

**RESUMEN CONDICIONES LABORALES CONVENIO COLECTIVO
 DEL IRTA (2008-2012), actualmente en fase de negociación.**

<p>Artículo 15: Jornadas</p>	<p>Como base para el cómputo anual se considerará la jornada semanal de treinta y siete horas y media (37,5 h) de lunes a viernes, con las siguientes excepciones: Se establece un horario de treinta cinco horas semanales –en un horario de 8 a 15 horas- para el período del 15 de junio al 15 de septiembre, del 27 de diciembre al 2 de enero y los días 5 de enero, Jueves Santo, 23 de abril y 24 de diciembre.</p>
<p>Artículo 16: Horario general.</p>	<p>Entrada: flexibilidad de 8 a 9 h. De 9 a 13:30 h. Son de permanencia obligada. Salida: flexibilidad de 13:30 a 14 h. De 15 h. hasta las 19 h. para completar la jornada diaria. Los trabajadores con hijos menores de 12 años incluidos podrán tener flexibilidad en horario de entrada hasta las 9.30 h. Se puede optar por librar las tardes del viernes siempre y cuando se hayan recuperado previamente las horas durante la misma semana. Durante la jornada intensiva, los trabajadores con hijos menores de 12 años incluido podrán tener flexibilidad horaria de entrada hasta las 9 h.</p>
<p>Artículo 20: Vacaciones.</p>	<p>El período de vacaciones se fija en veintitrés días laborables (de lunes a viernes) que se podrán fraccionar, como máximo, en tres veces. Hay que disfrutarlas antes del 31 de diciembre del año en curso (<i>actualmente reducidos los días de vacaciones a 22 laborales por normativa básica estatal Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad</i>). Se establece un sistema de premios basados en días adicionales de vacaciones en función de los años de antigüedad reconocidos en el IRTA, según la escala siguiente:</p> <p>Entre 15 y 19 años, ambos incluidos, de servicio: 1 día laboral adicional anual. Entre 20 y 24 años, ambos incluidos, de servicio: 2 días laborales adicionales anuales. Entre 25 y 29 años, ambos incluidos, de servicio: 3 días laborales adicionales anuales. Entre 30 y 34 años, ambos incluidos, de servicio: 4 días laborales adicionales anuales. Con 35 o más años de servicio: 5 días laborales adicionales anuales (<i>en este caso, tenemos la limitación de 4 días como máximo establecida por el art. 2 del RD Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que este punto no es aplicables</i>).</p>

<p>Artículo 22. Disposiciones generales en materia de conciliación y de licencias y permisos.</p>	<p>Se incorporan al convenio colectivo del IRTA las leyes de conciliación de la vida familiar y laboral aplicables al sector público en Cataluña, sin excepciones.</p> <p>Se pueden agrupar todos los permisos relacionados con la maternidad, tales como permiso de maternidad, permiso de lactancia y/o reducciones de jornada por este motivo.</p> <p>Las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro tendrán la misma consideración que el matrimonio.</p>
--	--

<p>Artículo 23. Reducciones de jornada.</p>	<p>Se fijan dos modalidades de reducción de jornada y cumplimiento de horario, que deberán ser respetadas obligatoriamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <u>Reducción de la jornada laboral en un tercio:</u> jornada diaria de cinco horas, de lunes a viernes. b) <u>Reducción de la jornada laboral en una mitad:</u> jornada diaria de tres horas y cuarenta y cinco minutos, de lunes a viernes. <p>Las reducciones de jornada pueden ser con la totalidad de la retribución o con disminución de la retribución.</p> <p><u>Reducción de jornada con la totalidad de la retribución:</u></p> <p>En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guardia legal de un niño, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100% de sus retribuciones. La duración máxima de esta reducción es de un año a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, adopción o acogida.</p> <p>La persona afectada puede optar por compactar las horas que correspondan de reducción de jornada en jornadas consecutivas enteras.</p> <p>En los supuestos de adopción o acogida permanente o preadopción de un niño menor de tres años, en el caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, los trabajadores/as del IRTA tienen derecho a percibir el 100% de las retribuciones durante un año, computables a partir de la finalización del permiso de adaptación y/o acogida.</p> <p><u>Reducción de jornada con disminución de la retribución:</u></p> <p>Reducción de jornada para el cuidado de familiares con la disminución proporcional de salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad, las personas que tengan bajo su cuidado directo a un conviviente o familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguineidad que tenga una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impida ser autónomo o que requiera dedicación o atención especial; así como en los casos de minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales que no desarrollen actividades retribuidas.</p>
--	---

