com a mínim, comunicació al Comitè d'Empresa i publicació al taulell d'anuncis) i durant un termini mínim de 10 dies naturals.

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

### CAPÍTOL 3.- TEMPS DE TREBALL

#### SECCIÓ 1.- JORNADA I HORARIS

##### Article 19.- Jornada

La jornada anual ordinària serà de 1623 hores per a cada un dels anys de vigència del present Conveni.

Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sense perjudici del que disposa l'article 20.3 d'aquest Conveni.

En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà de complir-se inexcusablement, atenent que per al seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descansos anuals, setmanals i festius.

En cas que hi hagi romanent d'hores, s'haurà d'acordar entre empresa i treballadors de cada Departament la fórmula per la seva regularització, d'acord amb el calendari laboral. En cas de conflicte, decidirà la Direcció de l'empresa.

##### Article 20.- Horaris

20.1.- Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor del Conveni.

Els treballadors tindran flexibilitat d'una hora en l'entrada i sortida del seu lloc de treball, essent com a norma general de 8 a 9 hores per a l'entrada i de 17 a 18 hores per a la sortida.

20.2.- Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir segons acordin conjuntament la direcció i el comitè d'empresa, fins i tot quan es superin les nou hores diàries, excloent els treballadors de menys de 18 anys que no podran superar la jornada de 8 hores. En tot cas, el 5% de la jornada pactada es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any.

20.3.- Quan es practiqui horari continu de més de sis hores, el personal afectat tindrà dret a vint minuts de descans, dintre de la jornada de treball i es considerarà com de treball efectiu. Aquest període de descans serà de 30 minuts per al personal de menys de 18 anys quan la seva jornada continua superi les quatre hores i mitja.

20.4.- Qualsevol canvi horari sol·licitat pels treballadors no serà vàlid fins que sigui autoritzat de forma expressa i escrita per la Direcció de Gestió de l'empresa.

20.5.- Atès que és habitual en aquest sector que hi hagi concentració de feina en determinats períodes de l'any, sense que es pugui preveure ni planificar anticipadament, s'acorda la possibilitat de distribució irregular de la jornada amb els següents límits:

a) L'IDIBELL haurà de preavisar el/la treballador/a amb una antelació mínima de 72 hores, llevat supòsits d'urgència.

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

20.6.- L'empresa es compromet a pactar amb el Comitè d'Empresa el calendari de cada any a finals de l'any anterior, en quant es publiqui al DOGC el calendari oficial de festius intersetmanals, en tot cas no més tard del mes de desembre.

#### SECCIÓ 2.- PAUSES I REDUCCIONS DE JORNADA

##### Article 21.- Pausas i reducció de jornada per lactància i part prematur

21.1.- Lactància: Els treballadors/es tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora cada una, quan es destini a l'al·letament del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la



Dilluns, 28 de novembre de 2011

pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la seva jornada normal d'una hora diària que haurà de triar realitzar-la a l'inici o a l'acabament d'aquesta.

Sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin, s'acorda la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís per maternitat. En aquest cas, quan el treballador/a causi baixa a l'empresa abans dels nou mesos següents al part se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

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

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

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

### Article 22.- Reduccions de jornada per motius familiars

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

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

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

22.2.- El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini d'1 mes d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada i amb una antelació mínima de 15 dies a la seva reincorporació a la jornada ordinària.

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

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

### Article 23.- Altres reduccions per conciliació de la vida familiar i laboral

23.1.- El treballador podrà sol·licitar a la Direcció reducció de jornada fins a un màxim del 50%, essent el sou proporcional a la reducció, i sempre que sigui sol·licitada pel seu Cap de Departament i autoritzada per la Direcció.

23.2.- L'horari de treball a realitzar es convindrà entre la Direcció i l'interessat i, en cas de desacord, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció laboral.

## SECCIÓ 3.- DESCANSOS

### Article 24.- Descans diari i setmanal

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

24.2.- Així mateix, els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes, acumulable en els termes legalment previstos.

