



RESOLUCIÓ de 28 de gener de 2021, 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 2019-2023 (codi de conveni núm. 08100972012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron-Institut de Recerca, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de juny de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron-Institut de Recerca per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08100972012014) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIO HOSPITAL UNIVERSITARI VALL D'HEBRON-INSTITUT DE RECERCA PER ALS ANYS 2019-2023.

Capítol I

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 Hospital Universitari Vall d'Hebron - Institut de Recerca, fundació privada del sector públic.

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

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 direcció, gerència, administració general o similar que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

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

d. El col·lectiu que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, cobrin per prestació de serveis (encara que prestin la seva activitat als locals del VHIR), donats d'alta al règim especial de treballadors /es autònoms/es.

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

Article 2. Vigència, pròrroga i denúncia.

El present Conveni col·lectiu estarà vigent durant el període 2019-2023, i finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2023. Les condicions laborals derivades de l'aplicació del present Conveni sorgiran efectes l'endemà de la seva publicació.

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 pròrroques, 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 ultraactivitat" del 18 de juny de 2013.

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

Article 3. Comissió Negociadora.

Un cop denunciat el Conveni, en un termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de denúncia, es 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 el VHIR i la seva plantilla.

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 sis membres: tres en representació de la plantilla treballadora i tres en representació del VHIR. La representació de la plantilla treballadora en aquesta Comissió Paritària haurà de constar de personal integrant de la Comissió Negociadora signant d'aquest Conveni.

3. Podran actuar en qualitat de personal assessor, siguin intern o extern al VHIR i amb veu però sense vot, les persones que les parts designin, les quals hauran de ser citades a les reunions per la part que les hagi proposat.

4. Els acords de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran, en tot cas, per majoria de l'assistència a cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.

5. La Comissió es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.

6. La Comissió Paritària haurà de reunir-se en un termini no superior a deu dies des de la recepció de la comunicació de convocatòria per qualsevol de les parts.

7. Les funcions i procediments de la Comissió Paritària seran:

7.1. La Comissió Paritària a què es refereix l'article anterior, tindrà les següents funcions:

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

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

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

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

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

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 pel departament competent en la matèria, amb caràcter previ a l'inici de qualsevol acció judicial, qualsevol discrepància generada en el si de la Comissió Paritària. La decisió de sol·licitar a un òrgan o l'altre la mediació del conflicte es prendrà per acord de les parts. En defecte d'acord, la mediació 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 s'instés pel 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 cas que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, no s'arribés a cap acord per procedir a la inaplicació de les condicions del present Conveni, es remetrà, dintre dels deu dies següents a la finalització del període de consultes, les actuacions al Departament de Treball, Afers Socials i Família junt amb la sol·licitud de mediació per part del meritat òrgan i, si és procedent, a l'arbitratge vinculant. En aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció 2a - Compensació, absorció i organització del treball

Article 8. Compensació i absorció.

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

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

Article 9. Garantia personal.

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran aquelles situacions individuals expressament acordades 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 del VHIR, sense perjudici del deure d'informació que té envers la representació legal del personal treballador.

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

Capítol II

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 tenint en compte la data de signatura del contracte:

- Investigadors/es sèniors, associat, clínic, post-doc, pre-doc; responsables de laboratori, personal tècnic llicenciat, caps d'unitat i gestors de projectes: sis mesos naturals.
- Personal tècnic diplomad i personal tècnic especialista: quatre mesos naturals.
- Personal administratiu i personal tècnic superior (FP II): dos mesos naturals.
- Personal tècnic de laboratori (FP I), auxiliar administratiu i personal de serveis auxiliars: un mes natural.

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

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

4. Es computarà com a període de prova el temps treballat del personal que ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat al VHIR, 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/La treballador/a que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la unitat de recursos humans en els següents terminis:

- a) Un mes natural 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 preavis, comportarà la deducció de la liquidació de la part proporcional i salaris pendents de l'import equivalent diari de la retribució del/de la treballador/a per cada dia no donat de preavis.

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

4. Quan un/una treballador/a cessi al VHIR, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al/a la 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 l'armariet personal que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, el VHIR queda facultat per fer les actuacions oportunes pel correcte funcionament dels serveis, així com per deduir de la liquidació la part proporcional 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 del VHIR, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

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

En els supòsits del personal investigador, aquest contracte es podrà extingir amb anterioritat a la finalització del projecte al què es trobi vinculat, per decisió del/de la treballador/a basada en la seva voluntat d'incorporar-se a un nou projecte d'investigació per raons d'experiència i desenvolupament del seu coneixement científic. La comunicació del/la treballador/a haurà de ser expressa i per escrit, i haurà d'indicar la raó per la qual se sol·licita el canvi de projecte. En aquests supòsits, la finalització d'un contracte i la formalització d'un de nou vinculat a un nou projecte no suposarà el caràcter indefinit de la relació ni cap de les condicions laborals adquirides pel personal.

3. El/La treballador/a farà efectiva signatura del seu contracte en un període no superior a quinze dies naturals des de la data de la seva incorporació al centre. Així mateix, el CE rebrà una còpia bàsica del contracte conformat per la representació legal del VHIR en un període no superior d'un mes a la data de la formalització de la seva signatura.

Article 14. Garantia de confidencialitat.

La plantilla treballadora del VHIR es compromet 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, i a no revelar ni reproduir 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 el VHIR i

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

Les dades de caràcter personal s'utilitzaran, única i exclusivament, per a aquelles tasques que comportin l'execució de les activitats pròpies de les seves funcions, i en cap cas es faran servir per a una altra finalitat que no sigui la fixada pel VHIR.

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

Secció 2a - Classificació i promoció professional

Article 15. Classificació professional.

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal del VHIR un grup professional, subgrup professional i, si s'escau, un 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, d'1 d'agost.

Grup 1. - Personal investigador.

És aquell personal amb titulació acadèmica mínima de llicenciatura o grau, la funció principal del qual consisteix a 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 Investigador/a sènior estabilitzat/da

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 principal (entès segons determina el document de normativa de grups de recerca VHIR) dins d'un grup de recerca reconegut per la institució. Coordina un grup de persones i respon davant de la direcció científica de la institució. Dirigeix i coordina tesis doctorals. Signa com a últim/a autor/a o com a corresponding en les publicacions de les línies que dirigeix.

Aquesta categoria inclou investigadors/es exclusivament de convocatòria competitiva dels programes Miguel Servet, Ramón y Cajal, programa seniority de la institució i ERC que s'hagin estabilitzat i superin les fases d'avaluació externes i internes marcades pels programes pertinents i la institució, respectivament.

Nivell 1.2 Investigador/a sènior no estabilitzat/da

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 principal (entès segons determina el document de normativa de grups de recerca VHIR) dins d'un grup de recerca reconegut per la institució. Coordina un grup de persones i respon davant el cap del seu grup o de la direcció científica de la institució. Dirigeix i coordina tesis doctorals. Signa com a últim/a autor/a o com a corresponding en les publicacions de les línies que dirigeix.

