

Dilluns, 29 de desembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100972012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca, subscrit per la representació de l'empresa i els representants dels treballadors el dia 6 d'octubre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100972012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ HOSPITAL UNIVERSITARI VALL D'HEBRON INSTITUT DE RECERCA, PER ALS ANYS 2014-2017

Capítol Primer

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

Article 1. Àmbit d'aplicació

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

En aquest conveni la Fundació Vall d'Hebron Hospital Universitari Institut de Recerca podrà ser anomenada la VHIR, l'Institut o la Fundació, indistintament.

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

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

b) Els que realitzin tasques de director, gerent, administrador general o similar que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

c) El personal pertanyent a altres empreses que prestin serveis subcontractats.

d) Els professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, cobrin per prestació de serveis (encara que prestin la seva activitat als locals de l'Institut de Recerca), donats d'alta al Règim especial de treballadors/es autònoms/es.

e) El personal que no tingui relació contractual amb el VHIR tot i que treballi en les instal·lacions del VHIR, ja sigui mitjançant una beca o contracte atorgat per un altre organisme o institució, ja sigui de caràcter públic o privat.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Article 2. Vigència, pròrroga i denúncia

El present Conveni Col·lectiu estarà vigent durant el període 2014-2017, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2017. Les condicions econòmiques derivades de l'aplicació del present Conveni tindran efectes des de l'1 de gener de 2014, excepte en els casos que expressament s'estableixi una altra data.

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

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

Article 3. Comissió Negociadora

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

Article 4. Prelació de normes

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre la VHIR i els seus treballadors/res.

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

Article 5. Vinculació a la totalitat

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

Article 6. Comissió Paritària

1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió Paritària.
2. La Comissió Paritària estarà integrada per 6 membres, 3 en representació dels treballadors/res i 3 en representació de la VHIR. Els representants dels treballadors/res en aquesta Comissió Paritària hauran de ser membres de la Comissió Negociadora signants d'aquest Conveni.
3. Podran actuar en qualitat d'assessors, ja siguin interns o externs a l'Institut, i amb veu però sense vot, les persones que les parts designin, les quals hauran de ser citades a les reunions per la part que les hagi proposat.
4. Els acords de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran en tot cas per majoria de cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.
5. La Comissió es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.
6. La Comissió Paritària haurà de reunir-se en un termini no superior a deu dies des de la recepció de la comunicació de convocatòria per qualsevol de les parts.
7. Les Funcions i procediments de la Comissió Paritària seran:
 - 7.1. La Comissió Paritària a que es refereix l'article anterior, tindrà les següents funcions:

Dilluns, 29 de desembre de 2014

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- b) El coneixement de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present Conveni.
- c) Si fos necessari, la Comissió Paritària podrà, durant la vigència del Conveni, modificar-lo. En aquest cas, a més de la incorporació de la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, haurien de concórrer els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors, per la constitució de la Comissió Negociadora.
- d) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part del mateix.

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

8. Segons la previsió de l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, totes dues parts es comprometen a sotmetre a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya o del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb caràcter previ a l'inici de qualsevol acció judicial, qualsevol discrepància generada en el si de la Comissió Paritària.

La decisió de sol·licitar a un o altre òrgan la mediació del conflicte es prendrà per acord de les parts. En defecte d'acord, la mediació es sol·licitarà al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 7. Procediment per la no aplicació de les condicions de treball

En compliment de la previsió legal continguda en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, per al supòsit que se instes per la VHIR la no aplicació de les condicions del Conveni a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, s'acorda que, en el cas de que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, no s'arribés a cap acord per procedir a la inaplicació de les condicions del present Conveni, es remetrà, dintre dels deu dies següents a la finalització del període de consultes, les actuacions al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat junt amb la sol·licitud de mediació per part del meritat òrgan i, en el seu cas, arbitratge vinculant. En aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recorrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Secció 2a. Compensació i Absorció i Organització del Treball

Article 8. Compensació i absorció

Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en la present normativa, siguin o no de naturalesa salarial, son compensables i absorbibles en el seu conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol mena que es vinguessin satisfent anteriorment a l'Institut de Recerca, ja fos per imperatiu legal, laudo, concessió voluntària de l'Institut de Recerca o per qualsevol altre causa.

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

Article 9. Garantia personal

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran aquelles situacions individuals expressament acordades i/o concedides que, en conjunt i en còmput anual, superin les establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Aquesta garantia tindrà caràcter estrictament personal i no pot suposar un impediment per l'aplicació de la clàusula d'absorció i compensació, respecte d'aquells conceptes la naturalesa dels quals ho permeti.

Article 10. Organització del Treball

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

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

Capítol Segon

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

Article 11. Ingressos i període de prova

1. Els ingressos de personal, qualsevol que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova. El temps de prova no serà superior als períodes següents:

- 6 mesos per a titulats universitaris contractats per raó de la seva titulació.
- 4 mesos per a tècnics de recerca.
- 2 mesos per a administratius i tècnics d'estructura.
- 1 mes per a personal no qualificat.

2. El contracte tindrà plens efectes en cas de que transcorregut el període de prova, cap de les dues parts hi hagi desistit.

3. La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acollida o qualsevol altre causa anàloga que afecti al treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput.

4. Es computarà com a període de prova el temps treballat dels treballadors/res que ja hagin desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'Institut, sota qualsevol modalitat de contractació.

5. El període de prova haurà de constar en contracte i durant aquest hom podrà rescindir el contracte segons consta en la llei.

Article 12. Cessament

1. El treballador que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit i a la Unitat de Recursos Humans en el següent termini:

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

2. La manca de l'esmentat preavís, comportarà la deducció de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents de l'import equivalent diari de la retribució del treballador/a per cada dia no donat de preavís.