### Article 25.- Descans anual (vacances)

25.1.- Les vacances seran de 30 dies naturals per any i, preferentment, es realitzaran als mesos compresos entre maig i setembre. Les vacances són un dret irrenunciable i només la Direcció, per necessitats del servei, pot proposar al treballador períodes diferents a l'establert com a preferent.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

25.2.- Quan per necessitats del servei no fos possible fruir-les dintre dels mesos indicats al número anterior, el treballador tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit de que només una part de les vacances es realitzi fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció. La necessitat de gaudi fora del període preferent haurà de ser reconeguda i acceptada per escrit per la Direcció de gestió amb caràcter previ i sempre abans del 30 juny.

25.3.- Les vacances es retribuïran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que retribueixin la jornada ordinària.

25.4.- El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

25.5.- Es podrà gaudir de les vacances en data distinta, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin, si coincidissin amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el descans per maternitat.

### Article 26.- Festius intersetmanals

26.1.- Els treballadors tindran dret als 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que si es treballen hauran de tenir descans compensatori. S'entendrà que ha existit descans compensatori quan el treballador/a no sobrepassi la jornada anual contractada i disposi d'un nombre de dies de descans igual o superior al garantit en aquest Conveni Col·lectiu.

26.2.- Igualment, els treballadors tindran dret a gaudir de 4 dies més de festa, que es gaudiran 2 per Setmana Santa i 2 per Nadal.

### Article 27.- Dies de treball i descans

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

- a) 30 dies naturals de vacances (article 25 del Conveni).
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 24.2 del Conveni).
- c) 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial (art. 26.1 del Conveni i art.37.2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març, de L'Estatut dels Treballadors) que, si no es poden gaudir, tindran descans compensatori.
- d) 2 dies a gaudir per Setmana Santa (article 26.2 del Conveni).
- e) 2 dies a gaudir per Nadal (Article 26.2 del Conveni).

## CAPÍTOL 4.- CONDICIONS ECONÒMIQUES

### SECCIÓ 1.- PERCEPCIONS SALARIALS

#### Article 28.- Salari base mensual

28.1.- Es la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i/o nivell professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

28.2.- La seva quantitat es fixa a l'annex 1, en el benentès que l'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 19. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

28.3.- En cas que un treballador estigui contractat per tal de desenvolupar un projecte que estigui finançat per una agència finançadora externa, el salari d'aquell treballador, independentment de la seva classificació professional, serà el que estableixin les clàusules de la Resolució de qui concedeixi el finançament, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional.

#### Article 29.- Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

29.1.- Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries, que es rebran els dies 15 de juny i 15 de desembre de cada any, i que es podran prorratejar en les dotze mensualitats.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

29.2.- Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base i els complements salarials corresponents.

29.3.- Les gratificacions extraordinàries es meritaren de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

Article 30.- Complement de responsabilitat, supervisió o comandament

30.1.- Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball, de caràcter no consolidable, i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança que realitzen tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació.

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

30.3.- Les quanties mínimes d'aquest complement, referides a la jornada anual establerta a l'article 19 del present Conveni, es fixen a l'annex 2.

### SECCIÓ 2.- PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

Article 31.- Dietes i quilometratge

31.1.- A tot el treballador que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva feina fora del terme municipal i del centre de treball, se li abonarà les despeses normals de manutenció (dietes) i locomoció (quilometratge) meritades per aquest desplaçament.

31.2.- Aquests conceptes de dietes i quilometratge tenen com a finalitat rescabalar al treballador de les despeses que efectui en els desplaçaments necessaris per ordre de l'empresa. Per aquest motiu, serà obligatòria la justificació de la despesa.

### SECCIÓ 3.- ACTUALITZACIÓ RETRIBUTIVA

Article 32.- Actualització retributiva

32.1.- Totes les retribucions i taules salarials d'aquest Conveni són les corresponents a l'any 2011. En el cas dels investigadors de programa, personal superior de programa i personal tècnic o diplomad de programa, les retribucions salarials depenen dels termes de cada convocatòria.