Aquesta categoria inclou investigadors/es finançats per convocatòria competitiva dels programes Miguel Servet i Ramón y Cajal i ERC prèvies a la fase d'estabilització.

Nivell 1.3 Investigador/a sènior - júnior

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 principal (entès segons determina el document de normativa de grups de recerca VHIR) dins d'un grup de recerca reconegut per la institució. Coordina un grup de persones i respon davant el cap del seu grup. Dirigeix i coordina tesis doctorals. Signa com a últim/a autor/a o com a corresponent en les publicacions de les línies que dirigeix.

Aquesta categoria inclou investigadors/es finançats per projectes de qualsevol fons públic o privat, nacional o internacional.

Nivell 1.4 Investigador/a associat

És l'investigador/a postMIR amb títol de doctor 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 sènior. Pot co-dirigir tesis doctorals. Signa com a primer/a o últim/a autor/a en les publicacions resultants dels projectes que participa o dirigeix.

Inclou investigadors/es finançats per projectes competius de qualsevol fons públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 1.5 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 o co-investigador/a. Respon davant del/la cap del seu grup, d'un/a investigador/a sènior o d'un/a investigador/a associat/da, segons el grau de responsabilitat en la direcció del projecte d'investigació clínica.

Nivell 1.6 Investigador/a postdoctoral:

És l'investigador/a contractat/da amb el títol de doctor que realitza tasques de recerca dins d'un grup, sense haver assolit nivells d'independència econòmica en el que respecte finançament per la recerca i que està sota la direcció del cap de grup, de l'investigador/a sènior o investigador/a associat. Pot participar en la direcció de projectes de recerca i co-dirigir a investigadors en formació així com a dirigir projectes de recerca com a investigador principal.

Signa principalment com a primer/a 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 1.7 Investigador/a Predoctoral:

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/da en un grup de recerca i realitza tasques 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/a autor/a els treballs publicats relacionats amb el seu projecte de tesi.

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

Inclou investigadors i investigadores que estan realitzant la tesi doctoral 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/es 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 la persona responsable de coordinar i gestionar l'activitat del laboratori assumint la màxima responsabilitat. Respon davant de el/la cap de grup.

Es requereix titulació mínima de llicenciatura o grau.

Nivell 2.2 Tècnic/a graduat/llicenciat/da

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 de el/la 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 projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 2.3. Tècnic/a graduat/diplomat/da

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 projectes de qualsevol fons de finançament públic o privat, nacional o internacional, que compleixin amb les condicions esmentades en aquest punt.

Nivell 2.4. Tècnic/a 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/a 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/es estaran condicionats pel contingut de la convocatòria respectant els mínims en aquest conveni. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

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 especialista

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 mena 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.

Actualment el VHIR està treballant en desenvolupar la carrera professional per a tot el personal.

Aquest projecte es du a terme en fases, de tal forma que en una primera fase s'ha desenvolupat la carrera professional del personal de gestió i administració del VHIR ("estructura"). S'està verificant el projecte pilot dut a terme. Un cop finalitzat, si el comitè d'empresa ho considera adient, la proposta es podria estendre a altres col·lectius (tècnics de suport a la recerca).

Ambdues parts es comprometen, durant la vigència d'aquest conveni, a tenir finalitzada la redacció i aplicació de la carrera professional per a tot el personal d'administració i suport a la recerca del VHIR.

Pel que fa al personal investigador, la promoció professional es regula per la carrera científica que queda pendent de desenvolupar i que ha d'estar finalitzada en el marc d'aplicació del present Conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA			
GRUP FUNCIONAL	Nivells	Retribució mínima (Salari brut anual en EUR)	Equivalència categories anteriors a 2014 i convocatòries
PERSONAL INVESTIGADOR	Sènior estabilitzat	45.000,00	Ramon y Cajal I Miguel Servet estabilitzats, ERC i seniority
	Sènior no estabilitzat	41.825,00	Ramon y Cajal i Miguel Servet pre-estabilitzat
	Sènior - Júnior	32.000,00	equivalents
	Associat	27.470,49	PostMir
	Clínic	27.470,49	// Tècnic superior + tècnics superior recerca (metges postmir. A valorar en cada cas)

	Postdoctoral	24.785,40	Postdoc AGAUR// Sara Borrell // Antics Juan De la Cierva a partir 2014 seran inv. Postdoc MINECO // Fullbright // Postdoc Marie Curie // postdoc INCOMED - COFUND
	En formació Predoctoral	Segons estatut del personal investigador	predoctoral
PERSONAL SUPORT RECERCA	Responsable de Laboratori	27.883,58	---
	Tècnic/a graduat/ llicenciat/da	22.823,22	Tècnic superior recerca, tècnic superior FIS..
	Tècnic/a graduat/ diplomad /da	20.757,77	Tècnic de recerca – tècnic de recerca ATS DUI, Tècnic recerca GM, FIS...
	Tècnic/a superior (FP II)	18.589,05	Tècnic de laboratori (FIS, XARXES, MICINN...),
	Tècnic/a laboratori (FP I)	15.490,88	Auxiliar tècnic de lab, Auxiliar tècnic de recerca - Auxiliar tècnic de recerca Infermer.
PERSONAL GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ	Cap Unitat	36.145,38	Cap unitat
	Gestor/a projectes	24.785,40	Tècnic Grau superior
	Tècnic/a especialista	21.687,23	Tècnic grau mig
	Administratiu/va (FP II)	18.589,05	Administratiu
	Auxiliar admin (FPI)	15.490,88	Auxiliar admin // Secretari
	Personal serveis aux.	14.458,15	Zelador// Agents de salut comunitaris

Les qüestions relacionades amb canvis de grup funcional o nivells són competència del departament de RRHH del VHIR. El personal que ho desitgi podrà aclarir dubtes o sol·licitar informació relacionada als canvis mitjançant un correu electrònic a l'adreça rrhh@vhir.org.

Capítol III Secció 1a - Jornada de treball

Article 17. Jornada anual.

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

- Jornada setmanal a temps complert: equivalent a 40 hores setmanals amb l'excepció de les setmanes amb dies festius i la flexibilitat horària recollida al registre horari (Annex 1)
- Vacances: 23 dies laborables
- Graciables: 9 dies laborables

- Festius: segons calendari oficial de l'any en curs
- Caps de setmana: segons calendari oficial de l'any en curs

El nombre d'hores anuals dels/les treballadors/es a temps parcial es determinarà en proporció a la jornada a temps complet.

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

En el supòsit que el VHIR hagués de distribuir de forma irregular la jornada de treball, segons preveu l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, serà necessària la prèvia comunicació als representants dels treballadors/es amb una antelació d'un mes a l'aplicació de la mesura. Durant un període de 15 dies, les parts tractaran d'arribar a un acord sobre l'aplicació d'aquella.