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

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

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

Article 13. Contractació

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

2. Pel que fa al contracte per obra o servei, es podrà utilitzar per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivat pròpia dintre de l'activitat de l'Institut de Recerca, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

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

En els supòsits del personal investigador, aquest contracte és podrà extingir amb anterioritat a la finalització del projecte al que es trobi vinculat, per decisió del treballador basada en la seva voluntat d'incorporar-se a un nou projecte d'investigació per raons de experiència i desenvolupament del seu coneixement científic. La comunicació del treballador haurà de ser expressa i per escrit i haurà d'indicar la raó per la qual és sol·licita el canvi de projecte. 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.

Article 14. Garantia de confidencialitat

Els treballadors/res de l'Institut es comprometen a respectar la confidencialitat de totes les dades i informació que, per qualsevol medi, arribi al seu coneixement, per raó de la seva relació contractual amb la VHIR i a no revelar ni reproduir de cap manera cap d'aquestes fora de l'àmbit de les seves obligacions professionals.

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 la VHIR i igualment queda inclòs qualsevol fet observat o narrat pel personal de la VHIR. Especialment, queden incloses les dades de caràcter personal contingudes en fitxers de qualsevol tipus.

Les dades de caràcter personal s'utilitzaran, únicament i exclusivament, per aquelles tasques que comportin l'execució de les activitats pròpies de les seves funcions, i en cap cas les farà servir per un altre finalitat que no sigui la fixada per la VHIR.

Aquesta obligació es mantindrà fins i tot després de finalitzada la relació amb la Fundació.

Secció 2a. Classificació i Promoció Professional

Article 15. Classificació professional

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal del VHIR 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.

S'exclouen del present regiment de classificació professional el personal d'alta direcció, que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també en el Reial decret 1382/1985, de 1 d'agost.

Grup 1: Personal Investigador

És aquell personal amb titulació acadèmica mínima de llicenciatura o grau, la funció principal del qual consisteix en exercir tasques adreçades a concebre o crear nou coneixement, productes, processos, mètodes o sistemes i a la gestió dels projectes en qüestió.

Els nivells professionals que engloba aquest grup són els següents:

Nivell 1.1: Cap de Grup:

Investigador/a sènior que dirigeix i coordina un grup de recerca integrat per diferents línies, i respon directament davant el responsable de l'àrea de recerca o del responsable científic de la institució. Dirigeix tesis doctorals, signa d'últim autor/a i/o corresponding autor.

Nivell 1.2 Investigador/a Sènior:

És l'investigador/a amb títol de doctor/a que, atesa la seva experiència i qualitat científica, assumeix la direcció i coordinació d'una o diverses línies de recerca com a investigador/a principal. Coordina un grup de persones i respon davant el cap del seu grup o responsable d'àrea. Dirigeix i coordina tesis doctorals. Signa com a últim autor/a o com a corresponding en les publicacions de les línies que dirigeix.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Inclou investigadors/es de convocatòria (Miguel Servet, Ramón y Cajal o altres) o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 1.3 Investigador/a associat:

És l'investigador/a amb títol de doctor/a que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en línies de recerca i/o projectes de recerca i assumeix la direcció i responsabilitat plena d'almenys un d'aquests projectes. Respon davant el cap del seu grup o d'un investigador/a sènior. Pot codirigir tesis doctorals. Signa com a primer o últim autor/a en les publicacions resultants dels projectes que participa o dirigeix.

Inclou investigador/es associat/des a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 1.4 Investigador/a Clínic:

És l'investigador/a amb títol del llicenciat/da en medicina, que han superat el MIR i amb funcions d'adjunt que, atesa la seva experiència clínica, participa en línies/projectes de recerca, pot arribar a assumir la direcció i responsabilitat d'almenys un d'aquests projectes com a investigador/a principal, co-investigador/a o sub-investigador/a. Respon davant el cap del seu grup, d'un investigador/a sènior o d'un investigador/a associat/da, segons el grau de responsabilitat en la direcció del projecte d'investigació clínica.

Nivell 1.5 Investigador/a Postdoctoral:

És l'investigador/a contractat amb el títol de doctor/a que realitzar tasques de recerca dins d'un grup, sense haver assolit nivells significatius d'independència i sota la direcció de l'investigador/a Sènior o Investigador/a associat, tot i que pot participar en la direcció de projectes de recerca i codirigir a investigadors/res en formació. Signar principalment com a primer autor/a en les publicacions resultants dels treballs de recerca que realitza.

Inclou investigadors/es de convocatòria (Sara Borrell, Juan de la Cierva, Beatriu de Pinós o altres) o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 1.6 Investigador/a Predoctoral:

Nivell 1.6.1 Investigador/a Predoctoral post Màster: és la persona graduada o llicenciada universitària predoctoral que té acreditat que ha obtingut la titulació de màster o equivalent legal, i, per tant, està capacitada per realitzar la seva tesi doctoral. Està incorporat en un grup de recerca, sota les ordres del seu director/a de tesi, durant un període que ve determinat per la seva Universitat. Signa com a primer autor/a els treballs publicats relacionats amb el seu projecte de tesi.

Es condició indispensable que el VHIR verifiqui anualment demanant la presentació del justificant d'inscripció de la tesi doctoral a la Universitat corresponent per a ser inclòs en aquesta categoria.

Inclou investigadors/res en formació de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 1.6.2 Investigador estudiant de Màster: és el llicenciat/da o graduat/da universitari/a que inicia la seva formació en investigació. Està incorporat/da en un grup de recerca i realitza tasques de formació durant un màxim de 2 anys, prorrogables extraordinàriament, per un període que ve determinat per la seva Universitat, sota les ordres del seu/va tutor/a de Màster.

És condició indispensable acreditar estar matriculat/da en estudis de Màster.