32.2.- Per a l'any 2012, les retribucions pactades i taules salarials d'aquest conveni es modificaran, amb allò que estableixi en cada moment la Llei General de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

## CAPÍTOL 5.- CONDICIONS SOCIALS

### SECCIÓ 1.- PERMISOS

Article 33.- Permisos retribuïts

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

a) De 15 dies naturals continuats per matrimoni. Igual tractament tindran els treballadors que formin una parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei d'unions estables de parelles, Llei 10/1998, de 15 de juliol). Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de 30 dies. No es podrà demorar el seu gaudiment més de 6 mesos després del fet causant.

b) Fins a 5 dies l'any per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de set dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el dia següent de tenir-ne coneixement.

c) Per mort, accident o malaltia greus, o hospitalització, d'un familiar, els dies naturals que a continuació s'indiquen, en els supòsits i amb els requisits que igualment s'estableixen:

Dilluns, 28 de novembre de 2011

1. Per cada situació de mort del cònjuge (o qui hi convisqui com a tal) o parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals continuats.
2. Per accident o malaltia greus, o hospitalització, del cònjuge (o qui hi convisqui com a tal) o parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals per cada any natural i per cada parent.
3. Es concedirà un dia natural més de permís retribuït en cas que els fets tinguessin lloc fora de la comarca corresponent al domicili de residència del treballador, o tres dies més de permís en cas que els fets tinguessin lloc fora de Catalunya.
4. Aquests permisos s'hauran de demanar amb la major antelació possible i sempre abans de gaudir del permís, excepte en casos d'urgència, que s'haurà de comunicar el fet a l'Institut en el curs de les sis primeres hores.
  - d) En els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies naturals, ampliables amb 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Caldrà justificar-ho mitjançant un informe signat pel facultatiu on consti que hi ha hagut una intervenció quirúrgica sense hospitalització i que requereix repòs domiciliari.
  - e) Tres dies naturals per part de l'esposa o parella de fet (idèntics criteris que per al permís per matrimoni). En cas de cesària, se sumaran dos dies naturals més.
  - f) Un dia natural per cada any natural per trasllat del domicili habitual del treballador. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.
  - g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic. Aquest permís s'haurà de demanar amb set dies d'antelació.
  - h) Un dia natural per matrimoni de pares, fills o germans. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.
  - i) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació.
  - j) El temps indispensable per acompanyar en visites mèdiques d'especialistes a familiars fins al primer grau de consanguinitat, sempre que aquests familiars estiguin a càrrec del treballador.

### Article 34.- Permisos per ampliació d'estudis

Els treballadors amb relació indefinida i amb mes de tres anys d'antiguitat podran sol·licitar permisos remunerats per ampliació d'estudis en institucions sanitàries o acadèmiques espanyoles o estrangeres.

La durada d'aquest permís serà com a mínim d'un mes i de dotze com a màxim.

La concessió dels permisos retribuïts correspon al Director/a de l'IDIBELL a proposta dels Responsables de grup i d'acord amb el Director/a Científic.

El màxim de permisos autoritzats per als anys 2011 i 2012 serà l'equivalent a 20 mesos.

El personal que gaudeixi d'un permís d'ampliació d'estudis retribuït o finançat per l'IDIBELL es comprometrà per escrit en fer la sol·licitud a complir amb l'obligació de mantenir la seva vinculació amb l'IDIBELL per un temps equivalent al doble del temps de permís concedit o, en el seu defecte, a retornar les quantitats que li van ser satisfetes durant el període de permís.

### SECCIÓ 2.- EXCEDÈNCIES

#### Article 35.- Excedència voluntària

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

35.3.- Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la seva finalització, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar al que ocupava en iniciar-la.

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

35.5.- En cap cas es podrà prestar serveis en un altre centre de recerca mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària, tret que la Direcció ho autoritzi per escrit.

Article 36.- Excedència especial per naixement o adopció legal d'un fill

36.1.- Els treballadors d'ambdós sexes, per al naixement de cadascun dels seus fills o en el moment de l'adopció legal o acolliment (tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals) tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de tres anys i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència. Si ambdós cònjuges presten serveis a la mateixa empresa, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posarà fi al que s'estigui gaudint.

36.2.- Durant el primer any, a partir de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Finalitzat aquest i fins l'acabament del període d'excedència seran d'aplicació les normes que regulen l'excedència voluntària.