En el supòsit que finalitzés el període sense acord la VHIR podrà aplicar la dita mesura. En qualsevol cas, els/les treballadors/es afectats/des 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 del VHIR serà, amb caràcter general, de 8 a 17 hores amb una hora per dinar, de dilluns a divendres i durant tot l'any. Els/Les treballadors/es amb jornada partida tindran dret a un descans de quinze minuts durant la jornada. Aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

No obstant això, els/les treballadors/es tindran flexibilitat a l'inici i a la finalització de la seva jornada laboral, que serà com a norma general de 7 a 10 hores per a l'inici i de 16 a 19 hores per a la sortida. En el marc d'aquesta flexibilitat, el personal podrà reduir fins a 30 minuts l'hora de dinar per reduir proporcionalment la seva jornada laboral, previ acord amb el/la cap d'unitat o el/la cap de grup.

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

Com a norma general, l'horari d'atenció als usuaris per part de les unitats de l'estructura administrativa i científicotècnica de suport de la VHIR serà de 9 a 17 h, el que suposa que la unitat garantirà el servei en aquella franja horària. Les casuístiques particulars s'hauran de pactar amb el/la cap d'àrea corresponent.

18.1 Els treballadors i treballadores de l'estructura administrativa i científicotècnica de suport de la VHIR podran entrar a treballar entre les 7 i les 10 h i sortir entre les 16 i les 19 h, d'acord amb el/la cap d'unitat corresponent, i sempre que cada unitat garanteixi l'horari de serveis i d'atenció a l'usuari. De la mateixa manera que per la norma general, l'hora per dinar es podrà substituir per mitja hora per tal de retardar o anticipar l'hora d'inici o finalització de la jornada, respectivament.

18.2 El personal de l'estructura administrativa, de les unitats científicotècniques i de serveis generals i infraestructures de la VHIR podrà fer horari intensiu, amb una pausa màxima de 15 minuts, en les següents dates:

- Mes de juliol: durant aquest mes es podrà fer horari intensiu de 8 a 15 h sempre que l'horari d'atenció a l'usuari quedi cobert fins a les 17 h a cada unitat (necessitat de realitzar guàrdies).
- Tots els divendres de l'any, mes d'agost, les vigílies de Nadal, Cap d'Any i Reis: l'horari serà fins a les 15 h sense necessitat de realitzar guàrdies, excepte en situacions extraordinàries i urgents.

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

18.3 Els/les treballadors/es que presten servei al LAS/ESU en cap de setmana i festius (i en conseqüència els seus substituïts/es), tindran amb caràcter general, tot i tenint en compte possibles canvis, el següent horari: de dijous a dilluns de 9 a 13 hores.

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

- a) Es considerarà torn de matí els horaris que es facin entre les 7 i les 14.30 h.
- b) Es considerarà torn de tarda els horaris que es facin entre les 14.30 i les 21.30 h.

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

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

18.5. Segons l'actual normativa vigent es durà a terme un registre de la jornada de treball, per tal de garantir el compliment dels límits en matèria de jornada, de crear un marc de seguretat jurídica tant per a les persones treballadores com per a les empreses i de possibilitar el control per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

La compensació horària per excés d'hores es regularà segons s'estableix a l'article 20 del present document i a l'acord subscrit pel Comitè d'Empresa i la direcció del VHIR. El document d'acord per l'acompliment de la llei RDL 9/2019 s'annexa al conveni col·lectiu (Annex 1).

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.

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

Article 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.

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

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

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

Les hores extraordinàries per considerar-les com a tal, han d'estar autoritzades per la persona responsable i per la direcció de RRHH.

Article 21. Guàrdies localitzables.

Quan algun/a treballador/a hagi de realitzar guàrdies localitzables, aquestes es retribuïran com a mínim de conformitat amb el que s'estableix a continuació, sent possible millorar l'import indicat a l'efecte:

- Caps de setmana: 85 EUR (aquesta retribució compensa la guàrdia localitzada que es fa des del divendres a les 16 hores fins dilluns a les 7.30 h)
- Nit laborable: 10 EUR (dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 22 a 6 h del dia següent).
- Dia festiu: 66,66 EUR (festius oficials de 7.30 a 7.30 h del dia següent). Nota: els dies festius que cauen en cap de setmana, estan inclosos en l'apartat de "cap de setmana".

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.

22.1 Calendari Laboral.

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

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

22.2 Dies Inhàbils

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

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

Article 23. Dies de lliure disposició ("graciables").

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

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

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

Excepcionalment, es podrà traslladar el gaudiment dels dies de lliure disposició pendents, com a màxim fins al 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.

24.1.- 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.

24.2.- Les vacances no son substituïbles per compensació econòmica i el seu gaudiment es irrenunciable. Amb les úniques excepcions previstes en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, les vacances s'hauran de gaudir en el mateix any de la seva generació i es podrà traslladar el gaudiment dels dies de vacances pendents com a màxim fins al 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.

24.3.- Si el període de vacances fixat al calendari del VHIR a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del TRLET, es té dret a: gaudir de les vacances en una data diferent a la d'incapacitat temporal, o del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

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

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

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

Article 25. Festius intersetmanals.

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

Article 26. Teletreball.

Durant els anys 2019 i 2020 la direcció del VHIR està duent a terme un projecte pilot de teletreball a les unitats de l'estructura administrativa de suport a la recerca.

En aquest sentit, el teletreball es concep com una eina de conciliació de la vida personal i laboral del personal i com una possibilitat a implantar en aquells rols on sigui possible desenvolupar les tasques associades en règim de teletreball.

Un cop finalitzi la prova pilot (desembre de 2020), la direcció del VHIR establirà, si s'escau, un programa de teletreball a l'estructura administrativa de suport a la recerca, prèvia informació al Comitè d'Empresa del VHIR. El programa de teletreball i la seva regulació serà recollit con un nou Annex en el conveni laboral en el moment de la seva implantació.

Capítol IV
Secció 1a - Percepcions salarials

Article 27. Salari base mensual.

El salari base mensual és la part de la retribució de la plantilla treballadora 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 queda recollida a l'article 16 del Conveni, amb el benentès que l'import de les retribucions pactades fan referència a la jornada anual establerta a l'article 17 del Conveni. Pel que fa al personal treballador que realitzi jornades inferiors, tindrà dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

Dins el primer semestre de cada any el Comitè d'Empresa juntament amb la representació del VHIR es comprometen a negociar un possible augment de les taules salarials amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de l'any en curs. Aquest augment, en cas de fer-se efectiu, anirà dirigit preferentment a disminuir les diferències salarials que poguessin existir dins d'un mateix grup professional.

Article 28. Percepció salarial.

El salari brut anual de la plantilla treballadora fixat en les taules juntament amb els complements, si els hi haguessin, 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 dues pagues restants. Si el/la treballador/a està vinculat/da al VHIR mitjançant un contracte finançat amb fons competitiu, s'estarà al que estableixi la convocatòria respecte a la possibilitat de percebre el salari en 12 o 14 pagues.

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 meritirà de l'1 de gener al 30 de juny i la segona de l'1 de juliol a 31 de desembre de l'any en curs.

Article 29. Retribució per objectius.

Durant la vigència del present Conveni, ambdues parts es comprometen a dissenyar un sistema d'incentivació per a tot el personal de VHIR durant el període d'aplicació d'aquest 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 d'aquest.