Inclou investigadors/es en formació de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Grup 2. Personal de Suport a la Recerca:

És aquell personal la funció del qual és donar suport tècnic i instrumental al desenvolupament de projectes d'investigació o serveis, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada. Els drets i els deures d'aquests

Dilluns, 29 de desembre de 2014

treballadors/es estaran condicionats pel contingut de la convocatòria respectant els mínims en aquest conveni. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

Nivell 2.1 Responsable de Laboratori:

És aquell personal responsable de coordinar i gestionar l'activitat del laboratori assumint la màxima responsabilitat. Respon davant el Cap de Grup.

Es requereix titulació mínima de llicenciatura o grau.

Nivell 2.2 Tècnic Graduat/Llicenciat:

És aquell personal titulat amb alt grau d'especialització d'una determinada tècnica, infraestructura o àrea de coneixement, i que assumeix la màxima responsabilitat tècnica en aquesta especialització. Respon davant el Cap de Grup, Investigador/a Sènior o Cap d'Unitat.

Es requereix titulació acadèmica mínima de grau o llicenciatura.

Inclou tècnics de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 2.3. Tècnic Graduat/Diplomat:

És aquell personal titulat que exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació.

Es requereix titulació acadèmica mínima de Grau o diplomatura.

Inclou tècnics de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 2.4. Tècnic Superior:

És aquell personal titulat que exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat d'un/a cap de grup o d'un/a Tècnic Graduat/Llicenciat.

Es requereix titulació acadèmica mínima de Cicle Formatiu de Grau Superior (CFGS) o equivalent (FP-II).

Inclou tècnics de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 2.5: Tècnic de laboratori:

És aquell personal titulat que exerceix les funcions pròpies de la seva titulació, sota la supervisió d'un Investigador/a, d'un/a Tècnic Graduat/Llicenciat o d'un Tècnic Superior.

Es requereix titulació acadèmica mínima de formació professional Cicle Formatiu de Grau Mig (CFGM) o equivalent (FP-I).

Inclou tècnics de laboratori de convocatòria o associats a projecte de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Grup 3. Personal de Gestió i Administració a la Recerca:

És aquell personal la funció del qual és donar suport a la recerca en l'àmbit de la gestió i/o administració. Els drets i els deures d'aquests treballadors estaran condicionats pel contingut de la convocatòria respectant els mínims en aquest conveni.

Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Nivell 3.1 Cap d'Unitat:

És aquell personal responsable directe d'una àrea específica de gestió administrativa. Gestiona l'activitat de la unitat, coordina un equip de persones, assumeix la màxima responsabilitat i respon directament davant la direcció de l'àrea/Fundació.

Es requereix titulació acadèmica mínima llicenciatura o grau.

Nivell 3.2 Gestor/a Projectes:

Personal que dins d'una unitat gestiona i coordina l'activitat de diversos projectes o àrees d'especialització.

Es requereix titulació acadèmica mínima llicenciatura o grau.

Inclou el personal de gestió administrativa de convocatòria o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 3.3 Tècnic/a de Gestió Administrativa:

És aquell personal que desenvolupa funcions administratives amb un alt grau d'iniciativa i responsabilitat.

Es requereix titulació acadèmica mínima llicenciatura/grau o diplomatura.

Inclou el personal tècnic de convocatòria o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 3.4 Administratiu/va:

És aquell personal que desenvolupa funcions administratives amb certa iniciativa i posseeix capacitat per organitzar treball administratiu d'acord amb objectius i instruccions.

Es requereix titulació acadèmica mínima de formació professional de grau superior, FP-II o equivalent.

Inclou el personal administratiu de convocatòria o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 3.5 Auxiliar Administratiu/va:

És aquell personal que desenvolupa funcions administratives de suport.

Es requereix titulació acadèmica mínima de Formació Professional de grau mitja, FP-I o equivalent.

Inclou el personal auxiliar administratiu de convocatòria o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 3.6 Personal de serveis auxiliar:

És aquell personal que desenvolupa funcions de serveis auxiliars que no requereixen cap tipus de qualificació específica.

Inclou el personal auxiliar de suport de convocatòria o associats a projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Article 16. Promoció professional

Durant l'any 2015, ambdues parts es comprometen a dissenyar un sistema de carrera professional per tota la plantilla de VHIR, 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.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Així mateix, el col·lectiu d'investigadors s'adhereix al document actualment en vigència de Carrera professional per a investigadors. Aquest document serà revisat i modificat, si s'escau, en el marc de la negociació de la carrera professional dirigida a tota la plantilla del VHIR.

Capítol Tercer

Secció 1a. Jornada de Treball

Article 17. Jornada anual

La jornada de treball a temps complert durant la vigència del present Conveni serà de 1728 hores anuals. Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu. El número d'hores anuals dels treballadors/es a temps parcial es determinarà en proporció a la jornada a temps complert.

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

En el supòsit que la VHIR hagués de distribuir de forma irregular la jornada de treball, segons allò previst en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, serà necessària la prèvia comunicació als representants del treballadors amb una antelació d'un mes a l'aplicació de la mesura.

Durant un període de 15 dies, les parts tractaran d'arribar a un acord sobre l'aplicació d'aquella. En el supòsit de que finalitzés el període sense acord la VHIR podrà aplicar la dita mesura. En qualsevol cas, els treballadors/es afectats hauran de ser informats de la distribució irregular de la seva jornada amb una antelació de cinc dies laborables a la data prevista per la seva aplicació.

Article 18. Horaris

L'horari de la VHIR serà, amb caràcter general, de 9 a 18 hores amb una 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 minuts durant la jornada. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

No obstant, els treballadors/es tindran flexibilitat en l'inici i finalització de la seva jornada laboral, essent com a norma general de 7:30 a 10 hores per l'inici i de 16:30 a 19 hores per a la sortida.