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

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

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

Article 37.- Excedència especial per cura de familiars

37.1.- Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys per tal d'atendre un familiar, de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per sí mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

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

Article 38.- Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

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

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

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

Article 39.- Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

39.1.- El 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.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

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

### SECCIÓ 3.- ALTRES MILLORES SOCIALS

#### Article 40.- Subvenció del menjador

40.1.- El personal que realitzi el seu treball en jornada partida se li subvencionarà part del import del dinar, sempre que aquest es faci al menjador laboral. Els treballadors abonaran durant la vigència del present Conveni un 50% del cost que representa el menú per a l'IDIBELL. La diferència fins al preu total del menú serà abonada directament per l'IDIBELL a l'empresa concessionària del servei de menjador.

40.2.- Les condicions de subvenció del menjador podran ser modificades mitjançant acord entre la Direcció i els representants legals dels treballadors.

#### Article 41.- Indumentària laboral

L'IDIBELL facilitarà anualment dues bates i dos pijames a cadascun dels treballadors en plantilla dels laboratoris. Referent als esclops, el treballador podrà comprar-los pel seu compte i l'IDIBELL li pagarà fins a 15,00 Euros. La diferència l'abonarà el treballador.

### CAPÍTOL 6.- ACCIÓ PROTECTORA

#### SECCIÓ 1.- COMPLEMENTS DE PRESTACIÓ PER INCAPACITAT TEMPORAL

##### Article 42.- Malaltia comuna

42.1.- En els casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'empresa garantirà als seus treballadors que tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari per a que, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

42.2.- L'empresa solament estarà obligada a abonar aquest complement fins a un màxim de 90 dies per any natural a comptar des de la data de baixa, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos, sense perjudici del que estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

##### Article 43.- Accident

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

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

##### Article 44.- Jubilació als 65 anys

Els/les treballadors/es, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment. Les persones que a l'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin una edat igual o superior a l'esmentada els serà igualment d'aplicació el previst en aquest article.

Únicament el/la treballador/a no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot tenint l'edat ordinària de jubilació vigent, quan no acreditats els preceptius anys de carència que exigeixi la legislació en cada moment. En aquest cas la jubilació tindrà lloc forçosament en completar aquesta carència.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

### Article 45.- Jubilació parcial i contracte de relleu

Els/les treballadors/es que ho desitgin podran accedir a la jubilació parcial, sempre que reuneixin les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió de jubilació contributiva a excepció de l'edat, tot això en els termes legalment establerts.

### Article 46.- Defunció

46.1.- En cas de mort d'un treballador, l'empresa pagarà als familiars d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de tres mensualitats.

46.2.- A aquests efectes es considerarà també familiar la persona amb qui hagi conviscut el difunt formant una parella de fet amb caràcter estable.

46.3.- Quedarà a criteri de l'empresa la designació del familiar o familiars que han de rebre la indemnització fixada en aquest article, amb informació al Comitè d'Empresa.

### Article 47.- Protecció de les víctimes de la violència de gènere

47.1.- Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari d'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 treballadora i, en cas de desacord amb l'empresa, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.

- A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que la treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora, en el termini màxim de quinze dies, haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

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

47.3.- La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores, que dóna dret al naixement dels anteriors drets laborals, s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

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

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

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

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

## CAPÍTOL 7.- FORMACIÓ I SALUT LABORAL

### SECCIÓ 1.- FORMACIÓ

#### Article 49.- Fons de formació

49.1.- El personal afectat per aquest Conveni té dret a un perfeccionament professional constant.

Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en el sistema de formació, la Comissió Paritària estudiarà i establirà criteris objectius a fi i efecte de fomentar l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc., i establirà els criteris per a l'aplicació i distribució dels recursos del Fons de Formació.

49.2.- El Fons de Formació pels anys 2011 i 2012 estarà dotat amb un fons de fins a 36.000,00 Euros anuals i podrà gaudir-ne del mateix tot el personal afectat per aquest Conveni. Ambdues parts acorden que la dotació d'aquest Fons podrà ser modificada mitjançant acord entre la Direcció i els representants legals dels treballadors.

### SECCIÓ 2.- SALUT LABORAL

#### Article 50.- Canvi de lloc de treball durant l'embaràs

Quan l'exercici del treball habitual resulti penós per a l'embarassada, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dintre del seu grup professional i, sempre que sigui possible, dintre del torn habitual, i quan es presentin les condicions objectives per fer-ho, respectant, en tot cas, el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1.995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.