Article 30. Complement de projecte.

Aquells/es treballadors/es que, en virtut de l'ajut competitiu al qual estiguin vinculats, tinguin dret a una retribució superior a l'establerta en aquest Conveni col·lectiu, per així designar-ho l'assignació econòmica establerta a l'esmentat projecte, tindran dret a un complement equivalent a la diferència, el qual serà 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 al punt anterior i a partir de l'entrada en vigor del present conveni, qualsevol percepció reconeguda a la plantilla treballadora per sobre del salari base no deguda a ajut competitiu (per exemple: assignacions singulars i complement per retenció del talent fins que estigui aprovada la carrera professional del VHIR), 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 extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades a conseqüència del desplaçament del/de la treballador/a per necessitats de feina.

En concepte de dietes, el VHIR procedirà a abonar l'import d'aquestes, 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/la treballador/a faci un desplaçaments i aquests hagin estat autoritzats expressament per escrit per la direcció del VHIR, tindrà dret a què li sigui tornada la despesa autoritzada.

El VHIR procedirà a abonar l'import dels desplaçaments, 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.

En el supòsit que un/a treballador/a faci un desplaçaments a l'estranger, caldrà que ho comuniqui al/la tècnica de la unitat de relacions laborals de referència, via correu electrònic i amb una antelació mínima de 15 dies naturals. Així mateix caldrà indicar en el correu electrònic el període del desplaçament, motiu, lloc i adreça completa de destí.

Capítol V

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/de la sol·licitant per causa motivada i degudament justificada.

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

Article 35. Reducció de jornada.

1. El personal treballador tindrà dret a reduir la jornada, almenys 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 fills/es menors de 12 anys o una persona a càrrec 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 a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

2. El personal treballador tindrà dret a una reducció de la jornada de treball de fins a 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/a menor a càrrec seu per raó de guarda legal afectat/da per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que suposi un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat d'atenció directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el/la 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 els apartats 1 i 2 d'aquest article. Aquesta reducció per a poder ser exercitada haurà de ser pactada per ambdues parts (VHIR – treballador/a).

4. El personal treballador haurà d'especificar l'horari de la reducció. Per a poder gaudir de la reducció, els/les treballadors/es hauran d'avisar amb quinze dies d'antelació a la data d'inici de la reducció, amb indicació de la data en què 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 de la setmana, quedant limitada la jornada laboral setmanal a quatre dies.

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

Article 36. Lactància.

El personal tindrà dret a una pausa d'una hora de treball, per lactància del fill/a 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 gaudiran immediatament seguides a la data d'alta de la prestació de maternitat. Quan el/la treballador/a sigui baixa al VHIR abans dels 9 mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa, exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, i aquest ha de ser comunicat per escrit.

Article 37. Permisos retribuïts.

Els/les 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 quinze dies naturals continuats a partir de l'endemà del fet causant. Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del codi civil de Catalunya relatiu a la persona i la família i del BOE de 25.08.2010. En aquest cas el gaudiment serà a partir de la data d'inscripció.

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

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

b) El dia del matrimoni: si un treballador/a es casa en un dia entre setmana, tindrà dret a gaudir del permís de "dia de matrimoni". Tenen igualment dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin segons la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del codi civil de Catalunya relatiu a la persona i la família i del BOE de 25.08.2010. En aquest cas el gaudiment serà a partir de la data d'inscripció.

c) Adopció o acolliment superior a l'any: El permís que es gaudirà, és equiparable al del naixement d'un fill/filla tal com es recull a la normativa vigent en cada moment durant la validesa d'aquest conveni.

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

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

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

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

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

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

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

Quan el compliment del deure abans referit suposi l'impossibilitat de la prestació del treball en més del 20% de les hores laborables en el període de tres mesos, podrà el VHIR passar el/la

treballador/a afectat/da a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

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

j) Permís per situacions de violència de gènere: les dones i els homes víctimes de situacions de violència de gènere (el VHIR també considera que l'home pot patir violència de gènere i per això aplica les mateixes mesures, quedant reflectit al pla d'igualtat) que per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a què aquestes faltes es considerin justificades d'acord amb el que determini els serveis socials, policials o de salut corresponents. Caldrà acreditació de la situació de violència per part de l'organisme pertinent.

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

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 justificant de visita mèdica amb recomanació de repòs expedit per al professional facultatiu del servei públic de salut corresponent.

l) Permís per visita mèdica: el temps indispensable per visita mèdica, previ avís al/a la cap d'unitat o responsable de grup.

El personal podrà disposar del temps necessari per acudir a una visita mèdica del servei públic de salut que li hagi estat programada durant la jornada. Si la visita és a un metge privat, no es té un permís retribuït, sinó que s'ha de pactar amb el responsable corresponent i les hores s'han de recuperar.

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.

m) Estadets 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 retribuïts regulats en el present article es considerarà com absència injustificada, suposant la deducció en la retribució dels dies no justificats i podrà ser catalogada com a infracció laboral.

Article 38. Permisos no retribuïts.

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

Secció 2a - Excedències

Article 39. Excedència voluntària.

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

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

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

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

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

Article 40. Excedència per naixement o adopció i per cura de familiar o en supòsits d'acolliment, preadoptiu o permanent, fins i tot si són provisionals.

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

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

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

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

Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la qual es gaudia. El període en què el/la treballador/a es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar el VHIR especialment en motiu de la seva reincorporació. 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/la 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 quinze mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.

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

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

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

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

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

Article 42. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

El personal treballador que sigui elegit per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball, podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

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

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

Article 43. Suspensió de contracte per maternitat/paternitat.

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

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

Secció 3a - Igualtat

Article 44. Pla d'Igualtat.

D'acord amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, el VHIR declara el seu compromís a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals. Amb aquesta finalitat i per tal de desenvolupar el seu compromís institucional amb els principis rectoris de no discriminació, responsabilitat social, satisfacció de les persones, transversalitat, pro activitat i aprofitament del coneixement intern, haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar qualsevol mena de discriminació laboral directa o indirectament per qüestions de gènere, a més d'enfortir el compromís social i el respecte per a la diversitat com un principi estratègic de la política institucional i de recursos humans.

Les mesures indicades s'han materialitzat en l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat negociat i aprovat amb la representació legal de la plantilla treballadora, que suposa millores respecte a la situació present, arbitrants els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes al VHIR i per extensió en el conjunt de la societat. Aquestes polítiques d'igualtat de gènere han de ser potenciades de forma permanent pel VHIR en el marc establert de la màxima eficiència i eficàcia dels recursos, ja siguin econòmics, materials, professionals, de gestió o estructurals.

Durant la vigència d'aquest conveni la Comissió Paritària d'Igualtat assumirà el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat vigent en el moment d'aprovació del Conveni (II Edició) i que es pot trobar a la Intranet del VHIR a l'apartat de RRHH. Una vegada finalitzi la seva vigència, o

quan es consideri pertinent, la Comissió d'Igualtat impulsarà la negociació de la renovació del Pla d'Igualtat.