	<p><u>Reducción de jornada per guardia legal:</u> Tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional de salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración las personas que tengan bajo su cuidado directo y siempre que tengan la guardia legal de un niño de has 12 años (incluido).</p> <p><u>Reducción de jornada por violencia de género:</u> El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integra a la reducción de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 23.3.4. Aspectos retributivos de los anteriores supuestos.</p> <p>Las personas a las que es de aplicación los anteriores supuestos de reducción de jornada, que puedan disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, percibirán el 80% o el 60% de sus retribuciones íntegras respectivamente, sin que se pueda hacer extensivo a ningún otro tipo de reducción de jornada establecida por la normativa laboral aplicable.</p>
--	---

<p>Artículo 24. Permisos retribuidos.</p>	<p>El personal podrá disponer cada año, de un total de 9 días laborables retribuidos para asuntos particulares (<i>modificado por normativa Estatal: Real Decreto Ley 10/2015 de 11 de septiembre - artículo 2- donde se establece que los días de asuntos personales serán 6 días</i>), sin necesidad de justificación, con previa autorización del superior. En caso de fraccionamiento se podrán disfrutas en períodos mínimos de ½ jornada.</p> <p>El progenitor/a, sin perjuicio del derecho al permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas desde la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o a la adopción siempre que tenga la guardia legal del niño y el otro progenitor/a trabaje. El progenitor/a de una familia monoparental, si tiene la guardia legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.</p> <p>En lo que respecta al resto de permisos retribuidos, se prevén todos aquellos relacionados en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, con la particularidad de que la mayoría de ellos pueden disfrutarse en días laborales.</p>
--	--

<p>Artículo 25. Licencias por asuntos propios.</p>	<p>Se pueden conceder licencias para asuntos propios, sin ninguna retribución, cuya duración acumulada no puede exceder en ningún caso los seis meses cada dos años.</p> <p>Se pueden conceder licencias, sin retribución, para atender a un familiar hasta el segundo grado, en casos de enfermedades graves, por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogables excepcionalmente a tres meses más.</p>
---	---

<p>Artículo 30. Plus de antigüedad.</p>	<p>Como premio a la permanencia en el IRTA, los trabajadores, por cada tres años de servicio bajo cualquier modalidad contractual, percibirán una cantidad que será igual para cada nivel profesional, de acuerdo con las Tablas. (Trienios).</p>
--	---

<p>Artículo 34. Seguro colectivo.</p>	<p>El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio está cubierto con un seguro colectivo de accidentes.</p>
--	---

<p>Artículo 37. Prestación económica por incapacidad temporal.</p>	<p>A través del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, <i>de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad</i>, y con la reforma establecida por el Decreto Ley 2/2012, de 25 de septiembre, sobre mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, de su sector público y de las universidades públicas catalanas, el complemento de esta prestación es el siguiente:</p> <p>a) En la situación de IT derivada de contingencias comunes:</p> <table border="1" data-bbox="598 1496 1353 1608"> <tr> <td>DIAS DE BAJA</td> <td>1 a 3</td> <td>4 a 20</td> <td>21 i SS</td> </tr> <tr> <td>% SALARIO A PERCIBIR</td> <td>50%</td> <td>75%</td> <td>100%</td> </tr> </table> <p>Y se han fijado dos excepciones con respecto a las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal: 100% de las retribuciones fijas y periódicas que percibían en el mes anterior a la baja y desde el primer día de IT.</p> <p>b) En la situación de IT derivada de contingencias profesionales (accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales) el 100% de las retribuciones fijas y periódicas durante todo el tiempo de IT.</p>	DIAS DE BAJA	1 a 3	4 a 20	21 i SS	% SALARIO A PERCIBIR	50%	75%	100%
DIAS DE BAJA	1 a 3	4 a 20	21 i SS						
% SALARIO A PERCIBIR	50%	75%	100%						

Artículo 40. Estancias en el extranjero.	Cuando un trabajador se traslade al extranjero por un plazo superior a tres meses para estancias de formación y/o perfeccionamiento, deberá firmar con la empresa unos pactos adicionales a su contrato de trabajo que fijarán las condiciones particulares en cada caso en concreto.
Artículo 42. Año sabático.	El personal del área de I+D+T, a partir de la consolidación de la categoría de investigador C, podrá acogerse al mencionado “año sabático” una vez cada siete años, con la posibilidad de cobrar hasta un cien por cien del sueldo vigente en el momento de acogerse. El mencionado “año sabático” se realizará normalmente en un Centro de Investigación o Departamento Universitario de relevancia reconocida.
Artículo 43. Anticipos sobre nóminas.	Los trabajadores del IRTA tendrán derecho a percibir, como anticipo, el importe de uno a tres pagos o mensualidades cuando lo necesiten para atender necesidades urgentes de su vida.