#### Article 51.- Trasllat per perillositat

Quan es comprovi, sota control dels Serveis Mèdics proposats per l'empresa, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar a un treballador, aquest podrà ésser traslladat a un altre lloc de treball del seu grup professional.

#### Article 52.- Revisions mèdiques

El personal subjecte a aquest Conveni serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic i voluntari, a excepció d'aquells supòsits en que la revisió sigui obligatòria en compliment de la normativa vigent en matèria de Prevenció.

## CAPÍTOL 8.- RÈGIM DISCIPLINARI

### SECCIÓ 1.- FALTES: GRADUACIÓ I SANCIONS

#### Article 53.- Faltes

53.1.- Es considerarà falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que disposen les disposicions legals vigents.

53.2.- Les faltes o infraccions laborals dels treballadors es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

#### Article 54.- Graduació de les faltes

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

##### 1.- Faltes lleus:

a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.



Dilluns, 28 de novembre de 2011

---

- b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb que es relacioni durant el servei
- c) No cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.
- e) La inobservança intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

### 2.- Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable.
- c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.
- e) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

### 3.- Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- f) L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- g) Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

### 4.- Faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La utilització abusiva i desproporcionada de les tecnologies de la informació i comunicació, per finalitats personals o il·lícites.
- c) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable, ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.
- a) L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

### Article 55.- Sancions

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

1.- Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins de 2 dies.

2.- Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

3.- Per faltes greus:

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

4.- Per faltes molt greus:

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

### SECCIÓ 2.- PROCEDIMENT SANCIONADOR I PRESCRIPCIÓ

Article 56.- Procediment sancionador

56.1.- Les sancions es comunicaran a l'interessat per escrit i de les greus se'n donarà coneixement al Comitè d'Empresa o delegat de personal.

56.2.- Per a la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari.

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

La sanció es comunicarà per escrit al treballador i tot seguit es traslladarà al Comitè d'Empresa o als delegats de personal.

Article 57.- Prescripció de les faltes

Les faltes lleus i les menys greus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

### CAPÍTOL 9.- ACCIÓ SINDICAL

#### SECCIÓ 1.- COMITÈ D'EMPRESA

Article 58.- Comitè d'Empresa

58.1.- La representació col·lectiva dels treballadors s'efectuarà mitjançant el Comitè d'Empresa i els seus membres seran elegits segons estableixin les lleis.

58.2.- El Comitè d'Empresa, com a òrgan de representació dels treballadors, tindrà, entre d'altres, les següents competències:

a) Rebre informació en aquells afers de personal que afectin al conjunt, a un o diversos col·lectius i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.

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

c) Emetre informe amb caràcter previ en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, excepte en el cas que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els supòsits següents:

Dilluns, 28 de novembre de 2011

- Acord plenaris en matèria de personal laboral.
- Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- Acords i resolucions que suposin modificació del règim general de prestació del servei.
- Igualment el Comitè d'Empresa podrà emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal laboral que suposi modificació del règim jurídic vigent.
- d) Conèixer els models de contractes laborals i rebre'n les còpies bàsiques.
- e) Participar en el pla general de formació continuada de l'IDIBELL.
- f) Conèixer abans de la seva publicació l'oferta pública de treball que realitzi l'IDIBELL.
- g) Convocar assemblees de caràcter general i sectorial.
- h) Als delegats de personal i 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.

58.3.- Competència: El Comitè d'Empresa té la capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

58.4.- Mitjans materials: L'IDIBELL facilitarà al Comitè d'Empresa el local i els mitjans materials necessaris per l'adient compliment de les seves funcions.

### SECCIÓ 2.- NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

#### Article 59.- Negociació col·lectiva

La representació dels membres del Comitè d'Empresa dins de la comissió negociadora del Conveni s'ajustarà, sempre que sigui possible, a la representativitat que les organitzacions sindicals ostentin dintre del Comitè d'Empresa.

Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres del Comitè d'Empresa.

Als efectes es consideraran hores de negociació les compreses entre l'inici de la sessió de la negociació i la conclusió de la jornada laboral.

#### Article 60.- Obligacions sindicals

El Comitè d'Empresa, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.
- b) Guardar silenci professional, individual i col·lectivament, en totes les matèries que se'ls faci saber per part de l'IDIBELL, amb caràcter confidencial.
- c) Notificar a l'IDIBELL qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.