Capítol VI 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 la treballadora des del primer dia de la incapacitat temporal.

Capítol VII Secció única - Formació

Article 46. Formació.

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

La formació estarà destinada a tot el personal, independentment del tipus de contractació que tingui (temporal o indefinit).

EL VHIR destinarà tot el crèdit de la Fundació Estatal para Formación en el Empleo (FEFE), a la realització de formacions de caràcter institucionals i formacions d'interès general que puguin ser d'interès per als diferents col·lectius.

La formació que s'imparteix al VHIR s'agrupa en dues categories, la formació inicial i la formació continuada.

46.1 FORMACIÓ INICIAL

És aquella que rep una persona quan s'incorpora al VHIR i forma part de la seva plantilla. L'objectiu de la mateixa és proporcionar la formació necessària perquè la persona pugui ser competent en el seu lloc de feina en el mínim temps possible.

Hi ha dues tipologies de formació inicial, la formació pla d'acollida i la formació bàsica.

1. La Formació "pla d'acollida" és una formació obligatòria i presencial que té una durada aproximada de dues hores amb l'objectiu de:

- a) Acollir el personal de nova incorporació al VHIR.
- b) Garantir una ràpida integració al funcionament del centre.
- c) Assegurar que el/la treballadora/a disposa en tot moment de les eines necessàries per resoldre amb èxit qualsevol aspecte relacionat amb la seva vinculació professional al VHIR.

2. La formació bàsica és una formació obligatòria amb contingut comú per a la globalitat de la plantilla, per tal d'acomplir amb les normatives de prevenció de riscos laborals, igualtat i procediments interns de la institució.

Així doncs, pel que fa a la formació en matèria d'igualtat, la Comissió d'Igualtat del VHIR coordinarà quan correspongui les formacions específiques en aquest àmbit. Pel que fa a la formació en matèria de riscos laborals, el calendari formatiu de cada any estarà a disposició del personal a la Intranet a l'apartat de RRHH.

El/la superior jeràrquic de la persona incorporada és la persona responsable d'assegurar que la persona incorporada rep la formació especificada anteriorment.

Les formacions preferentment seran dins l'horari laboral i majoritàriament realitzada amb formadors/es interns/es.

46.2 FORMACIÓ CONTINUADA

La formació continuada, és aquella formació que es realitza durant tot l'any. Podem diferenciar dues tipologies, la formació continuada planificada i la no planificada.

1. FORMACIÓ CONTINUADA PLANIFICADA

La formació continuada planificada versa sobre dues grans àrees:

1.1: Formació d'actualització i qualificació tècnica

És formació destinada als diferents col·lectius de la plantilla i amb continguts específics per a cada un d'ells d'acord amb la naturalesa i descripció del seu lloc de treball (personal investigador i personal no investigador) i pretén potenciar la qualificació i les competències tècniques del personal envers les funcions i tasques que impliquen el seu lloc de treball.

Aquesta formació es planificarà entre els/les responsables de les unitats, grups de recerca, el Comitè d'Empresa i la Unitat de Desenvolupament Professional (UDP).

La formació es podria desenvolupar parcialment fora de l'horari laboral.

Es realitzarà a instal·lacions internes o externes del VHIR, segons escaigui.

1.2: Formació d'ampliació de competències relacionals

Formació destinada a tota la plantilla interessada a ampliar la seva formació en paral·lel al desenvolupament de la seva trajectòria professional i a la formació d'actualització i qualificació tècnica. Pretén ser un complement a la formació integral del/la treballador/a en àrees que potencialment podrien aportar una millora de les seves funcions.

Característiques:

Aquesta formació es planificarà entre els/les responsables de les unitats, grups de recerca, el Comitè d'Empresa i la Unitat de Desenvolupament Professional (UDP).

Alguns dels temes que es poden tractar en aquest àmbit són l'aprenentatge d'idiomes, seminaris o càpsules de coneixement desenvolupades pels/les col·laboradors/es interns/externs de l'empresa.

La formació pot ser parcialment fora de l'horari laboral.

Es realitzarà a instal·lacions internes o externes del VHIR, segons escaigui.

2. FORMACIÓ CONTINUADA NO PLANIFICADA

A més de la formació planificada, els/les caps d'unitat/ responsables podran sol·licitar formació en qualsevol moment, justificada per necessitats i/o oportunitats. De la mateixa manera, el personal contractat pel VHIR podrà detectar necessitats formatives sempre directament vinculades amb el seu lloc de treball i la millora de competències i que canalitzarà a través del seu superior jeràrquic per a la seva aprovació.

Igual que en el cas de la formació planificada, aquestes accions se sol·licitaran via Mail adreçat a la UDP (formacio@vhir.org) i s'indicaran tots els detalls corresponents a la formació: objectius, justificació de la necessitat de formació, característiques del curs, etc.

3. PLANIFICACIÓ ANUAL DE LA FORMACIÓ

Durant el tercer trimestre de l'any en curs i coincidint amb l'etapa de definició de pressupostos, la UDP, gerència/direcció i el Comitè d'Empresa començaran a definir les diferents accions formatives que es realitzaran al llarg de l'any següent de la forma més ajustada a les necessitats de la plantilla treballadora del VHIR, tot dibuixant un primer escenari que haurà de ser finalment aprovat per la gerència/direcció a principis d'any.

Per a la correcta planificació de la formació de la plantilla, la gerència/direcció i la UDP posaran en coneixement del Comitè d'Empresa el pressupost disponible per a la mateixa desglossada per les diferents fonts de finançament (Fundació Tripartita). En cas de disposar de finançament intern aquest es destinarà únicament a formació d'ampliació de competències relacionals, etc. És important remarcar que la sol·licitud de necessitats formatives haurà de coincidir amb l'elaboració del pressupost general del VHIR (finals del tercer trimestre – mes de setembre), per tal de garantir la perfecta sincronització amb el tancament del pressupost anual.

La planificació anual de la formació contempla diferents etapes:

Etapa 1: Detecció de necessitats formatives

La detecció de necessitats formatives és l'eina clau per dissenyar un pla de formació adaptat a les necessitats reals de l'organització i a les persones que la conformen. Contempla els següents aspectes:

Necessitats detectades per la gerència/direcció.
Necessitats detectades pel Comitè d'Empresa.
Necessitats detectades pels/les caps d'unitat / responsables

En qualsevol cas totes les propostes s'adreçaran a la direcció de RRHH. L'única excepció serà la formació d'actualització i qualificació tècnica del personal de grups de recerca que pel seu elevat grau d'especialització i particularitats es gestionarà internament pel mateix grup de recerca.

Etapa 2: Confecció del pressupost general de formació

La direcció centralitzarà tota la informació recollida a l'etapa de detecció de necessitats formatives i la unificarà en un únic document que englobarà tota la formació sol·licitada i per la revisió final de la direcció.

Els criteris específics per a determinar les accions formatives del pla, es recullen i s'actualitzen de forma periòdica al Pla de Gestió de Recursos (PGR) de Gestió de la Formació del Personal.