En el marc d'aquesta flexibilitat, els treballadors/es podran reduir fins a 30 minuts l'hora de dinar per reduir proporcionalment la seva jornada laboral, previ acord amb el Cap d'Unitat o el Cap de Grup.

Quan la duració de la jornada diària excedeixi de sis hores continuades els treballadors tindran dret durant la mateixa a un descans de quinze minuts. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

El col·lectiu de treballadors i treballadores de les Àrees de Gestió, Promoció, Serveis Científicotècnics i el Gabinet de Direcció, es regiran segons el que està estipulat en els acords i compromisos aprovats per la Fundació i el Comitè d'Empresa el mes de juny de 2014 i que s'adjunta annexat en aquest document.

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

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

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

Qualsevol canvi horari sol·licitat pels treballadors/es no serà vàlid fins que sigui autoritzat de forma expressa i escrita per la Unitat de Recursos Humans de la VHIR.

Article 19. Descans diari i setmanal

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

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Així mateix, els treballadors/es tindran dret a un descans mínim setmanal de 48 hores ininterrompudes que es gaudiran, amb caràcter general, dissabte i diumenge.

Article 20. Hores extraordinàries

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

Quan es pugui disposar de dotació específica per aquesta finalitat es contempla l'opció de pactar amb el treballador/a la compensació econòmica de les hores extres seguint les equivalències del paràgraf anterior.

El període de descans equivalent s'acordarà entre el treballador/a i el Cap de Grup o el Cap d'Unitat sota la supervisió de la unitat de RRHH si alguna de les parts ho requereix.

Article 21. Guàrdies localitzables

Quan algun treballador/a hagi de realitzar guàrdies localitzables, aquestes es retribuiran de conformitat amb el que s'estableix a continuació:

- Caps de setmana: 85 EUR (aquesta retribució compensa la guàrdia localitzada que es fa des de els divendres a les 22:00 hores fins a diumenge nit completa fins 6:00 hores del dilluns).
- Nit laborable: 10 EUR (dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 22:00 a 6:00).
- Nit festiva: 17 EUR (festius oficials de 22:00 hores a 6:00).
- Dia festiu: 17 EUR (festius oficials de 6:00 a 22:00).

El temps de presència efectiva es compensa amb una equivalència de dos hores de temps de descans per cada hora de presència efectiva.

El desplaçament es compensa abonant les despeses efectivament realitzades (peatge, quilòmetres...).

Secció 2a. Calendari Laboral, Vacances

Article 22. Calendari laboral

1. Calendari Laboral

Correspon a la Direcció de la VHIR l'elaboració i fixació del calendari laboral anual, prèvia informació als representats legals dels treballadors amb un mes d'antelació al 1 de gener de cada any.

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

2. Dies Inhàbils

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

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

Article 23. Dies de lliure disposició

Els treballadors i treballadores tindran dret a gaudir de 9 dies de lliure disposició per cada any natural treballat.

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 necessitat organitzatives de les diferents Unitats, es podrà traslladar el

Dilluns, 29 de desembre de 2014

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.

Article 24. Vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes seran de 23 dies laborables per cada any complet de servei.

Si el temps treballat fos inferior a un any, es tindrà dret als dies que corresponguin proporcionalment.

2. Les vacances no son substituïbles per compensació econòmica i el seu gaudiment es irrenunciable. Amb les úniques excepcions previstes en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors, les vacances s'hauran de gaudir en el mateix any de la seva generació., es podrà traslladar el gaudiment dels dies de vacances 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.

3. Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 i 48 bis d'aquesta Llei, es té 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.

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

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

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

Els torns de vacances es distribuïran respectant els acords adoptats pels treballadors/es en cadascuna de les unitat 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.

Article 25. Festius Intersetmanals

Els treballadors/es tindran dret als festius intersetmanals fixats en el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 26. Teletreball

Pel que fa al teletreball, les condicions i circumstàncies del mateix es regularan al llarg de l'any 2014 com en resulti de la proposta consensuada pels Grups de Treball que s'han format per treballar l'obtenció de l'acreditació europea d'excel·lència en RRHH (HRS4R).

Capítol Quart

Secció 1a Percepcions Salarials

Article 27. Salari base mensual

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

La seva quantitat es fixa a la Disposició Addicional Única del present Conveni, en el ben entès que l'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 17 del Conveni. Pel que fa als treballadors/es que realitzin jornades inferiors, aquests tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Dins el primer semestre de cada any el Comitè d'Empresa i els representants del VHIR es comprometen a negociar un possible augment salarial amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de l'any en curs. Aquest augment anirà dirigit preferentment a disminuir les diferències salarials que poguessin existir dins d'un mateix grup professional.

Article 28. Percepció salarial

El salari anual brut dels treballadors/es fixats en les taules mes els complements, si el hagués, es percebran en 14 pagues. Es podran percebre en 12 pagues, quan el VHIR i el/la treballador/a estiguin d'acord, mitjançant el prorrateig de les dos pagues restants.

En cas contrari les pagues dobles es rebran al mes de juny i de desembre de cada any.

La meritació de les pagues extraordinàries serà semestral: la primera es meritara de l'1 gener al 30 de juny i la segona de l'1 de juliol a 31 de desembre de l'any en curs.

Article 29. Retribució per objectius

Durant l'any 2015, ambdues parts es comprometen a dissenyar un sistema d'incentivació per a tot el personal de VHIR 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.

Article 30. Complement de projecte

Aquells treballadors/ores que, en virtut de l'ajut competitiu al que en cada moment estiguin vinculats, tinguin dret a una retribució superior a l'establert en aquest Conveni col·lectiu, per així designar-ho l'assignació econòmica establerta a l'esmentat projecte, tindran dret a un complement equivalent a la diferència denominat "complement de projecte".