#### Article 61.- Quota sindical

Prèvia petició dels interessats, es descomptarà a través de la nòmina la quota de la central sindical o associació professional, i s'abonarà directament per l'IDIBELL a les mateixes.

### CAPÍTOL 10.- DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

#### Article 62.- Finalitats

El sistema de desenvolupament professional en el si de l'IDIBELL està destinat a reconèixer:

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

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

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

1. L'establiment d'un període transitori d'implantació, que permeti, de forma esglaonada i reglada, implantar el model de carrera professional descrit.

2. Atenent que es tracta d'un procediment d'adscripció voluntària, regular els mecanismes d'absorció i compensació retributiva d'aquells conceptes salarials, que a nivell personal i en còmput global anual, siguin superiors als establerts en les taules retributives del grup, subgrup professional o, en el seu cas, nivell.

### Article 63.- Carrera Professional

#### 1.- Concepte:

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

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

#### 2.- Àmbit d'aplicació i requisits d'accés:

L'IDIBELL aplicarà el sistema de carrera professional als investigadors/es sèniors o associats (nivells 1 i 2 del subgrup professional 1.1 del grup professional 1) que compleixin els següents requisits:

- Tenir un règim de contractació laboral a temps complet de dedicació a la recerca.
- Acreditar un temps d'antiguitat mínim a l'IDIBELL de 2 anys com a investigador sènior o associat.

#### 3.- Principis bàsics:

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

- Avaluable. La participació en el sistema de carrera professional serà avaluable periòdicament mitjançant un sistema objectiu d'avaluació per part d'un organisme extern. El canvi de nivell en cap cas serà automàtic.

- Reversible. El nivell II serà reversible i, per tant, no consolidable. Caldrà una avaluació positiva que es realitzarà periòdicament i dotze anys de permanència en aquest nivell per poder consolidar-lo.

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

- Participativa. Es procedirà a la constitució d'una comissió avaluadora de la carrera professional.

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

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

#### 4.- Nivells i accés:

El sistema de carrera professional s'estructura en 3 nivells retribuïts, amb una denominació específica per a cada un d'ells: Nivell III, II i I.

L'obtenció del primer nivell (III) i l'accés als superiors requerirà l'avaluació favorable dels mèrits de l'interessat, d'acord amb el previst al punt 5 "Avaluació".

Dilluns, 28 de novembre de 2011

L'IDIBELL celebrarà convocatòries per accedir a nivells superiors de carrera professional amb la periodicitat que acordi el seu Patronat i com a mínim cada sis anys.

Es faran avaluacions curriculars cada sis anys i els punts de valoració obtinguts comptaran per a la següent convocatòria de carrera.

Per a l'obtenció de cada nivell serà necessari presentar-se a la convocatòria i acreditar els requisits que s'estableixen a continuació,

- Per poder accedir al nivell III, o inicial, cal acreditar 2 anys d'exercici professional com a investigador sènior o associat a l'IDIBELL i haver superat les avaluacions corresponents.

- Per poder accedir al nivell II, des del nivell III, cal acreditar una valoració d'un sexenni amb puntuació suficient per accedir al nivell II. Si una avaluació d'un sexenni no fos suficient com per accedir a dit nivell, l'investigador perdrà el nivell II i passarà al nivell III de carrera professional. Passats 12 anys mantenint el nivell II i superant les avaluacions, l'investigador consolidarà el nivell II de carrera professional.

- Per poder accedir al nivell I des de qualsevol dels dos nivells anteriors, cal acreditar una valoració d'un sexenni amb puntuació suficient per accedir al nivell I.

- El Patronat de l'IDIBELL podrà aprovar convocatòries obertes per a la incorporació d'investigadors externs o de programa a qualsevol nivell de carrera professional.

### 5.- Avaluació:

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

- Avaluació curricular.

El currículum es presentarà en un model normalitzat. L'avaluació la farà una entitat avaluadora externa amb els criteris generalment acceptats de barem de mèrits. La presentació de currículums es farà segons les normes de l'entitat avaluadora.

En aquest apartat es valorarà a títol orientatiu, globalment el currículum posant èmfasi en els aspectes següents:

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

b) La capacitat de realització dels projectes de recerca via convocatòries competitives, públiques o privades, estatals, europees o d'altra procedència.