Etapa 3: Pla de formació

Com a resultat de les accions anteriors, s'elabora el document pla anual de formació de personal/registre de l'any en curs on es resumiran totes les activitats relatives a la formació que la direcció de RRHH s'encarregarà d'executar, coordinar i/o gestionar segons correspongui.

Etapa 4 i 5: Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació del pla es durà a terme tal i com s'especifica al PGR de Gestió de la Formació del Personal.

4. ALTRES FORMACIONS

Els treballadors i treballadores podran accedir a formació addicional finançada per organismes públics/privats a través de l'adjudicació de beques o contractes de formació/especialització que així ho contemplin en les seves bases. Les dotacions econòmiques per aquests cursos de formació que es trobin gestionades pel VHIR estaran subjectes a les següents consideracions en quant al pagament del mateix:

- El treballador/a i/o l'agència finançadora posarà en coneixement del VHIR la resolució favorable del finançament per a la formació abans de procedir a la inscripció i pagament de la mateixa.

- Sempre que sigui possible, el pagament de la formació es realitzarà directament pel VHIR a l'entitat que imparteix el curs de formació.

- En els casos que el/la beneficiari/a, hagi d'avançar el pagament de la formació, el VHIR retornarà l'import corresponent del curs, en un període màxim de quinze dies naturals des de la data de la presentació acreditativa de la despesa i el corresponent justificant de pagament. El pagament però, es realitzarà tot respectant els dies de pagament del VHIR, que com a norma general és els divendres de cada setmana.

Capítol VIII Secció única - Règim disciplinari

Article 47. Faltes.

1. Les faltes dels treballadors i treballadores 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 tipificació de les faltes que a continuació es relacionen és merament enunciativa. En conseqüència, qualsevol acte o omissió que suposi un incompliment de les obligacions laborals assumides, segons la tipificació bàsica de faltes de l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, podrà ser objecte de sanció d'acord amb la seva gravetat.
4. Totes les faltes enunciades a continuació hauran de ser raonades o motivades.

Article 48. Graduació i tipificació de les faltes.

48. 1. Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Més de tres incompliments injustificats de l'horari establert, en el termini d'un mes.
- b) Absentisme laboral d'una jornada completa sense causa justificada, en el termini de dos mesos.
- c) Abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet es produeixi una vegada en el termini de dos mesos.
- d) Desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el treballador o la treballadora es relacioni durant el servei.
- e) No cursar en el temps reglamentari 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.
- f) No comunicar al VHIR els canvis de residència o domicili en un termini màxim de vint dies després d'haver-ho fet.
- g) No portar als laboratoris els equips de protecció personal subministrats per la institució (bata (i/o pijama i calçat).

48. 2. Es consideraran faltes greus les següents:

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

48. 3. Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Apropiació i ús individual de dades obtingudes durant la recerca i/o tasca realitzada al VHIR per obtenir un benefici personal o afavorir a tercers.
- c) Manca de respecte i de consideració a causa de la intimitat dels companys i companyes de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques exercides contra qualsevol treballador o treballadora del VHIR se sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o tinguin un contingut d'ordre sexual o vexatori cap a qualsevol dels dos sexes.
- d) Es considerarà falta molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o comportament basat en el sexe que afecti la dignitat de les persones al treball, inclosa la conducta de superiors, companys i companyes, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu d'aquesta; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte; o que la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a element 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 a la seva situació de l'àmbit laboral però també personal.

e) Assetjament moral o psicològic ("mobbing"), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys, sigui 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.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) Falsejament dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals, per als quals els siguin sol·licitats.

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

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

Article 49. Sancions.

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

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

Article 50. Procediment sancionador.

Els/les responsables del grup o caps d'unitat informaran dels possibles incompliments a la unitat de RRHH de la VHIR, la qual, si s'escau, comunicarà per escrit al treballador/a l'eventual sanció. Les sancions per faltes greus i molt greus seran informades al CE en un termini màxim de 24 hores després d'haver-se produït la sanció.

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

Article 51. Prescripció.

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

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

Capítol IX

Secció 1a - Representació col·lectiva

Article 52. Comitè d'Empresa.

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

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

- a) Rebre informació per la direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector, situació del VHIR, evolució probable de l'ocupació, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable dins del primer semestre de l'any.
- c) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin al VHIR i també els documents que justifiquin la finalització de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la llei.
- d) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'Empresa i delegats/des sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant de les 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 del VHIR seran, en qualsevol cas, retribuïdes sense ser computades dins del crèdit d'hores sindicals.
- f) Els representants que participin en la Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca 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 excepcionalitat i urgència justificades, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- h) Als membres del Comitè d'Empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

Article 53. Llibertat sindical.

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

Article 54. Seccions sindicals.

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

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

b) Els afiliats/des poden escollir d'entre ells a un delegat/da sindical. Els delegats 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:

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

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

3r. Ser escoltats pel VHIR prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors/es en general i als afiliats/des 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 del punt establert a l'article 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

Capítol X

Secció única - Prevenció en riscos laborals

Article 56. Consideracions generals.

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

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

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

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

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

Article 57. Consulta i participació: els Delegats o Delegades de Prevenció.

Els Delegats o Delegades de Prevenció actuen en representació de la plantilla treballadora amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

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

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

La direcció del VHIR haurà de consultar a les Delegades o Delegats, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

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

Nombre de delegats/ades de prevenció per treballadors/res

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

Serà aplicable als Delegats o Delegades de Prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants de la plantilla treballadora. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tal i tindran el mateix nombre d'hores de crèdit horari retribuïdes per a tot el personal integrant del Comitè d'Empresa.

Dins de les competències i facultats de les Delegades o Delegats de Prevenció s'inclouen:

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

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

Article 58. Comitè de Seguretat i Salut.

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

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del CSS: els delegats o delegades sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en el VHIR, personal treballador amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin, així com un màxim de dues persones assessores, juntament amb el personal tècnic de prevenció aliè al VHIR, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el Comitè. La reunió serà com a mínim trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les parts representades en el CSS. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament, tal com s'ha establert dins el

Reglament intern del CSS del VHIR, el qual té per finalitat regular el funcionament dins el marc establert per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que transfereix al nostre ordenament jurídic la directriu 89/391/CEE i que va ser aprovat el 9 de novembre de 2016 per a tot el personal integrant del CSS.

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

Article 59. Equips de protecció individual i roba de treball.

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

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

Article 60. Vigilància de la salut.

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

El tractament de la informació recollida 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. Aquesta revisió es fa cada tres anys, però si hi ha cap integrant de la plantilla que ho necessiti per qüestions de feina, pot adreçar-se al servei de prevenció en qualsevol moment.

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

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

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

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

Article 61. Protecció de la maternitat i lactància.

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

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

El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'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 l'anterior lloc.

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

Si aquest canvi no resultes tècnicament o objectivament possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància natural dels fills o filles menors de nou mesos, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, 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 percebi 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 l'avaluació de riscos.

Article 62. Formació.

El VHIR 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 a que tota la plantilla al seu càrrec rebí 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 rebí 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 siguin assignats.

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

Article 63. Coordinació d'activitats empresarials.

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el VHIR adoptarà les mesures necessàries per a què 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, rebí 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 les Delegades o 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.

Article 64. Procediments i protocols del sistema de gestió.

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

Per consultar la informació referida es pot accedir des de la Intranet a través dels següents apartats:

Informació Institucional>Riscos Laborals> Procediments i Protocols.

Capítol XI **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, podrà acollir-se a la jubilació anticipada, en els temes que corresponguin, estant el VHIR obligat 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 el VHIR obligat a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

Capítol XII **Secció única - Beneficis socials**

Article 67. Beneficis socials.

El VHIR continuarà oferint al personal el Pla de Retribució Flexible vigent. Aquest quedarà subjecte a les possibles modificacions que previngui la llei.

Per consultar la informació referida al Pla de Retribució Flexible es pot accedir des de la Intranet del VHIR a través dels següents apartats:

Intranet > Plataforma de RRHH>Retribució Flexible>Documentació.

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

Capítol XIII **Secció 1a - Drets laborals dels treballadors/es víctimes de la violència de gènere**

Article 68.

Els i les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà al treballador/a i, en cas de desacord amb l'empresa, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al qual estableixin de mutu acord l'empresa i el treballador/a afectada.
- A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent, en el cas que hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar al treballador/a les vacants existents.
- La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos, en el terme màxim de quinze dies, haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligat/ada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.
- A declarar extingit el seu contracte de treball quan el treballador/a es vegi obligat a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.
- Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.
- La situació de violència de gènere exercida sobre els treballadors/es que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals, s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.
- Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.
- Serà suficient, per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat del treballador/a víctima de la violència de gènere, un dictamen dels Serveis Socials.
- El VHIR considera que l'home pot patir violència de gènere i per això aplica les mateixes mesures, com queda reflectit al Pla d'Igualtat.

Secció 2a - Drets dels treballadors /es víctimes de violència en el lloc de treball

Article 69.

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra el personal, provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, el personal víctima d'episodis de violència en el lloc de treball té dret a rebre suport jurídic i, si s'escau, psicològic a càrrec de l'empresa. Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel/per la professional o pel seu col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa.

Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o l'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tot el seu personal.

Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències. Els Comitès de Seguretat i Salut Laboral, o comissions multidisciplinàries creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió. El protocol d'actuacions davant dels episodis de violència o risc de violència vigent en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni és

l'adoptat per l'Institut Català de la Salut, però aquest podrà ser substituït per un protocol propi del centre elaborat per la Comissió d'Igualtat.

ANNEX I

Acord respecte a la implantació del registre de jornada previst al Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball

El Comitè d'Empresa de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron – Institut de Recerca (VHIR) i la Direcció de RRHH i Jurídic del VHIR, amb relació a la implantació del registre diari de jornada previst al RDL 8/2019 de 8 de març, han estat mantenint diverses reunions i converses que es concreten en el dispost al present document:

Primer.- Àmbit d'aplicació i entrada en vigor

Al nostre centre, el registre diari de jornada entrarà en vigor el pròxim 17 de juny de 2019. Aquest registre afecta a tot el personal en nòmina VHIR que no tingui contracte d'alta direcció. Els estudiants en règim d'estada formativa resten, per tant, exclosos del registre horari.

Quant als treballadors/es amb contracte CIBER, s'enviarà un comunicat des de RRHH VHIR informant del procediment corresponent.

Segon.- Flexibilitat horària

El registre diari de la jornada s'ha de realitzar tot respectant la flexibilitat horària prevista al nostre conveni col·lectiu i tenint en compte les especificitats de les activitats de recerca, docència i innovació que duen a terme els professionals del VHIR, ja sigui de forma directa (personal de recerca) com indirecta (personal d'estructura de suport).

A causa de la flexibilitat esmentada, el control efectiu de les jornades de treball es durà a terme computant la jornada en còmput mensual.

Tercer.- Compensació d'hores i descansos extraordinaris

Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar es pactaran entre el/la treballador i el/la responsable verbalment o per escrit.

Pel que fa a la compensació de les hores extraordinàries que es puguin dur a terme, del seu nombre màxim a realitzar, s'estarà al que disposa el Conveni col·lectiu del VHIR i la legislació vigent:

- Les hores extraordinàries es compensaran segons l'article 20 del Conveni col·lectiu.
- El nombre màxim d'hores extraordinàries a realitzar és de 80 per any, tot i que no es computaran les hores extraordinàries que hagin estat compensades dintre dels quatre mesos següents a la seva realització.

Entre el final d'una jornada de treball i l'inici de la següent ha de respectar-se un descans de dotze hores (mínim).

Quart.- Sistemes de registre

Tenint en compte tot l'anterior, la direcció de RRHH del VHIR durà a terme el registre posant a disposició dels treballadors/es fins a 4 sistemes alternatius, que el treballador/a podrà decidir utilitzar indistintament en entrar i en sortir:

1. Registre de la jornada via mòbil del VHIR a les recepcions dels edificis VHIR i Planta 13.

El VHIR posarà a la recepció dels edificis Mediterrània i Collserola i a la Planta 13 de l'Hospital Infantil i l'Hospital de la Dona dispositius mòbils propis de la institució per tal que es pugui dur a terme el registre, tot escanejant la targeta identificativa pròpia de cada treballador.

Des de la direcció de RRHH del VHIR es parlarà amb VHIO per analitzar si és possible fer el mateix a la recepció de l'edifici Cellex.

2. Intranet: s'habilitarà un nou punt de menú a la Intranet de RRHH del VHIR per dur a terme el registre. La plantilla treballadora podrà accedir des de qualsevol dispositiu amb connexió a internet.

3. També es podrà dur a terme el registre de la jornada via APP mòbil (escanejant codis QR que es penjaran en diverses localitzacions del Campus VH).

El treballador/a que opti per aquest sistema haurà d'utilitzar el seu propi dispositiu mòbil, amb el benentès que aquesta opció es contempla com a eina de facilitar el marcatge horari al treballador/a i sense que existeixi cap obligació d'optar per aquesta. Aquest sistema es pot utilitzar amb geolocalització o sense la funció de geolocalització, segons el/la treballador/a esculli.

4. Existeix la possibilitat de dur a terme el registre horari mitjançant timesheets (fulls de registre). Els timesheets hauran d'estar doblement signats per treballador i responsable i ser lliurats mensualment via e-mail a la bústia de correu de RRHH habilitada a efectes de registre horari: registrehorari@vhir.org

El responsable custodiarà els timesheets originals.

Cinquè.- Registre de jornada

Es registrarà l'inici i la finalització de la jornada de treball. Es presumeix que:

- Els treballadors/es a temps complet fan una pausa per dinar que pot ser de 60 minuts o 30 minuts (si s'ha pactat tal cosa amb el responsable corresponent) i tenen dret al descans que es computa com jornada efectiva, segons conveni col·lectiu o pacte específic amb el/la responsable.