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

Article 31. Complement ad personam

La interpretació del que disposa aquest paràgraf correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni i es mantindran estrictament "ad personam".

Adicionalment a l'anterior, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, qualsevol percepció reconeguda als treballadors/es per sobre del salari base no deguda a ajut competitiu es reconeixerà com a complement ad personam.

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

Secció 2a Dietes i Quilometratge

Article 32. Dietes

Les dietes són percepcions econòmiques extra salarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats de feina.

En concepte de dietes, la Fundació procedirà a abonar l'import de les mateixes, atenint-se als criteris d'abonament de despeses que s'apliquen a la Generalitat i consten en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

Article 33. Desplaçaments

En el supòsit que el treballador/a faci desplaçaments i aquests hagin estat autoritzats expressament per escrit per la Direcció VHIR, tindrà dret a que li sigui tornada la despesa durant tota la vigència del conveni.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

La Fundació procedirà a abonar l'import dels desplaçaments les mateixes, atenint-se als criteris d'abonament de despeses que s'apliquen a la Generalitat i consten en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

Capítol Cinquè

Secció 1a. Reduccions de Jornada i Permisos

Article 34. Criteris generals per les reduccions de jornada

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

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

Article 35. Reducció de jornada

1. Els treballadors/es 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:

a) Per raó de guarda legal i per tenir cura directa de fill menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda.

b) 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.

2. Els treballadors/es 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 càncer o per qualsevol altre malaltia greu que suposi un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat de 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 18 anys.

3. Els treballadors i treballadores podran sol·licitar una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, per raons de conciliació de la vida laboral i personal, en supòsits no contemplats en el apartats 1 i 2 d'aquest article. Aquesta reducció per poder ser exercitada haurà de ser pactada per ambdues parts (VHIR – treballador/a).

4. El treballador/a haurà d'especificar l'horari de la reducció. Per poder gaudir de la reducció, els treballadors/es hauran de preavisar amb 15 dies d'antelació a la data d'inici de la reducció, amb indicació de la data en que començarà i finalitzarà la reducció.

5. Amb acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, es podrà acumular la jornada reduïda en un sol dia a la setmana, quedant limitada la jornada laboral setmanal a quatre dies.

A tots els efectes, excepte a la prestació de serveis, el dia en que s'acumuli la jornada reduïda tindrà el caràcter de dia laborable.

Article 36. Lactància

El personal tindrà dret a una pausa d'una hora en el treball, per lactància del fill menor de 9 mesos. Aquest període es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts. Es pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

L'horari per gaudir d'aquest permís ho determinarà el/la treballador/a.

S'estableix la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís de maternitat, sempre que les dues parts hi estiguin d'acord i així ho convinguin. En aquest cas el període serà de 14 dies laborables ininterromputs i es

Dilluns, 29 de desembre de 2014

gauran immediatament seguides a la data d'alta de la prestació de maternitat. En aquest cas, quan la treballadora causi baixa a la VHIR abans dels 9 mesos següents al part se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercitat per un dels progenitors, en el supòsit que tots dos treballin.

Article 37. Permisos retribuïts

Els treballadors/es subjectes a l'àmbit d'aplicació del present Conveni, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos:

a) Matrimoni o inici de convivència: El permís en cas de matrimoni és de 15 dies naturals continuats a partir de l'endemà del fet causant. Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la Llei Catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parelles. En aquest cas, el gaudiment serà a partir de la data d'inscripció.

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

En qualsevol cas, aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de 15 dies.

b) Naixement de fill, adopció o acolliment superior a l'any: El permís és de 5 dies laborables consecutius, que es poden ampliar a 10 en cas de dos o més fills/filles. El permís es gaudirà des del dia del naixement o de l'arribada del menor o la menor adoptat/da a la llar familiar en cas d'adopció o acolliment.

c) Exàmens prenatals: El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a la VHIR i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb 5 dies laborables d'antelació. En el cas d'exàmens prenatals, 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 treballadors 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 a la VHIR amb 5 dies laborables d'antelació, tret que la citació per la realització del tràmit no ho permeti.

d) 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 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 hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

e) 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 2 dies laborables, que podran no ser consecutius, si bé s'hauran de gaudir en un termini de 10 dies laborables des de el fet causant. Si el treballador/a ha de fer un desplaçament fora de Catalunya, però dintre del territori espanyol, el permís s'ampliarà a 4 dies laborables. Si el desplaçament es fora d'Espanya el permís serà de 5 dies laborables si es en un país d'Europa i 9 dies si es transoceànic. Sempre que la situació ho permeti, aquests permisos s'hauran de demanar amb la major antelació possible.

f) 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.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

g) **Trasllat de domicili:** En cas de trasllat de domicili habitual, el treballador/a disposarà de dos dies laborable. Aquest permís s'haurà de demanar amb 5 dies d'antelació. Aquest permís es podrà allargar fins a 3 dies laborables en cas de fer-se a altres províncies de Catalunya.

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

Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a lo que aquesta disposi en quant a la duració de la absència i la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi l'impossibilitat de la prestació del treball degut en mes del 20 per 100 de les hores laborables en el període de tres mesos, podrà la VHIR passar al treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

k) **Permís per absències justificades i retribuïdes:** es considera absentisme justificat els dies d'absentisme a la feina per malaltia, des del primer dia, que siguin justificats mitjançant justificat de visita mèdica amb recomanació de repòs expedit per el professional facultatiu del Servei Públic de Salut corresponent,. Aquest permís només serà d'aplicació per absències d'una durada màxima continuada de 48 hores i amb un màxim total de 6 dies l'any.

l) **Estades formatives:** tots els treballadors i treballadores que es desplacin a l'estranger per raó del seu treball ho faran amb la corresponent assegurança mèdica.