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

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

En aquest apartat es valorarà el nivell d'excel·lència en la producció científica i la utilitat dels resultats de la recerca (patents, contractes amb empreses i altres evidències de transferència de resultats de la recerca a la indústria o l'aplicació sanitària del coneixement generat).

Els indicadors objectius més acceptables són:

a) Els índexs d'impacte de les revistes científiques, calculats fonamentalment a partir de les citacions que reben els articles que publiquen. En aquest apartat es valoraran les publicacions dels 5 últims anys com a primer o darrer autor o com a responsable de la correspondència amb l'editor. Per a l'avaluació del Factor d'Impacte Total (FIT) i del Factor d'Impacte Mitjà (FIM) s'utilitzaran els valors publicats pel Science Citation Index de l'any corresponent a la publicació.

b) Les citacions o el reconeixement internacional que reben les publicacions.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

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

d) Les accions de transferència de coneixement mitjançant contractes o convenis de recerca amb administracions públiques o empreses.

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

- Avaluació de les competències tècniques i genèriques establertes.

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

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

a) L'adequació de les línies i/o projectes de recerca a les orientacions del Pla de Recerca i Innovació de la Generalitat de Catalunya, del Plan Nacional de I+D+I i de la política científica de l'IDIBELL.

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

c) La participació en òrgans de gestió, comissions, etc. com a expressió del compromís amb la Institució.

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

5.2.- Les puntuacions necessàries per assolir cada nivell seran fixades per a cada convocatòria per la Direcció Científica de l'IDIBELL.

5.3.- Un cop assolit un determinat nivell de carrera, l'investigador titular serà avaluat als 6 anys. Si no supera aquesta avaluació, perdrà el nivell de carrera vigent (excepte el nivell III, que es considera consolidable, i el nivell I d'excel·lència, que un cop assolit també es consolida).

5.4.- Les avaluacions es faran durant el darrer trimestre cada sis anys.

6.- Nivells i imports.

La taula següent presenta l'import anual (en Euros) del complement de carrera assignat a cada nivell.

Nivell	Import anual
I	12.168,00
II	8.176,92
III	4.088,40

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

7.- Període d'implantació.

Durant el període d'implantació, els investigadors sèniors o associats que es presentin a la carrera professional hauran de complir el requisit de permanència de 2 anys com a investigador sènior o associat a l'IDIBELL. Per implantar el model de carrera professional es podrà accedir directament als nivells II i I en funció de les puntuacions i de les condicions aprovades pel Patronat de l'IDIBELL (10%-15% de sol·licitants en el nivell I, 20%-30% en el nivell II i 55%-70% en el nivell III).

A partir d'aquest moment i de forma anual, el barem utilitzat i els altres elements de valoració seran susceptibles de novacions i/o de nous aspectes d'avaluació, quan per concordança amb els objectius de l'IDIBELL així es justifiqui i/o bé per l'adequació dels ítems d'avaluació que la direcció de l'Institut consideri adients.

Dilluns, 28 de novembre de 2011

## CAPÍTOL 11.- PLA D'IGUALTAT

### Article 64.- Pla d'Igualtat

1.- L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.

2.- Aquestes mesures hauran de ser negociades amb la representació legal de treballadors.

3.- Les mesures indicades hauran de materialitzar-se en la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors.

### DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Durant la vigència del present Conveni, ambdues parts es comprometen a dissenyar un sistema d'incentivació del personal del grup 1, subgrup 1.2, dependent de la seva producció científica, durant el període d'aplicació del present conveni, sempre en funció de la viabilitat econòmica i conseqüent aprovació per part del Patronat. Aquest sistema ha de contemplar també un calendari que permeti l'aplicació progressiva del mateix.

### DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

1.- En relació amb la solució de Conflictes Col·lectius de treball s'està a allò que s'ha establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment, especialment per tal de dirimir de manera efectiva les discrepàncies que pugin sorgir en els següents aspectes:

- Modificació substancial de condicions de treball establertes al present Conveni,
- No aplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors,
- Discrepàncies existents un cop transcorregut el termini màxim de negociació del Conveni sense assolir un acord.

2.- 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'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

### Annex 1

<u>SALARI ANUAL BASE</u>	<u>ANUAL</u>
<u>GRUP 1 – PERSONAL D'INVESTIGACIÓ</u>	
Subgrup 1.1 – Investigadors:	
Investigador Sènior	49.061,38 EUR
Investigador Associat B	40.884,48 EUR
Investigador Associat A	36.796,03 EUR
Investigador Col·laborador	30.663,36 EUR
Subgrup 1.2 – Investigadors de Programa	Segons convocatòria
Subgrup 1.3.– Investigadors en formació:	
Investigador postdoctoral	25.297,27 EUR
Investigador en formació postmàster o equ.	14.450,00 EUR
Subgrup 1.4.– Personal d'estudis superiors de Programa:	
Doctor de Programa	Segons convocatòria
Llicenciat de Programa	Segons convocatòria
Subgrup 1.5 – Personal facultatiu:	
Responsable Unitat Diagnòstic Genètic	31.276,63 EUR
Facultatiu Diagnòstic Genètic B	31.276,63 EUR
Facultatiu Diagnòstic Genètic A	27.106,41 EUR
<u>GRUP 2 - PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I DE GESTIÓ</u>	
Subgrup 2.1 – Personal administratiu i de gestió:	
Nivell 10.– Auxiliar administratiu	16.508,85 EUR
Nivell 9.– Administratiu A	18.647,13 EUR

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 28 de novembre de 2011

<u>SALARI ANUAL BASE</u>	<u>ANUAL</u>
Nivell 8.– Administratiu B	19.287,25 EUR
Nivell 7.– Administratiu especialista A	23.236,45 EUR
Nivell 6.– Administratiu especialista B	25.731,28 EUR
Nivell 5.– Gestor de projectes A	25.731,28 EUR
Nivell 4.– Gestor de projectes B	27.106,41 EUR
Nivell 3.– Secretària de direcció	23.978,75 EUR
Nivell 2.– Controller	31.276,63 EUR
Nivell 1.– Responsables	23.978,75 EUR
Subgrup 2.2.– Administratiu de Programa	Segons convocatòria
<u>GRUP 3 – PERSONAL DE RECERCA</u>	
Subgrup 3.1.– Personal tècnic, de recerca o diagnòstic:	
Nivell 14.– Estadístic A	19.287,25 EUR
Nivell 13.– Estadístic B	23.236,45 EUR
Nivell 12.– Tècnic de manteniment	23.236,45 EUR
Nivell 11.– Tècnic informàtic A	23.236,45 EUR
Nivell 10.– Tècnic informàtic B	25.731,28 EUR
Nivell 9.– Auxiliar tècnic	16.508,85 EUR
Nivell 8.– Tècnic de laboratori	18.647,13 EUR
Nivell 7.– Tècnic especialista A	19.287,25 EUR
Nivell 6.– Tècnic especialista B	23.236,45 EUR
Nivell 5.– Tècnic especialista C	25.731,28 EUR
Nivell 4.– Ajudant d'investigació A	27.106,41 EUR
Nivell 3.– Ajudant d'investigació B	27.106,41 EUR
Nivell 2.– Diplomats de Recerca	23.236,45 EUR
Nivell 1.– Tècnic responsable	23.978,75 EUR
Subgrup 3.2.– Tècnic o Diplomat Programa:	
Diplomat de Programa	Segons convocatòria
Tècnic de Programa	Segons convocatòria
<u>GRUP 4.– PERSONAL D'ESTABULARI</u>	
Nivell 6.– Tècnic d'estabulari 1	16.508,85 EUR
Nivell 5.– Tècnic d'estabulari 2	19.287,25 EUR
Nivell 4.– Tècnic d'estabulari 3	25.731,28 EUR
Nivell 3.– Tècnic d'estabulari 4	27.106,41 EUR
Nivell 2.– Supervisor d'estabulari	27.106,41 EUR
Nivell 1.– Responsable d'estabulari	31.276,63 EUR

Annex 2

Complements de responsabilitat, supervisió o comandament

	<u>TOTAL</u>
Responsable d'Unitat o de Servei Tècnic o Administratiu	3.127,66 EUR
Responsable de funció transversal (Riscos Laborals, infraestructures, compres, SSII, RRHH...)	6.255,33 EUR

Barcelona, 28 d'octubre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062011003276