- El treballadors/es amb jornades continuades superiors a 6 hores tenen dret a descans que es computa com a jornada efectiva, segons conveni col·lectiu o pacte específic amb el/la responsable.

Sisè.- Responsabilitats

1. Correspon a cada treballador/a dur a terme el registre diari de la seva jornada, utilitzant qualsevol dels mètodes que RRHH posa a la seva disposició. Cada treballador/a haurà de responsabilitzar-se de justificar les incidències que es puguin donar.

2. Correspon a RRHH del VHIR dur a terme el control del registre diari de la jornada, que es realitzarà tenint en compte les instruccions oficials publicades a aquest efecte.

3. Correspon al/la responsable de cada treballador/a el control de l'horari. Qualsevol canvi en els horaris establerts ha de ser consensuat amb caràcter previ amb el responsable corresponent.

4. El CE podrà revisar quan ho estimi oportú el registre horari.

5. Cada treballador/a podrà consultar el seu registre horari via APP, intranet o consultant-ho amb RRHH.

6. El dit registre romandrà durant quatre anys a disposició de la ITSS.

7. És RRHH qui revisarà aquesta informació i comunicarà els desajustaments d'horaris a les parts implicades.

Setè.- Incidències i comunicació

S'ha creat una bústia de Mail perquè el personal pugui adreçar-se a la Unitat de RRHH, per informar de les incidències relatives al registre de la jornada que els pugui afectar.

Així mateix, tots els aspectes relacionats amb el registre horari hauran de ser adreçats a la dita bústia.

La dita bústia és: registrehorari@vhir.org

Vuitè.- Situacions concretes

- Teletreball: el personal que es trobi en situació de teletreball registrarà la jornada diària de treball tant a l'inici com al final de la mateixa utilitzant la Intranet.

- Dies de congrés/formacions/anàlegs (reunions fora VHIR, etc.):

oCoincidència amb horari de treball: si un/a treballador/a assisteix a un congrés/formació/visita/reunió, etc. dins l'horari de treball, aquest haurà de registrar la jornada diària de treball tant a l'inici com al final de la jornada, tot utilitzant la Intranet i havent d'aportar un justificant d'assistència a aquesta.

El temps de desplaçament no es computa a efectes de jornada, llevat que coincideixi amb aquesta.

oNo coincidència amb horari de treball: si un/a treballador/a assisteix a un congrés/formació/visita/reunió/etc. la durada del qual excedeix de la jornada ordinària de treball, el/la treballador haurà de registrar la jornada diària, tant a l'inici com al final de la jornada, tot utilitzant la Intranet.

Sempre que el curs sigui d'assistència obligatòria, segons en determini el/la Responsable del treballador/a, per la compensació d'hores s'haurà d'estar al que regula el conveni col·lectiu. Igual que en el punt anterior, caldrà aportar un justificant d'assistència a aquesta.

El temps de desplaçament no es computa a efectes de jornada, llevat que coincideixi amb aquesta.

oHores de permisos retribuïts: si un/a treballador/a gaudeix d'un permís retribuït (visita mèdica al servei públic de salut), si implica entrar més tard o sortir abans de l'horari habitual, haurà de contactar amb RRHH a través de la bústia creada l'efecte per tal que les hores de permís computin com a hores efectivament treballades. Com en qualsevol permís, caldrà aportar justificant corresponent.

oAltres incidències (hores recuperables/permís no retribuït): si un treballador/a ha de recuperar les hores per haver-se absentat a la feina, caldrà que contacti amb RRHH a través de la bústia creada l'efecte per indicar-ho i aportar el justificant corresponent.

oDia que combina jornada presencial i teletreball: si de forma extraordinària un treballador/a combina en un dia hores de presència física al VHIR amb hores de teletreball (previ acord amb el seu/va responsable), haurà de procedir de la següent forma:

Primer, haurà de registrar l'inici i finalització de la jornada presencial a les instal·lacions del VHIR via APP o intranet.

En segon lloc, haurà de tornar a registrar l'inici i finalització de la jornada no presencial via Intranet.

Per tot això i en prova de conformitat, ambdues parts signen, per duplicat i a un sol efecte. A la ciutat i data descrita a l'encapçalament.

Signat a Barcelona, 13 de juny de 2019

María de Vallés Anna Penalba
Directora de RRHH i Jurídic Presidenta del Comitè d'Empresa

ANNEX II PROTOCOL EN CAS DE VAGA

Un cop convocada la vaga pels sindicats corresponents, la direcció del VHIR i el CE acordaran els serveis mínims que corresponguin. Tanmateix, la Unitat de Relacions Laborals (RRL) informará per e-mail al personal en nòmina VHIR de la convocatòria de la vaga així com dels aspectes que puguin ser del seu interès.

1.1 Seguiment de la vaga

Pel que fa al seguiment, el mateix dia de la vaga caldrà registrar els/les treballadors/es que no secundin la convocatòria. A tal efecte:

- El/la cap de grup o cap d'unitat serà l'encarregat/da de registrar els treballadors/es que es personin al seu lloc de treball el dia de la vaga i de lliurar el registre a la unitat de relacions laborals en el temps i forma que aquesta determini. A tal efecte, s'utilitzarà la plantilla que s'adjunti en l'e-mail informatiu.
- Si el/la responsable s'acull al seu dret de fer vaga, caldrà que els/les treballadors/es del grup o unitat es personin directament a la unitat de RRL a signar el registre.
- En tot cas, RRL disposarà del registre corresponent i atindrà presencialment totes les qüestions que puguin sorgir.

Aquells/es treballadors/es que s'acullin a la vaga se'ls hi aplicarà el descompte salarial pertinent. La unitat de relacions laborals assumirà que tot el personal que no signi el registre ha secundat la vaga i es procedirà a realitzar els descomptes preceptius (un dia de salari + part proporcional del cap de setmana i vacances).

1.2 Incidències

- Graciables/vacances: en cas que coincideixi el dia de la vaga amb un dia graciable o de vacances, només s'admetrà com a tal si les sol·licituds s'han realitzat amb antelació a la confirmació de la convocatòria de la vaga, en cas contrari, s'entendrà que la persona ha secundat la vaga.
- Retards a l'arribada al lloc de feina: El/la treballador/a que NO secundin la vaga té l'obligació de personar-se en el centre de treball com si es tractés d'una jornada ordinària. Tenir dificultats de mobilitat o accés NO es considerarà absència justificada. És a dir: s'ha d'arribar, encara que sigui amb retard.
- Les persones que no hagin signat el dia de la vaga i hagin vingut a treballar, caldrà que aportin un justificant perquè el dia no es computi com a dia de vaga. Això aplica als casos de viatges professionals, congressos...

1.3 Serveis mínims

Amb la finalitat de garantir els serveis essencials, els serveis mínims es fixaran al VHIR tenint en compte el que estableixi l'autoritat governamental i el resultat de la negociació col·lectiva. Durant la vigència del present Conveni, les parts negociadores es comprometen a acordar el llistat de serveis mínims de l'estructura de suport del VHIR.

Barcelona, 28 de gener de 2021
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i
Famílies, Eliseu Oriol Pagès