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

Article 38. Permisos no retribuïts

Els treballadors/es que acreditin 2 anys d'antiguitat a la VHIR podran sol·licitar un permís no retribuït per un període no inferior a 6 mesos i renovable per iguals períodes, sense que pugui ser superior als 3 anys, per ampliació d'estudis en institucions sanitàries o acadèmiques vinculades a la recerca o per prestar serveis en un altre centre de recerca. Durant el gaudiment del permís els treballadors/es tindran dret de reserva de lloc de treball, encara que no computarà a efectes d'antiguitat. El gaudiment d'aquest permís estarà condicionat, en última instància, a la concessió per escrit per part de la VHIR.

Secció 2a. Excedències

Article 39. Excedència voluntària

Els 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 4 mesos ni superior a 5 anys. Per poder exercir aquest dret haurà d'haver transcorregut mes d'un any des de l'inici de la vinculació laboral del treballador amb el VHIR. Aquest dret només el pot exercir una altre vegada el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

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.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

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

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

Article 40. Excedència per naixement o adopció i per cura de familiar

Els treballadors/es tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, 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 2 any, els 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 ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels 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 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 treballador/a té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar la VHIR 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 el treballador/a 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 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. En el supòsit d'excedència per cura de familiar que no pugui valer-se per ell mateix, junt amb la sol·licitud s'haurà d'aportar justificació de la situació protegida.

Article 41. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

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

El treballador/a excedent podrà reincorporar-se a la VHIR en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament a la VHIR amb 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 30 dies naturals, causarà baixa definitiva.

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

Article 42. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

Els treballadors/es que siguin elegits per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball, podrà sol·licitar una excedència forçosa per tota la duració de l'exercici del càrrec.

El treballador/a excedent podrà reincorporar-se a la VHIR en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament a la VHIR amb 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 30 dies naturals, causarà baixa definitiva.

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

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Article 43. Suspensió de contracte per maternitat/paternitat

a) Permís de paternitat: en els supòsits de naixement de fill o filla, adopció d'un menor de 6 anys (o major amb discapacitat o especials dificultats d'inserció), acolliment (preadoptiu, 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 13 dies naturals ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció, acolliment o tutelatge múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Tindrà una durada de 20 dies quan el nou naixement, adopció, acolliment o tutelatge es produeixi en una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció, acolliment o tutelatge, o bé quan en la família existeixi prèviament una persona amb discapacitat. El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement fins que finalitzi el permís de maternitat o immediatament després de la finalització d'aquest. Es podrà gaudir en jornada completa o parcial, amb l'acord previ entre les parts.

b) Permís de maternitat: en els supòsits de naixement de fill o filla, adopció d'un menor de 6 anys (o major amb discapacitat o especials dificultats d'inserció), acolliment (preadoptiu, permanent o simple, mai inferior a un any) o tutelatge d'un menor, la treballadora mare o l'altre progenitor o progenitora, té dret a la suspensió del contracte durant 16 setmanes ininterrompudes. Aquestes s'ampliaran en el supòsit de part, adopció, acolliment o tutelatge múltiple en dues setmanes més per cada nounat a partir del segon. També s'ampliarà el període en dues 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 setmanes siguin immediatament posteriors al part. Es podran gaudir (a excepció de les 6 primeres setmanes posteriors al part) en jornada completa o a temps parcial, amb acord previ entre les parts. La mare pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part del permís, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare.

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 dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

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

Secció 3a. Igualtat

Article 44. Pla d'igualtat

1. Durant la vigència d'aquest conveni la Comissió Paritària d'igualtat assumirà el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat que s'annexa en el mateix.

Una vegada finalitzi aquest procés i acabi la seva vigència, la Comissió d'igualtat impulsarà la negociació d'un nou Pla d'igualtat.

2. Assetjament sexual: es considerarà falta greu o molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Capítol Sisè

Secció Única. Prestacions Complementàries de la Seguretat Social

Article 45. Complement de prestació per incapacitat temporal

En el supòsit d'incapacitat temporal, ja sigui aquesta derivada de malaltia comuna, accident laboral o no 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.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Capítol Setè

Secció Única. Formació

Article 46. Formació

Durant l'any 2015 les parts es comprometen a negociar aquells aspectes relatius a la formació dels treballadors/es que s'apliquen a la Fundació.

Capítol Vuitè

Secció Única. Règim Disciplinari

Article 47. Faltes

1. Les faltes del treballador i treballadors es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

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

3. 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 48. Graduació i tipificació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Més de tres incompliments de l'horari establert, en el termini d'un mes, que no originin un perjudici.
- b) Faltar a la feina un dia sense causa justificada en el termini de dos 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 mesos.
- d) La mera desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el 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 l'Institut de Recerca els canvis de residència o domicili en un termini màxim de vint dies després d'haver-ho fet.

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 i menys de sis incompliments de l'horari establert en el termini d'un mes.
- c) L'abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet es produeixi més de 2 vegades i menys de 4 en el termini de 2 mesos.
- d) Faltar a la feina més de 1 dia i menys de 6, sense causa justificada, en el termini d'un mes.
- e) Negligència o desídia en la realització de la feina o funcions encomanades.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

- f) La imprudència o incompliment de les normes sobre seguretat i higiene, que no generi risc d'accident greu per al propi treballador/a o la resta de personal o danys als elements de treball.
- g) Discussions públiques en el centre de treball amb companys de feina que impliquin desconsideració.
- h) L'embraguesa 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 la VHIR, excepte quan es tingui permís exprés del responsable del grup de recerca. Si en aquest incompliment el 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 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·lícita la falta serà considerada molt greu.

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 obtenir un benefici personal o afavorir a tercers, de dades obtingudes durant la recerca i/o tasca realitzada al HVIR.
- c) La manca de respecte i de consideració degudes a la intimitat dels companys de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques exercides contra qualsevol treballador o treballadora de l'Institut de Recerca, 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 caps.
- 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, 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, 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 lleu o greu.

Article 49. Sancions

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

1. Per faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 fins a 20 dies.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

3. Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies. Acomiadament.

Article 50. Procediment sancionador

Els responsables del grup o els caps d'unitat informaran dels possibles incompliments a la unitat de RRHH de la VHIR, la qual, en el seu cas, comunicarà per escrit al treballador treballadora la eventual sanció. De les sancions per faltes greus i molt greus se'n donarà coneixement al CE.

Article 51. Prescripció

1. Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molts greus al cap de 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 mesos d'haver estat comeses.

En el cas de les faltes 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 20 o 60 dies començarà a computar a partir de l'emissió del corresponent informe d'investigació.

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

Capítol Novè

Secció 1a. Representació Col·lectiva

Article 52. Comitè d'Empresa

1. El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors/es a la VHIR, per a la defensa dels seus interessos. Els seus membres seran elegits segons estableixen les lleis.

2. Els seus drets i obligacions es regiran pel que estableixi l'art. 63 de l'Estatut del treballadors i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

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

b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable dins del primer semestre de l'any.

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

d) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'Empresa i delegats/des sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant de les 35 hores mensuals sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors/es, del seu crèdit disponible.

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

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

g) L'Institut no podrà denegar una sortida sindical del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi comunicada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.

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

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Article 53. Llibertat sindical

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

Article 54. Seccions sindicals

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

a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb allò establert als estatuts del sindicat, y la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

b) Els afiliats/ades poden escollir d'entre ells a un delegat/da sindical. Els delegats/ades sindicals, en el cas que no formin part el Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè d'Empresa, així com els següents drets:

1er. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la VHIR posa a disposició del Comitè d'Empresa, estant els delegats/ades sindicals obligats a mantenir sigil·li professional en aquelles matèries en les que procedeixi legalment.

2er. Assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de la VHIR en matèria de seguretat i higiene o del òrgans de representació que s'estableixi en les administracions públiques, amb veu però sense vot.

3er. Ser escoltats per la VHIR prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i als afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

Secció 2a. Solució de Conflictes Col·lectius

Article 55. Solució de conflictes col·lectius

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva que poguessin suscitar-se, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert a l'article 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

Capítol Desè

Secció Única. Prevenció en Riscos Laborals.

Article 56. Consideracions generals.

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

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

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

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 Prevenció de Riscos Laborals actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003 del 12 de desembre i pel Reial decret 171/2004 de 30 de gener i tota la normativa concordant.

Les obligacions dels treballadors/es en matèria de PRL i la atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció complementaran les accions de la direcció del VHIR, sense que això eximeixi a la Direcció del VHIR del compliment del

Dilluns, 29 de desembre de 2014

seu deure. En aquest sentit es responsabilitat de la Direcció del VHIR la implantació i integració del Pla de Prevenció en la estructura organitzativa i procediments de treball de cadascú dels grups, unitats i serveis del VHIR. La Direcció liderarà una política preventiva que promourà la integració eficaç del pla de prevenció en totes les unitats i grups fent especial incidència en la assumpció de responsabilitats per part dels comandaments.

Article 57. Consulta i participació: els delegats de prevenció

Els delegats/des de prevenció són els representants dels treballadors/es amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Seràn designats per i entre els representants del personal (comitè d'empresa) de conformitat amb el que disposa l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Per garantir aquesta representació la direcció del VHIR donarà informació als 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.

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

- Planificació del treball i introducció de noves tecnologies en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir en la seguretat i salut de la plantilla.
- L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut, PRLi planificació d'emergències, inclosa la designació dels treballador/a encarregats d'aquestes activitats.
- Qualsevol altre acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors/es.
- La elecció de la Mutua d'Accidents de treball i malalties professionals (MATEPSS) tal com contempla el RD 1993/95 del 7 de desembre en el seu art.61.

Serà aplicable als delegats/es de prevenció el previst en l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors/es. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals i tindran el mateix nombre d'hores de crèdit horari retribuïdes que els membres del comitè d'empresa.

Dins de les competències i facultats dels delegats/es de prevenció estan:

Ser consultats per la direcció del VHIR en tot el que refereix l'article 33 de la Llei 31/95 de PRL.

Exercir labor de vigilància i control de l'acompliment de la normativa en PRL.

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

Numero de delegats/ ades de prevenció per treballadors/res.

- de 50 a 100 treballadors/es: 2 delegats de prevenció.
- de 101 a 500 treballadors/es: 3 delegats de prevenció.
- de 501 a 1000 treballadors/es: 4 delegats de prevenció.
- de 1001 a 2000 treballadors/es: 5 delegats de prevenció.
- de 2001 a 3000 treballadors/es: 6 delegats de prevenció.
- de 3001 a 4000 treballadors/es: 7 delegats de prevenció.
- a partir de 4001 treballadors/es: 8 delegats de prevenció.

Article 58. Comitè de seguretat i salut.

El comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels delegats/es de prevenció, d'una part, i per la VHIR i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció de l'altra.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut: els delegats/es sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en la VHIR, treballadors/es amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, així com un màxim de dos assessors/es, juntament amb tècnics de prevenció aliens a la VHIR, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el comitè. La reunió serà com a mínim trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

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 Prevenció de Riscos Laborals.

Article 59. Equips de protecció individual

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

Article 60. Roba de treball

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

Article 61. Vigilància de la salut

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

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

Es garantirà una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat per el present conveni, excepte si per aplicació de la normativa vigent esdevé obligatòria.

Els exàmens de salut que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als riscos, característiques i activitat de cada lloc de treball. En tot cas es deurà optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador/a i que siguin proporcionats al risc. Els delegats/es de prevenció han de ser informats prèviament a la realització de la vigilància de la salut dels objectius i el contingut d'aquesta.

Els resultats de la vigilància seran comunicats als treballadors/es afectats/es i en qualsevol moment el personal podrà sol·licitar per escrit al servei de prevenció els resultats dels seus exàmens de salut.

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

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

Article 62. Protecció de la maternitat, paternitat i la lactància

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

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

Dilluns, 29 de desembre de 2014

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

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

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

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

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

Article 63. Formació

La Fundació garantirà la formació de la plantilla, suficient i adient en matèria de prevenció de riscos laborals, independentment de la formació de nivell bàsic, mitjà o superior en prevenció que tinguessin acreditada. Aquesta formació s'adaptarà de forma específica al lloc de treball.

Els comandaments fomentaran i vetllaran per que tota la plantilla al seu càrrec rebi la formació adequada al seu lloc de treball.

Aquesta formació es farà en horari laboral, i es considerarà temps efectiu de treball pel que quan sigui fora de jornada es retornarà el temps dedicat en hores.

Tots els comandaments que tinguin personal del VHIR al seu càrrec vetllaran i fomentaran que la seva plantilla rebi la formació adequada al seu lloc de treball, comproment-se a posar els mitjans convenients per que el seu personal pugui assistir als cursos que els siguin assignats.

Tanmateix, si el comandament també és personal del VHIR haurà de participar en els cursos de formació que li pertocin derivats del seu càrrec.

Article 64. Coordinació d'activitats empresarials

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

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

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

Capítol Onzè

Secció Única. Jubilació Parcial

Article 65. Jubilació Anticipada

El personal que compleix els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclosa la disposició final 12.2 de la llei 27/2011 de l'1 d'agost per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació

Dilluns, 29 de desembre de 2014

anticipada, en els temes que corresponguin, estant la VHIR obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

Article 66. Jubilació Parcial

El personal que compleix els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclosa la disposició final 12.2 de la llei 27/2011 de l'1 d'agost per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació parcial, en els temes que corresponguin, estant la VHIR obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

Capítol Dotzè

Secció Única. Beneficis Socials

Article 67. Beneficis socials

1. La VHIR continuarà oferint al personal el Pla de Retribució Flexible actualment vigent i que s'annexa en el present conveni. Aquest quedarà subjecte a les possibles modificacions que prevegi la llei. En aquest supòsit, ambdues parts es comprometen a renegociar el contingut d'aquest article.

2. Ambdues parts es comprometen a renegociar el restabliment de la subvenció del tiquet del menjador sempre que la llei ho permeti.

TAULES SALARIALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Grup funcional	Nivells	Sou base anual	Equivalència categories actuals
Personal investigador	Cap de grup	45.000	-
Personal investigador	Sènior	30.600	Ramon y Cajal//Miguel Servet//Estabilitzat //Marie Curie
Personal investigador	Associat	26.600	PostMir
Personal investigador	Clinic	26.600	Rio Hortega//Tècnic superior recerca ONCO + tècnics superior recerca (metges postmir. A valorar en cada cas)
Personal investigador	Postdoctoral	24.000	Postdoc AGAUR// Sara Borrell // Antics Juan De la Cierva a partir 2014 seran inv. Postdoc MINECO // Fullbright // Postdoc Marie Curie // postdoc INCOMED - COFUND
Personal investigador	Predocctoral post màster	15.600	Predocs amb màster cursat
Personal investigador	Predocctoral est. màster	15.600	Agaur. Predocs estudiant de màster
Personal suport recerca	Responsable lab	27.000	-
Personal suport recerca	Tècnic llicenciat	22.100	Tècnic superior recerca, tècnic superior FIS..
Personal suport recerca	Tècnic diplomad (infermer)	20.100	Tècnic de recerca -tècnic de recerca ATS DUI, Tècnic recerca GM, FIS...

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Grup funcional	Nivells	Sou base anual	Equivalència categories actuals
Grup funcional	Tècnic superior (FP II)	18.000	Tècnic de laboratori (FIS, XARXES, MICINN...),
Grup funcional	Tècnic laboratori (FP I)	15.000	Auxiliar tècnic de lab, Auxiliar tècnic de recerca//Auxiliar tècnic de recerca Infermer.
Personal gestió i administració	Cap Unitat	35.000	Cap unitat
Personal gestió i administració	Gestor projectes	24.000	Tècnic Grau superior
Personal gestió i administració	Tècnic especialista	21.000	Tècnic grau mig
Personal gestió i administració	Administratiu (FP II)	18.000	Administratiu
Personal gestió i administració	Auxiliar admin (FPI)	15.000	Auxiliar admin//Secretari
Personal gestió i administració	Personal serveis aux.	14.000	Zelador

Calendari d'aplicació de les taules salarials:

1) Les taules salarials reflectides en aquest conveni són les que s'aplicaran a partir de l'1 de juliol de 2014 (amb caràcter no retroactiu).

Els treballadors/es que per nivell, en el moment de la signatura del conveni, cobrin en còmput global per sota d'aquestes taules salarials, el salari se'ls regularitzarà gradualment durant el període juliol 2014-juliol 2017. De la diferència existent entre el salari brut global actual de cada treballador/a i el salari mínim establert en les taules per cada nivell, es percebrà anualment i com a màxim les següents quantitats: any 2014: 826,65 EUR, any 2015: 1653,30 EUR, any 2016: 1653,30 EUR, any 2017: 826,65 EUR, fins a arribar al mínim establert a les taules salarials el mes de juliol del 2017.

Dilluns, 29 de desembre de 2014

2) Per raons organitzatives, els increments corresponents als mesos de juliol a desembre de l'any 2014 es realitzarà en un sol pagament amb la nòmina del mes de novembre en concepte de "regularització conveni".

Barcelona, 5 de novembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès