

**RESOLUCIÓ**

*EMO/3029/2011, de 30 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA), personal laboral, per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 7900582).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA), personal laboral, per als anys 2008-2011, subscrit pels representants de l'empresa i pels representants dels treballadors el 18 de maig de 2011 i el 18 de novembre de 2011, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA), personal laboral, per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 7900582) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 30 de novembre de 2011

RAMON BONASTRE I BERTRAN  
Director general de Relacions Laborals  
i Qualitat en el Treball

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu del personal laboral de l'IRTA, anys 2008-2011*

## CAPÍTOL 1

*Disposicions generals*

## Article 1

*Àmbit personal*

1.1. Als efectes d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu s'entendrà com a empresa l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (d'ara endavant IRTA).

1.2. Aquest Conveni col·lectiu de treball regula les relacions jurídic-laborals entre l'IRTA i els seus treballadors que tinguin enquadrada la categoria professional en les especificacions al capítol cinquè del present conveni.

1.3. Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació als centres propis de l'IRTA i a tot el personal laboral que estigui inclòs en algun dels nivells/categories abans esmentats (incloent aquell personal IRTA incorporat o assignat en centres consorciats), excepte el personal que desenvolupi càrrecs de comandament que podrà tenir tractaments específics pel que fa als aspectes concrets derivats del seu càrrec que els serà d'aplicació la normativa que correspongui.

1.4. Per a l'aplicació d'aquest Conveni al personal laboral que, procedent d'altres administracions o empreses públiques, es transfereixi a l'IRTA, i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris i acords establerts en aquest conveni, es procedirà a una negociació prèvia; bé individual quan sigui un nombre de treballadors inferior a 6, bé col·lectiva en la resta de casos. La negociació col·lectiva l'han de dur a terme la representació de l'empresa, d'una banda, i els representants dels treballadors designats pel Comitè Intercentres, amb els representants que els treballadors traspassats designin especialment per a aquesta negociació, de l'altra; en nombre no superior a 6 membres per a cada una de les parts. Participaran els representants dels treballadors en els casos de negociacions individuals quan el treballador afectat ho demani.

1.5. Al personal contractat procedent de convocatòries públiques li seran d'aplicació les previsions del present conveni, amb les especificitats que resultin de les previsions normatives específiques de la convocatòria i d'aquest mateix Conveni col·lectiu. Les condicions econòmiques seran, com a mínim, les que reculli la corresponent convocatòria.

1.6. També serà d'aplicació el conveni col·lectiu al personal investigador en formació, en la fase en que gaudeixin de contracte laboral, amb les especificitats de cadascuna de les convocatòries i les que recull el present conveni col·lectiu.

1.7. El personal contractat per a la realització dels treballs propis de les campanyes que els diferents departaments de la Generalitat encarreguen a l'IRTA mitjançant la fórmula jurídica de l'encàrrec de servei també estarà inclòs a l'àmbit personal del present Conveni col·lectiu.

## Article 2

### *Àmbit funcional*

2.1 Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions de treball dels treballadors de l'IRTA inclosos en el seu àmbit d'aplicació, a la totalitat dels seus centres, tan propis com els integrats en el sistema de cooperació, i abasta totes les categories professionals i àmbits d'actuació.

2.2 Les condicions laborals d'aquest Conveni tenen el valor normatiu que atorga la llei als convenis col·lectius de treball. Per a tot allò que no quedi expressat en aquest Conveni, les condicions laborals s'ajustaran, com a dret supletori, al que disposin les legislacions general i laboral vigents.

## Article 3

### *Àmbit territorial*

3.1. El present conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els centres de treball de l'IRTA.

3.2. El seu contingut s'aplicarà també a aquells treballadors desplaçats a algunes de les antenes que l'IRTA té concertades amb institucions i empreses de fora de Catalunya.

## Article 4

### *Àmbit temporal*

4.1. El present conveni té una durada de 4 anys, des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia, totalment o parcialment, per alguna de les parts signants amb una antelació de dos mesos a la finalització del seu període de vigència o al de qualsevulla de les seves pròrroques. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

4.2. Els efectes econòmics seran retroactius des de l'1 de gener de 2008.

4.3. Denunciat el conveni en el temps assenyalat al paràgraf primer d'aquest article, les parts signants hauran d'iniciar converses en un termini no superior a un mes des de la data de recepció de la denúncia per part de l'autoritat laboral. Fins que no s'assoleixi un nou acord exprés, el conveni quedarà automàticament prorrogat en els seus propis termes.

## Article 5

### *Vinculació a la totalitat*

5.1. Les condicions pactades en aquest Conveni formaran un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

5.2. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals, i com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran d'establir les mesures que dins la legalitat permetin l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del conveni quedarà en vigor.

## Article 6

### *Clàusula de garantia, compensació, absorció i equiparació*

6.1. Cap treballador adscrit al present conveni i per efecte de la seva aplicació, pot percebre una retribució menor en conjunt que la que gaudia fins a la seva aplicació.

6.2. Les millores que estableix aquest conveni, valorades en còmput global anyal, compensen les de qualsevol tipus que gaudeixin actualment els treballadors als quals afecta.

6.3. Igualment tenen caràcter compensable i absorbible, valorades en còmput global anyal, respecte a les millores econòmiques que es puguin establir en el futur per disposicions legals, les quals només tindran eficàcia i seran d'aplicació si considerades en conjunt i en còmput anual superen les d'aquest conveni.

6.4. Al complement personal derivat de la classificació del personal de suport del conveni 1999-2001 no li seran d'aplicació les normes d'absorció i compensació previstes en aquest conveni, llevat dels supòsits de promoció i/o reclassificació professional.

6.5. Donada la presència a l'IRTA d'un col·lectiu de funcionaris sotmesos al règim estatutari de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, es garanteix al personal acollit a aquest conveni que si l'augment de les retribucions d'aquell personal, durant els anys de vigència del present conveni, supera les d'aquest conveni, s'abonarà la diferència mitjançant un únic pagament anyal.

## Article 7

### *Comissió d'Interpretació i Vigilància del Conveni*

7.1. Es constituirà una Comissió Paritària com a òrgan col·legiat, per a la interpretació, conciliació i vigilància de l'acompliment d'aquest Conveni (d'ara en endavant CIVIC), sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

7.2. La CIVIC estarà formada per un màxim de 5 delegats de personal -escollits pel Comitè Intercentres, i altres 5 representants de la Direcció General de l'IRTA. Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període d'1 any, s'escollirà un president, la missió del qual serà moderar les reunions i efectuar les convocatòries.

7.3. La CIVIC comptarà amb l'assistència d'un secretari, escollit conjuntament per ambdues representacions, que tindrà veu però no vot, essent la seva missió aixecar acta tant dels acords com dels desacords als que arribi la CIVIC, i de totes aquelles funcions que li siguin encomanades pel President. Custodiarà les actes, que hauran de ser signades per tots els membres i, a petició de qualsevol membre de la CIVIC, estendrà les certificacions que li siguin sol·licitades.

7.4. S'entendrà constituïda la CIVIC quan hi assisteixi la majoria dels membres de cadascuna de les dues parts, les quals podran anar acompanyades d'assessors amb veu però sense vot.

7.5. La CIVIC es reunirà, ordinàriament, cada tres mesos i, extraordinàriament, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició d'una de les parts. Les qüestions que es plantegin a la CIVIC, s'hauran d'efectuar per escrit.

7.6 Els acords o resolucions de la CIVIC s'adoptaran per votació, en la qual cadascuna de les dues representacions, la dels treballadors i la de l'Empresa, tindran un sol vot i, un cop adoptats, seran vinculants per ambdues parts, i tindran el mateix valor que el pactat al conveni col·lectiu. Les decisions de la CIVIC s'emetran per escrit en el termini màxim de quinze dies a partir de la data en què es reuneixi, i s'entendrà esgotada la intervenció de la CIVIC en el supòsit de no emetre la seva decisió en el termini assenyalat. En cas de no arribar a cap acord, qualsevol de les dues parts podrà sotmetre la qüestió de que es tracti al procediment de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, i, si dins d'aquest procediment ho acordessin les dues parts, al tràmit d'arbitratge que el Tribunal Laboral de Catalunya tingui establert.

7.7 El Secretari de la CIVIC notificarà les convocatòries de reunió per escrit, amb un mínim de set dies d'antelació, exceptuant els casos d'urgència, adjuntant l'ordre del dia i la documentació –si existeix- referides al tema a tractar.

7.8 Es dotarà als membres de la CIVIC de les hores necessàries i despeses pagades per al compliment de la seva tasca.

7.9 La CIVIC tindrà les funcions específiques següents:

a) Vigilància i interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules del Conveni, per a la qual cosa les parts posaran en el seu coneixement els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que sorgeixin com a conseqüència de la seva aplicació.

b) Rebre informació sobre les previsions de contractació.

c) Conciliació en els problemes col·lectius i qüestions que els siguin sotmeses de comú acord per les parts, com a prèvies a la via establerta a l'apartat 7.6 d'aquest pacte.

d) Informe previ a la classificació professional adequada del treballador per capacitat disminuïda i per realització de treballs de superior categoria.

e) Estudi i definició de categories/nivells no recollits en el Conveni i que siguin aconsellables per raó de l'organització del treball, sempre que no tinguin la via adequada en els sistemes de classificació previstos en els pactes d'aquest conveni.

f) Vetllar per la correcta implantació dels sistemes de treball previstos en aquest conveni.

g) Crear altres comissions per a estudiar temes puntuals i/o determinats.

h) La distribució i concessió dels fons disponibles per a bestretes sol·licitades pel personal.

i) Les discrepàncies que puguin sorgir entre l'avaluat i el seu cap en el procés d'avaluació implementat a l'IRTA.

j) Qualsevol altra que determinin les disposicions vigents en matèria de convenis col·lectius i disposicions concordants.

k) A començament de cada exercici, l'IRTA comunicarà al Comitè Intercentres la previsió de la contractació prevista.

7.10 La CIVIC es constituirà dins el primer mes de vigència del present conveni, i dins els 3 mesos de vigència elaborarà les seves normes de funcionament.

a) Dins el marc establert al corresponent Contracte Programa amb el govern de la Generalitat de Catalunya, la Direcció de l'IRTA farà una previsió de la utilització de la contractació prevista i la comunicarà en començar cada exercici al Comitè Intercentres.

b) Després, durant cada exercici, es farà cada trimestre, amb els representants dels treballadors i en el marc de la CIVIC, una anàlisi del desenvolupament de la previsió esmentada.

## CAPÍTOL 2

### *Organització i condicions del treball*

#### Article 8

##### *Organització del treball*

8.1 L'organització del treball, de conformitat amb el previst en aquest conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat exclusiva de l'empresa.

8.2 Els representants dels treballadors podran proposar aquelles millores que considerin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.

8.3 Pel que fa a les modificacions substancials de les condicions de treball individuals i/o col·lectives, s'estarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

8.4 Els representants dels treballadors seran informats prèviament en els casos de modificacions substancials individuals de les condicions de treball.

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

8.6 Els treballadors rebran les instruccions sobre els treballs a realitzar a través de la línia operativa de l'IRTA, i canalitzaran la seva execució a través dels diferents responsables de producció.

#### Article 9

##### *Col·laboració mútua*

9.1 L'empresa i els seus treballadors es comprometen mútuament a desenvolupar les relacions laborals dins el marc de la bona fe contractual i la mútua col·laboració.

9.2 Als efectes de garantir els interessos de l'empresa, seran tractats com a confidencials els treballs i documentació següents relacionats amb l'activitat contractual:

a) Els plans estratègics, de nous negocis i d'investigació i desenvolupament de nous productes, incloses les corresponents dades analítiques i experimentals.

b) Formulació de productes així com el contingut d'invençions, investigacions i innovacions que siguin susceptibles d'obtenir algun tipus de protecció industrial i/o intel·lectual (patents tecnològiques, títols d'obtenció vegetal i/o similars).

c) Informació sobre processos de producció, condicions de fabricació, processos tecnològics de proves analítiques i inspeccions, models o mostres, etc.

d) Sistemes i mètodes de qualitat, producció i rendiments, així com costos relacionats.

e) Informació comercial de clients i de plans de vendes, fixació de preus i marges, estratègia comercial i similars.

f) Informació de proveïdors i dels termes i condicions acordats amb els mateixos.

g) Dades personals de clients i de dades incloses al registre de fitxers de dades personals.

h) El contingut de contractes, acords i aliances.

La qualificació com a confidencial atorgada als treballs i documentació assenyalats no ha de suposar cap limitació a la difusió de l'activitat investigadora, amb qualsevol de les seves formes (publicacions, articles, seminaris, altres), tret d'aquells treballs relacionats amb l'activitat contractual privada emparats per alguna protecció de drets privats.

#### Article 10

##### *Modificacions substancials de les condicions de treball i solució a les seves discrepàncies*

10.1 L'IRTA, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu

10.2 S'estarà a les previsions de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors respecte a les normes de procediment aplicable. El període de consultes amb els representants legals dels treballadors tindrà una durada no inferior a quinze dies.

10.3 L'empresa motivarà les propostes de modificació de condicions substancials de treball argumentant la millora que les mateixes comportaran a la situació de l'empresa mitjançant la organització dels recursos proposada.

10.4 El període de consultes farà referència a les causes que motiven la decisió

de l'IRTA, i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.

10.5 Tenen la consideració de modificacions substancials de treball, entre d'altres, les que afecten a les matèries següents:

- a. Jornada de treball
- b. Horari
- c. Règim de treball a torns
- d. Sistema de remuneració
- e. Sistema de treball i rendiment
- f. Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors

10.6 Per tal de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin donar-se a la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball, de conformitat amb l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, esgotada la via de la CIVIC, qualsevol de les parts podrà sotmetre aquesta qüestió al procediment de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya i, si dins d'aquest procediment ho acordessin les dues parts, al tràmit d'arbitratge que el Tribunal Laboral de Catalunya tingui establert.

#### Article 11

##### *Mobilitat geogràfica. Trasllats. Permutes*

11.1 Per a regular la mobilitat geogràfica, s'estarà al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors en quan a règim de compensació per despeses o, si s'optés, per l'extinció del contracte. S'exceptuen aquells casos en què el trasllat sigui imposat com a sanció disciplinària.

11.2 La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'IRTA tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. L'IRTA vindrà obligat a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es puguin produir en un futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball produït per aquesta circumstància tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'IRTA tindrà la obligació de reservar el lloc de treball que amb anterioritat ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou. En aquest darrer cas, restarà sense efecte la esmentada obligació de reserva.

11.3 Si existís acord entre treballadors de la mateixa categoria professional i nivell professional que presten serveis en centres diferents o, excepcionalment dins el mateix centre, si les necessitats del servei ho permeten i els perfils professionals de les persones interessades coincideixen, l'IRTA podrà autoritzar permutes de caràcter temporal –mínim d'un any- o permanent, de les quals informará als representants dels treballadors, sense que aquest trasllat voluntari generi cap dret a indemnitzacions

11.4 Sempre dins les possibilitats de l'empresa a petició de l'interessat i amb justificació mèdica, podrà concedir-se el trasllat temporal a un altre centre de treball als empleats afectats per determinades malalties.

#### Article 12

##### *Pacte de permanència, vinculació i no concurrència. Règim d'invençions. Règim d'incompatibilitats*

12.1 En cas de cessament o baixa laboral de qualsevol treballador de l'IRTA, serà condició indispensable per a l'exercici d'activitats professionals, per compte propi o sota la dependència de tercers, la no concurrència o competència respecte a l'IRTA o respecte dels assumptes relacionats amb els treballs portats a terme a l'IRTA.

Tal condició, que ha d'estar recollida en el contracte de treball i/o pacte indivi-

dualitzat, tindrà, a comptar des de la data de la efectiva desvinculació, la següent durada:

- un any següent d'haver causat baixa en l'empresa per al personal R+D+T de categoria B, i nivell 8 de l'Àrea de suport.

12.2 Les invencions que s'aconsegueixin o en les que participi el treballador pertanyen a l'empresa, i la seva regulació s'ajustarà al que preveu el Títol IV, sota la rúbrica "Invencions Laborals" de la Llei 11/1986, de 20 de març, de patents, i resta de normativa complementària.

12.3 Son de plena aplicació al personal comprès dins l'àmbit d'aquest conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril i també les normes de desenvolupament dictades sobre la matèria.

12.4 Tot treballador està obligat, prèviament a la seva incorporació a l'empresa, a declarar qualsevol activitat, pública o privada, que desenvolupi o que vulgui desenvolupar, restant sotmesa la declaració de compatibilitat a la decisió de l'autoritat competent.

12.5 El treballador que estigui a l'IRTA i que vulgui desenvolupar qualsevulla activitat, pública o privada, haurà de sol·licitar l'oportuna compatibilitat a l'empresa, segons el que disposa l'esmentada legislació.

12.6 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret a que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 26 d'aquest conveni.

### Article 13

#### *Desplaçaments per raó del treball*

13.1 Tenen la consideració de desplaçaments per raó del treball els viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'empresa hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball, amb dret de compensació per les despeses que el mateix ocasioni (locomoció, peatges, manutenció, altres) i amb presentació dels corresponents documents justificatius.

13.2 Sempre que la sortida per raó de treball s'hagi programat amb l'antelació suficient, l'empresa es compromet a tramitar les reserves d'allotjament i els bitllets corresponents al transport que es faci servir. En el cas de que no es pugui tramitar les reserves o bitllets, l'empresa anticiparà al treballador una bestreta.

13.3 Les despeses de manutenció originades pel desplaçament es liquidaran segons justificació de la despesa efectivament realitzada, amb la limitació de que aquests imports no podran superar les tarifes vigents per al grup 2 de la classificació de personal que efectua l'Annex 1 del Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, i qualsevol modificació posterior del decret. Excepcionalment es podran acceptar liquidacions que s'hagin pogut desviar del límit fixat en el paràgraf anterior, quan s'acreditin circumstàncies que ho justifiquin.

13.4 L'ús del vehicle propi per a desplaçaments per raó del treball és voluntari, i el seu ús ha de fer-se en defecte de la possibilitat de fer servir qualsevol mitjà de transport d'empresa. L'IRTA es compromet a millorar via inversió la seva flota per facilitar l'ús dels vehicles d'empresa amb motiu dels desplaçaments per raó del servei.

13.5 El valor del quilometratge a pagar al personal que utilitza el seu vehicle propi és de 0,30 €. Aquest import serà actualitzat en les condicions que prevegi la Generalitat de Catalunya per al seu personal.

13.6 L'IRTA es farà càrrec de les despeses de reparacions per sinistres no coberts per les pòlisses d'assegurança, pròpies o del contrari, en cas que siguin causats en l'ús per raó de la feina i sempre que no hagin incorregut circumstàncies temeràries. L'IRTA posarà a disposició dels treballadors un vehicle per als seus

desplaçaments mentre el sinistre no s'hagi reparat i torni a disposar del seu vehicle propi, sempre que la causa del sinistre hagi estat la del desplaçament per raó del treball i la cobertura asseguradora, pròpia o del contrari, no faciliti la cobertura del vehicle de substitució.

13.7 Els desplaçaments per raó del treball seran sempre temporals, i no suposaran un canvi d'adscripció del treballador al centre de treball on està adscrit. Excepte casos excepcionals, no tindran una durada superior a set dies naturals si és dins de Catalunya o d'un mes, si és dins d'Espanya, o a tres mesos si es desenvolupa a l'estranger. Suposant que els límits de duració fixats amb caràcter general siguin superats per necessitats pròpies del treball, amb consentiment del treballador, la indemnització corresponent s'aplicarà segons el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

13.8 Quan el desplaçament sigui d'un dia, el còmput de la jornada es farà des del moment en que el treballador iniciï el desplaçament fins a la tornada. Si aquesta supera la jornada habitual diària, es compensarà com a hora extra amb reducció de la mateixa en un altre dia.

13.9 Si el desplaçament exigeix al treballador pernoctar fora del seu domicili, la jornada de treball es valorarà com a set hores i mitja cada dia. En el cas de personal de suport fins al nivell 5, la jornada es computarà com a nou hores.

13.10 El personal de l'escala de R+D+T que estigui comissionat per part de l'empresa per assistir a reunions de projectes europeus, per efectuar treballs científics concrets, missions específiques de relacions científiques o de negociació amb empreses que li comportin desplaçaments en cap de setmana, el descans setmanal o la festa que li correspongui li seran compensats al seu retorn del viatge, dins dels quinze dies següents.

13.11 Si l'empleat desplaçat no pogués tenir el descans setmanal o la festa que li correspongui per raó del desplaçament fora del seu domicili habitual, li seran compensats al seu retorn del viatge dins dels quinze dies següents.

#### Article 14

##### *Mobilitat funcional*

Entre centres de treball de la mateixa localitat o dins d'aquests centres, la Direcció General, per raons tècniques, organitzatives, funcionals o productives podrà canviar al personal de lloc de treball, dins del seu nivell/categoria, sense que les condicions de treball siguin modificades.

Les conseqüències que la mobilitat funcional pugui ocasionar en quan a la realització de treballs de diferent categoria és objecte de regulació a l'article 45 d'aquest conveni col·lectiu.

#### Article 15

##### *Jornades*

15.1 Com a base per al còmput anual es considerarà la jornada setmanal de trenta-set hores i mitja i es tindran en consideració les següents excepcions:

15.2 La jornada ordinària de treball d'l'1 de juny al 15 de setembre s'estableix en trenta-cinc hores setmanals, realitzant-se en un horari de 8 a 15 hores, llevat dels casos en que, per necessitats del treball, a causa de les tasques condicionades pel període estacional, sigui necessari efectuar-la d'altre manera. Quan es superin les trenta-cinc hores setmanals, es compensarà amb hores de descans, considerades com a hores extres, o amb minoració d'horari en altre època de l'any, sempre d'acord amb el cap respectiu segons necessitats del treball.

15.3 Els treballadors podran realitzar voluntàriament jornada intensiva de l'1 al 15 de juny i, prèvia recuperació de les hores de reducció dins del període comprès entre l'1 de gener i el 31 de maig de l'any.

En el cas d'haver recuperat les hores i no poder gaudir de la jornada intensiva per necessitats del treball, les hores de més realitzades pel personal de suport seran gaudides en un altre període, considerant-se com a hores extres fins el nivell 5 inclòs.



- 15.4 Altres períodes de l'any en que es realitzarà jornada de 8 a 15 hores seran:
- 15.4.1 Els dies 5 de gener, dijous sant, 23 d'abril i 24 de desembre.
- 15.4.2 El període comprès entre el 27 de desembre i el 2 de gener, ambdós inclosos. Serà necessària la prèvia recuperació de les hores corresponents
- 15.5 El descans setmanal s'efectuarà en dissabtes i diumenges. Excepcionalment, es podrà realitzar en dies diferents als assenyalats quan les activitats exigeixin una atenció diària de manteniment. Tanmateix, sempre s'hauran de complir, en conjunt, les trenta-set hores i mitja setmanals o les trenta-cinc hores setmanals, segons l'època de l'any.
- 15.6 La jornada diària no treballada per raons de malaltia, vacances, permisos, etc. Es computarà en set hores i mitja, llevat dels mesos de jornada intensiva, o dels anàlegs segons els casos, que es computarà en set hores.
- 15.7 En tots els casos es pacta com a temps efectivament treballat una pausa de vint minuts per esmorzar, que serà fixada horàriament per acord de la Direcció i els delegats de personal, de tal manera que no es perjudiqui el procés de treball. En cap cas es sortirà del centre de treball.

## Article 16

### *Horaris*

- 16.1 Horari general
- a) Jornada de trenta-set hores i mitja setmanals realitzades de dilluns a divendres. La jornada restarà d'acord amb el següent horari:
- a1) Matí:
- Entrada: flexibilitat de 8 a 9 h.
  - De 9 h. a 13:30 h. són de permanència obligada
  - Sortida: flexibilitat de 13:30 a 14 h.
- a2) Tarda:
- Des de les 15 h. fins a les 19 h. cal completar la jornada laboral diària, que és de 7 ½ hores.
- b) Els treballadors amb fills menors de 12 anys inclòs podran tenir flexibilitat horària d'entrada fins a les 9.30 h, complint amb la jornada de 7,5 h diàries. Per a exercir aquesta opció, s'haurà de comunicar prèviament al Cap corresponent. A aquests treballadors se'ls hi reconeix també l'opció de considerar la interrupció de la jornada al migdia amb un mínim de 30 minuts (enfront dels 60 minuts considerats amb caràcter general).
- c) En el supòsit que concorri el dret respecte d'una mateixa tercera persona en varis treballadors de l'IRTA, només un d'ells podrà utilitzar el dret a la flexibilitat diària.
- d) Es podrà optar per lliurar les tardes del divendres, tenint en compte que aquesta opció implicarà sempre la recuperació prèvia obligatòria de les hores durant la mateixa setmana. Aquesta recuperació prèvia es realitzarà entre les 8 h. i les 19 h.
- e) Si un cop recuperades les hores no es pogués lliurar la tarda del divendres per raons de feina imprevistes i ineludibles, les hores de més realitzades pel personal de suport fins al nivell 5 inclòs es consideraran hores extres.
- f) Durant la jornada intensiva (article 15.3) s'atorga una flexibilitat d'entrada fins a les 8.30, condicionada a que no quedi el servei desatès. En cas de treball en equip, s'haurà de notificar prèviament al cap del departament amb una antelació de 24 hores. Es manté la jornada diària de 7 hores.
- g) Els treballadors i treballadores, pares de fills fins als 12 anys inclosos, tindran flexibilitat d'entrada, durant la jornada intensiva, fins a les 9 h.
- 16.2 Horaris especials
- L'IRTA establirà, d'acord amb les necessitats dels treballs de camp i granja, horaris diferents als exposats a l'apartat 16.1.

## Article 17

### *Jornades especials*

- 17.1 D'acord amb allò establert al Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, en aquells casos en què les circumstàncies

estacionals determinessin la necessitat d'intensificar el treball o concentrar-lo en determinades dates o períodes, la jornada podrà ampliar-se fins a un màxim de 20 hores setmanals, sense que la jornada diària pugui excedir de 12 hores de treball efectiu. L'excés d'hores treballades en aquesta època es compensarà en períodes de descans.

17.2 La distribució de la jornada en les tasques agrícoles o pecuàries s'efectuarà d'acord amb el costum local, llevat que aquest fos incompatible amb les peculiaritats d'organització del treball a l'IRTA.

17.3 En tot cas es respectarà un descans mínim entre jornades de deu hores; es poden computar les diferències fins a les dotze hores de caràcter general, així com el descans setmanal, en períodes de fins a quatre setmanes.

## Article 18

### *Serveis extraordinaris. Sistemes de compensació*

18.1 S'adquireix el compromís de reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries, suprimint-ne les habituals i mantenint únicament les de caràcter estructural i de força major. La compensació d'hores com a criteri general i preferent serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït en la següent proporció: 1 hora extra normal = 1 hora i 30 minuts de descans; 1 hora extra festiva = 1 hora i 45 minuts de descans. Aquesta compensació amb descans podrà acumular-se, segons desig de l'interessat i necessitats del servei, dins l'any natural en què s'han efectuat. Subsidiàriament es podran compensar les hores extres com a una retribució econòmica equivalent al valor de l'hora ordinària incrementada en un 50% en el cas d'hores realitzades en dies laborables. En el cas que siguin festives, s'incrementaran en un 75%.

18.2 Són hores extraordinàries de força major o peremptòria necessitat les que s'efectuïn per evitar sinistres, avaries o altres calamitats que impedeixin o dificultin greument les normals activitats de l'empresa. La seva realització serà obligatòria i el seu nombre no es tindrà en compte respecte als límits màxims autoritzats.

18.3 Es consideren hores extraordinàries estructurals les realitzades per comandos o treballs imprevistos, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat agroalimentària, pecuària i investigadora.

18.4. Quan s'exigeixi als treballadors agrícoles i pecuaris una especial dedicació en diumenges o festius, les hores extres sempre es conceptuaran com a estructurals. Per a concertar aquestes hores serà necessari que siguin justificades i ineludibles i que estiguin autoritzades per la Direcció de l'IRTA, aplicant-se criteris estrictes i restrictius.

18.5 Les hores realitzades pel personal de l'àrea de R+D+T de categoria B i pel personal de l'àrea de Suport del nivell 8, 7 i 6 que ocupen càrrecs de comandament, per sobre de les seves jornades en cada moment, no es consideraran com a hores extraordinàries tota vegada que en els nivells salarials dels seus llocs de treball s'ha inclòs la valoració d'una especial dedicació a l'IRTA.

## Article 19

### *Calendari laboral*

19.1 L'elaboració del calendari laboral anual, s'establirà per part de la direcció de cada centre previ informe dels representants dels treballadors i quedarà exposat, a primer de gener de l'any que comenci la seva vigència, als taulells d'anuncis de cada centre de treball per a coneixement de tots els treballadors. En cas de discrepàncies, es sotmetran a la CIVIC. En cas que es mantingui la discrepància, si qualsevol de les dues parts ho proposa, s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya en tràmit de mediació.

19.2 En els Centres fora del casc urbà les festes locals es podran substituir per dos dies diferents a pactar entre la Direcció del Centre i els representants dels treballadors.

## Article 20

### *Vacances*

20.1 El període de vacances es fixa en vint-i-tres dies laborables (de dilluns a divendres), que es podrà fraccionar, com a màxim, en tres parts, amb un mínim de fracció de 7 dies naturals. Les vacances s'hauran de demanar per escrit, amb antelació suficient, i restarà supeditada la seva concessió a les necessitats del servei. En cas de desacord entre l'empleat i el cap de departament, unitat, àrea o centre de treball, l'empleat podrà escollir el període de la meitat de les seves vacances. Sempre s'hauran de gaudir abans del 31 de desembre de l'any en curs.

20.2 Els treballadors que hagin ingressat en el transcurs de l'any, únicament tindran dret als dies de vacances corresponents a la durada del seu contracte de treball durant l'any en curs.

20.3 A efectes del càlcul de les vacances que corresponguin, es considerarà el període anual des del dia 1 de gener fins al 31 de desembre de l'any en curs.

20.4 S'estableix un sistema de premis vinculat als anys d'antiguitat reconeguda per l'IRTA que consisteix en el gaudiment de dies addicionals de vacances, segons el quadre següent:

20.4.1 Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.

20.4.2 Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.

20.4.3 Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.

20.4.4 Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

20.4.5 Amb 35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals.

20.5 El premi es pot gaudir a partir de l'any natural següent al compliment del primer any de l'antiguitat de cada període. A tots els efectes seran considerats dies de vacances.

## Article 21

### *Control d'assistència*

S'utilitzaran els sistemes de control de presència adients a cada centre.

## Article 22

### *Disposicions generals en matèria de conciliació i de llicències i permisos*

22.1 Disposició general: s'incorporen al Conveni col·lectiu de l'IRTA com a drets reconeguts les previsions de les lleis de conciliació de la vida familiar i laboral aplicables al sector públic a Catalunya, sense excepcions. En cas de produir-se qualsevol modificació i/o creació de norma en matèria de conciliació a l'àmbit Estatal o de Catalunya, s'incorporarà en els termes que ho prevegi, i en el termini d'un mes des de la publicació de la norma, la CIVIC es reunirà per determinar la forma d'aplicació dels preceptes.

22.2 Es podran agrupar tots els permisos relacionats amb la maternitat, tals com permís de maternitat, permís d'al·letament i/o reduccions de jornada per aquesta causa.

22.3 A tots els efectes, les parelles de fet degudament inscrites al registre tindran la mateixa consideració que el matrimoni.

22.4 Les excedències, els permisos, i les reduccions de jornada de que hom gaudeixin en el moment d'entrada en vigència del present conveni, s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comporti condicions més beneficioses per a les persones interessades.

## Article 23

### *Reduccions de jornada*

23.1 Consideracions generals. Requisits i condicions per a la concessió.

23.1.1 La persona que sol·liciti la reducció per guarda legal no podrà exercir,

simultàniament, una altra activitat retribuïda pública o privada durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

23.1.2 No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

23.1.3 La concessió del règim de reducció de jornada s'extingirà per desaparició de les causes que l'havien motivat o per desig exprés del treballador. Aquest, a partir del primer dia hàbil següent a la data de desaparició de les causes o de la comunicació de la seva renúncia, realitzarà l'horari normal que li correspongui en el lloc de treball que ocupa i rebrà la totalitat de les seves retribucions.

23.1.4 En els supòsits de reducció de jornada derivada de l'aplicació d'aquest article, es poden fer nomenaments a temps parcial per a cobrir la part de jornada no feta.

23.1.5 Es fixen dues modalitats de reducció de jornada i compliment d'horari, que hauran d'ésser respectades obligatòriament:

a) Reducció de la jornada laboral en un terç: Jornada diària de cinc hores, de dilluns a divendres.

b) Reducció de la jornada laboral en una meitat: Jornada diària de tres hores i quaranta-cinc minuts, de dilluns a divendres.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada, previstes en els apartats d'aquest article, corresponen al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. S'haurà de garantir un mínim de jornada intensiva llevat que les parts acordin el contrari.

23.1.6 La concessió del règim de jornada reduïda serà atorgada pel responsable de personal, prèvia instància de l'interessat, on s'haurà de determinar i justificar la persona en virtut de la qual s'invoca el dret, així com la modalitat de reducció de jornada que es vol adoptar, i caldrà acompanyar-hi les certificacions oficials i altres documents que acreditin les circumstàncies en base a les quals es formula la sol·licitud.

23.2 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

23.2.1 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors i treballadores tindran dret a percebre el 100% de les seves retribucions. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat. La reducció de jornada regulada en aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment; si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

La persona afectada pot optar per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.

Les persones a les quals s'aplica aquest article no han d'haver estat privats de la guarda legal per resolució judicial i l'altre progenitor o progenitora treballi.

23.2.2 En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors/res de l'IRTA tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant un any, computables a partir de la finalització del permís d'adopció i/o d'acollida.

23.3 Reducció de jornada amb disminució de la retribució

23.3.1 Reducció de jornada per cura de familiars

Tindran dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre almenys, un terç i un màxim de la meitat, les persones que tenen sota la seva cura directa a un

- convivent o familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat que per raó de l'edat, accident, hospitalització, mobilitat reduïda o malaltia greu, necessitin d'una especial atenció, i amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al

65% o amb un grau de dependència que l'impedeix ésser autònom o que requereix dedicació o atenció especial;

- un minusvàlid psíquic, físic o sensorial, que no desenvolupi activitats retribuïdes.

#### 23.3.2 Reducció de jornada per guarda legal

Tindran dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, les persones que tenen sota la seva cura directa i sempre que se'n tingui la guarda legal de un infant de fins a 12 anys (inclòs).

Aquest règim especial de jornada reduïda es considera compatible amb la pausa per lactància que, si s'escau, suposarà la corresponent reducció sobre les jornades abans esmentades, però sense disminució retributiva per aquest concepte.

L'IRTA podrà comprovar en qualsevol moment l'autenticitat del que s'hagi declarat en relació amb el benefici de guarda legal, donant lloc, si s'escau a la revisió del benefici atorgat.

#### 23.3.3 Reducció de jornada per violència de gènere

El treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral a la reducció de la jornada de treball.

#### 23.3.4 Aspectes retributius dels anteriors supòsits

Les persones a les quals s'apliquen aquests articles, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Aquest regim retributiu és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establerta per la normativa laboral aplicable al personal de l'IRTA.

### Article 24

#### *Permisos retribuïts*

Tot el personal, avisant amb la màxima antelació possible i justificant la seva petició en forma usual per a cada cas, tindrà dret als següents permisos retribuïts, referits a dies laborables.

La documentació justificativa s'haurà d'entregar en un termini màxim de 10 dies laborables, en cas de no aportar aquesta documentació s'entén que el treballador/a desisteix del permís sol·licitat i l'absència es descomptarà dels dies d'assumptes propis.

24.1 El personal podrà disposar cada any, d'un total de 9 dies feiners retribuïts per a assumptes particulars, sense necessitat de justificació, amb prèvia autorització del cap corresponent, però subordinats, en tot cas, a les necessitats del servei. En cas de fraccionament es podran gaudir en períodes mínims de ½ de la jornada. Aquests permisos per assumptes particulars podran gaudir-se amb les condicions següents:

a) El dia 15 de gener es considerarà com a principi i finalització de cada període anual, i mai no es podran acumular els dies disponibles d'un any amb els del següent.

b) La sol·licitud s'haurà de cursar amb un antelació mínima de cinc dies hàbils, llevat el cas de necessitat urgent manifesta.

24.2 Pel que fa al matrimoni i les unions estables de parella degudament inscrites al Registre corresponent, es concedirà llicència de quinze dies naturals que no afectarà els drets econòmics. Aquesta llicència haurà de ser sol·licitada per escrit, amb una antelació de quinze dies, com a mínim, i s'hauran d'aportar els documents oficials corresponents.

Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes particulars. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o de l'inici de la convivència.

24.3 Dos dies en cas de divorci o separació legal. Aquest permís es podrà gaudir al llarg del procés i fins a un màxim de deu dies a partir de la resolució judicial.

24.4 Un dia per casament d'un familiar fins el segon grau i dos dies si se celebra fora del territori de Catalunya.

24.5 Permís a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, previ avís i justificació.

24.6 En cas d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu el treballador/a tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant el temps necessari per a dur a terme els tràmits administratius, requerits per l'administració competent, previ avís i posterior justificació.

24.7 El progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

24.8 Permís per maternitat

- En el supòsit de part, les treballadores tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

- El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part.

- En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

- No obstant, i sens perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

- L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquestes tres darreres siguin imputables a la mare.

- La persona que gaudeixi del permís per maternitat ho pot fer, a elecció seva, a temps parcial, d'una manera ininterrompuda.

- En cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.

- Si el període del permís de maternitat coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís, iniciant el còmput l'endemà de la data de finiment del permís.

24.9 Permís per adopció

- En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un fill menor de fins a 6 anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

- Si en el mateix supòsit el fill és major de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies o experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

- En el cas que el pare i la mare treballin, el període de permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

- Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar, a elecció del treballador/a, fins a sis setmanes abans.

- A opció del treballador/a, aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o parcial.

24.10 En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o el treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

Si el període del permís o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís, iniciant el còmput l'endemà de la data de finiment del permís.

#### 24.11 Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Si el període del permís de paternitat coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís, iniciant el còmput l'endemà de la data de finiment del permís.

24.12 Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència al treball, que podran dividir en dues fraccions. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries. A voluntat del treballador es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en una hora, en començar o acabar la jornada, amb la mateixa finalitat, o compactar les hores de permís per gaudir-les en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes i respectant el moment d'inici del període de permís. Aquest dret podrà ser gaudit indistintament pel pare, la mare o el tutor legal. Durant aquest període es podrà optar per fer la jornada corresponent de forma continuada, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

24.13 S'han de tenir en compte les necessitats especials del treballadors/res amb fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals treballadors/res s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador/a gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària, i tindrà dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebí suport.

24.14 Per assistir al metge amb motiu d'una visita mèdica del treballador/a, el temps necessari

24.15 Per assistir al metge amb motiu d'una visita mèdica dels ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, es poden autoritzar permisos d'absència d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7'5 hores. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada dintre dels 30 dies seguits en que gaudeix del permís, amb un mínim de 30 minuts diaris, tenint en compte les necessitats del treball.

24.16 El temps indispensable per a complir un deure públic o personal de caire ineludible dins les hores de treball.

24.17 Dos dies, per trasllat de domicili dins la mateixa població. En el cas

de canvi de domicili en població diferent, el permís es podrà prorrogar fins a un màxim de quatre dies.

24.18 Permís d'assistir als exàmens, el temps necessari, sense minva dels havers. La durada d'aquest permís es pactarà entre el treballador i el seu cap.

24.19 Fins a cinc dies per malaltia greu i/o hospitalització, accident o mort del cònjuge o persona amb la qual convisqui maritalment, fills i pares.

24.20 En cas de malaltia greu o hospitalització, accident o mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el succés es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'haurà de presentar la documentació justificativa corresponent.

24.21 Excepcionalment podran ser concedits altres permisos retribuïts als treballadors que es trobin en una situació crítica per causes molt greus, degudament justificades.

24.22 Permisos per situacions de violència de gènere

Les víctimes per situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a què aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari.

Aquests/es treballadors/es, per decisió pròpia, podran optar per un període de suspensió del contracte si es veuen obligats a abandonar el seu lloc de treball amb una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió, per períodes de tres mesos, fins a un màxim de divuit.

24.23 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Els treballadors/es amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu i previ l'informe mèdic corresponent, han de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de la jornada de treball, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

## Article 25

### *Llicències per assumptes propis*

25.1 Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del treball.

25.2 Es poden concedir llicències, sense retribució, per a atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

25.3 En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada

## Article 26

### *Excedències*

L'excedència podrà tenir les següents modalitats:

- voluntària
- forçosa,
- per guarda de fill
- per raó d'incompatibilitat.

26.1 Excedència voluntària per interès particular :

a) El treballador amb una antiguitat mínima d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a un



any ni superior a cinc, no computant-se el temps que duri aquesta situació a efectes d'antiguitat ni a cap altre. Suposarà la pèrdua del gaudi de l'habitatge que li pogués correspondre com a treballador de l'empresa.

b) Els treballadors amb excedència voluntària conservaran només el dret preferent al reingrés a l'IRTA, en les vacants que es produeixin de la mateixa o similar categoria, i inequívocament en el cas del personal de l'escala de R+D, deuran respectar les funcionalitats específiques (disciplina científica, línia de recerca o especialitat) que exigeixi la vacant que es convoqui, sempre que hagin manifestat per escrit, amb una antelació mínima d'un mes, el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència. S'aplicarà el mateix criteri dins dels grups homogenis de l'àrea de suport.

c) El dret a aquesta situació només podrà ser exercit pel mateix treballador un cop hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti pel motiu exposat al punt 2 d'aquest article.

#### 26.2 Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

a) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data del naixement o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que es gaudís. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

b) L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis a l'IRTA per raó d'un mateix fet causant només serà permès si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament i la organització del treball.

c) El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat.

d) Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

e) L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

#### 26.3 Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

a) Es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

b) Pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys, determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

c) El període d'excedència computa als efectes d'antiguitat. Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

#### 26.4 Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

a) Es pot sol·licitar per una durada mínima d'un any, i màxima de quinze, si el/la cònjuge o convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

b) No computa als efectes d'antiguitat ni comporta la reserva del lloc de treball.

#### 26.5 Excedència voluntària per violència de gènere.

a) S'atorga les treballadores o treballadors víctimes de violència de gènere pel temps que sol·licitin.

b) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici, que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

c) Les víctimes de violència de gènere tindran dret al trasllat a una altre unitat, trasllat que serà considerat forçós.

#### 26.6 Excedència forçosa :

- a) L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant el temps de la seva vigència.
- b) Es concedirà per la designació o l'elecció per a un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o el fet de ser remunerat.
- c) Es concedirà també per passar a treballar en una empresa o programa vinculats a l'IRTA.
- d) El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec i es produirà la reincorporació de forma immediata, en el mateix lloc i centre de treball.

### CAPÍTOL 3

#### *Condicions retributives*

#### Article 27

##### *Estructura salarial*

27.1 És d'aplicació a tot el personal acollit al Conveni i es fixa per a cada nivell.

27.2 L'estructura salarial de l'empresa quedarà constituïda pels conceptes que es recullen en els articles d'aquest capítol.

27.3 El personal de l'IRTA acollit al present conveni percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre sobre els conceptes de sou i antiguitat.

#### Article 28

##### *Salari garantit*

28.1 Es diferencia entre el personal de l'àrea de R+D+T i el personal de l'àrea de suport:

- a) Personal de R+D+T: Salari Garantit IRTA (SGI), els seus imports són els que s'indiquen a les Taules que s'adjunten com a annex 1.
- b) Personal de suport : Salari garantit IRTA, s'estableixen cinc nivells salarials dins de cada nivell professional. Són els que s'indiquen a les Taules que s'adjunten com a annex 1.

#### Article 29

##### *Incrementos pactats*

Les retribucions anuals dels treballadors de l'IRTA es revisaran cada any amb el que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi. Aquest increment es durà a terme amb efectes d'1 de gener de cada any. Els increments retributius per als anys 2008, 2009, 2010 i 2011 són els que consten a les taules retributives que s'adjunten com a annex 1.

#### Article 30

##### *Plus d'antiguitat*

30.1 Com a premi a la permanència a l'IRTA, els treballadors, per cada tres anys de serveis sota qualsevol modalitat contractual sense solució de continuïtat, percebran una quantitat que serà igual per a cada nivell professional, d'acord amb les Taules que s'adjunten com a annex 1. Aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb les mateixes regularitzacions que el SGI.

30.2 En el supòsit que els tres anys de serveis es prestin en categories/nivells diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent a la categoria que es gaudeixi en el moment de perfeccionament del trienni. El valor dels triennis ja consolidats s'actualitzarà al del trienni del lloc que ocupin en l'actualitat.

**Article 31***Compensacions per la realització d'horaris especials (treballs de cap de setmana)*

31.1 A tot el personal per sota del nivell 6 de l'àrea de suport que, realitzant el número d'hores setmanals establertes per a tothom, entri en règim de torns els dissabtes, sempre que això li suposi només un dia i mig de descans setmanal, se li abonarà un complement en concepte de compensació per treballs en dissabte. Aquest complement s'abonarà solament en funció de les hores reals treballades i no és consolidable a cap efecte, ja que només està vinculat amb el treball efectiu en torns.

31.2 L'import d'aquest complement serà el 100% sobre el valor de l'hora ordinària i multiplicat pel nombre d'hores efectivament treballades.

**Article 32***Complements econòmics relacionats amb determinades condicions de treball***32.1 Plus de nocturnitat**

32.1.1 A aquells treballadors que excepcionalment hagin de realitzar el seu treball en període nocturn, -és a dir, entre les 10 h de la nit i les 6 h del matí-, a banda de la compensació en temps de descans igual al treballat en l'esmentat període, se'ls abonarà el valor de l'hora ordinària incrementat en un 50%, tret que en el moment d'efectuar-se el contracte s'estipulés un suplement per treball nocturn.

32.1.2 No tindran dret a aquest complement els treballadors que hagin estat contractats expressament per a treballar en jornada nocturna.

**32.2 Plus de penositat i perillositat.**

Es reconeix la possibilitat d'establir un complement econòmic associat a la realització de les activitats del treball en condicions de risc superior a les normals, sense que això pugui comportar, en cap cas, la no observança de les normes de seguretat i salut en el treball.

Les condicions de risc superior a les normals vindran referides a la exposició continuada a sorolls, productes tòxics i/o perillosos, condicions d'estrès tèrmic per calor o fred, esforços físics excepcionals i exposició a condicions climatològiques i atmosfèriques extremes.

El Comitè de Seguretat i Salut revisarà els llocs de treball que puguin estar afectats per aquestes condicions de treball amb l'assessorament del Servei de Prevenció.

**CAPÍTOL 4***Millores socials***Article 33***Règim d'afiliació a la Seguretat Social*

Tots els treballadors acollits a aquest Conveni hauran d'estar afiliats al Règim General de la Seguretat Social. Les cotitzacions, per part del personal i de l'empresa, es realitzaran d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

**Article 34***Assegurança col·lectiva*

34.1 El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni està cobert amb una assegurança col·lectiva d'accidents; el pagament va a càrrec de l'empresa.

34.2 Els treballadors podran optar per ampliar aquesta assegurança, al seu càrrec. L'IRTA farà el descompte a través de la nòmina.

34.3 La pòlissa de l'assegurança està concertada per l'IRTA perquè les lesions corporals que es derivin d'una causa violenta, sobtada, externa i aliena a la intencionalitat del personal mencionat en el paràgraf anterior, tant en el compliment de les seves activitats professionals com en el transcurs de la seva vida privada, i que li produeixin mort o incapacitat permanent absoluta, quedin cobertes en cas de mort fins a 75.000€ i en cas d'incapacitat permanent absoluta, fins a un total de 150.000€, amb efectes des de la data de la signatura del conveni.

**Article 35***Assegurances de responsabilitat civil*

35.1 L'IRTA respondrà patrimonialment dels danys produïts pel normal o anormal funcionament dels seus serveis. Per fer front a aquestes possibles contingències, l'IRTA subscriurà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per cobrir de la forma més àmplia possible tal responsabilitat.

35.2 Si s'exercitessin accions contra l'IRTA, que donessin lloc a l'exigència d'indemnitzacions per danys, l'empresa podrà repercutir contra els treballadors la quantitat que estigui obligada a abonar, quan hi hagi concorregut dol, culpa o negligència d'aquests treballadors, acreditada per resolució judicial.

35.3 La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles a motor serà coberta per les corresponents pòlisses d'assegurances de vehicles, amb els criteris assenyalats en els paràgrafs anteriors.

**Article 36***Assistència jurídica*

36.1 L'IRTA, directament o indirectament, a través de les Companyies d'Assegurances, prestarà als treballadors que no hagin incorregut en dol, culpa o negligència, els adequats mitjans de defensa quan siguin exercitades accions dirigides a l'exigència de responsabilitats pel normal o anormal funcionament dels serveis públics de l'IRTA.

36.2 De prosperar davant els òrgans jurisdiccionals les accions a què es refereix el paràgraf anterior, l'IRTA abonarà la indemnització fixada quan excedeixi o no estigui coberta per la corresponent pòlissa d'assegurances.

**Article 37***Prestació econòmica per incapacitat temporal*

37.1 El treballador en situació de baixa per incapacitat temporal o maternitat, continuarà percebent el total dels seus havers reals, des del primer dia i mentre persisteixi l'obligació de l'empresa de cotitzar per ell, posant-hi la quantitat necessària per completar, amb aquest fi, l'aportació de la Seguretat Social.

37.2 Tot el temps que romangui la situació d'incapacitat temporal o maternitat serà considerat com a dies treballats a efectes del gaudiment de vacances anuals i de l'abonament de les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

**Article 38***Regulació dels diferents supòsits de jubilació***38.1 Jubilació ordinària**

38.1.1 Dins la política de foment de l'ocupació, i d'acord amb el que es preveu a l'article 58 d'aquest Conveni, la jubilació serà obligatòria en complir els treballadors els 65 anys d'edat.

38.1.2 El personal investigador/especialista quan arribi a l'edat de jubilació podrà sol·licitar-ne l'ajornament. L'IRTA, en base al currículum vitae del peticionari, acceptarà o rebutjarà la pròrroga sol·licitada que, en tot cas, haurà de reiterar anualment.

38.1.3 Els treballadors que, en arribar a l'esmentada edat, no tinguin complert el període mínim de cotització a la Seguretat Social per a tenir dret a pensió de jubilació, podran prestar els seus serveis fins a complir el citat període de cotització.

**38.2 Jubilació especial**

Ambdues parts acorden que, en el cas que els treballadors amb 64 anys d'edat desitgin acollir-se a la jubilació amb tots els drets que els correspondrien de tenir complerts els 65 anys, el centre al que pertanyen substituirà la persona que es jubili per un altre treballador inscrit com a desocupat a la corresponent oficina de col·locació, mitjançant un contracte de relleu o d'altres legalment autoritzats.

**38.3 Jubilació anticipada**

38.3.1 L'IRTA abonarà als treballadors que tinguin dret a la jubilació anticipada, per tenir la condició de mutualista abans de l'1 de gener de 1967, i que optin per la

mateixa i portin com a mínim cinc anys al seu servei, com a gratificació, les quanties indicades a la següent taula:

- a) Als 64 anys: vuit mensualitats de les retribucions reals
- b) Als 63 anys: nou mensualitats de les retribucions reals
- c) Als 62 anys: deu mensualitats de les retribucions reals
- d) Als 61 anys: onze mensualitats de les retribucions reals
- e) Als 60 anys: dotze mensualitats de les retribucions reals

38.3.2 Als efectes de reconeixement dels drets econòmics establerts al paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació haurà de ser formulada, com a mínim, trenta dies naturals abans del compliment de l'edat respectiva. Com a data inicial de còmput s'entendrà sempre la de presentació de la sol·licitud de jubilació. Transcorregut l'esmentat termini de 30 dies naturals, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent segons la taula anterior.

#### 38.4 Jubilació parcial anticipada

D'acord amb el que estableix la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social, i la resta de normativa vigent en matèria de jubilació parcial anticipada, els treballadors que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació, podran accedir a la jubilació parcial en els següents termes:

a) El treballador concertarà, previ acord, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 40/2007, de 4 de desembre.

b) L'IRTA concertarà, simultàniament, amb un altre treballador en situació de desocupació, un contracte de relleu, la durada del qual serà igual, i com a màxim, a la del temps que falti al treballador substituït per tenir l'edat de 65 anys de jubilació obligatòria. La jornada de treball d'aquest treballador serà, com a mínim, igual a la reducció de la jornada pel treballador substituït en el mateix lloc de treball o en un altre del mateix grup professional o categoria similar.

D'aquestes contractacions s'informarà als representants dels treballadors i comitès d'empresa.

#### 38.5 Consideració general

L'empresa proporcionarà l'assessorament jurídic necessari per a la gestió de la possible jubilació, anticipada o no, als treballadors que la sol·licitin. Per a aquests fins s'haurà de proporcionar a l'empresa les dades i els documents que siguin necessaris.

### Article 39

#### *Ajut menjar*

39.1 En la mesura de les seves possibilitats, l'IRTA proporcionarà locals i instal·lacions per ser utilitzats com a menjadors als centres de treball.

39.2 Per a l'any 2008, l'IRTA pagarà als seus treballadors la quantitat de 5,40 € per dia de jornada partida. Aquest import serà actualitzat anualment per aplicació de l'IPC estatal, arrodonint-se el seu resultat al múltiple més proper a 5.

39.3 Queden exclosos els treballadors del Centre de Mas de Bover mentre disposin del servei de menjador del centre. Els dies que no disposin d'aquest servei se'ls hi abonarà la quantitat especificada en l'article anterior.

39.4 Es mantenen els criteris de lliurament dels tiquets restaurant que s'han vingut aplicant fins a l'actualitat. Ambdues parts es comprometen a aprovar un Reglament sobre aquest tema en un termini màxim de 3 mesos des de la signatura del conveni.

### Article 40

#### *Estades a l'estranger*

40.1 Quan un treballador es traslladi a l'estranger per un termini superior a tres mesos per a estances de formació i/o perfeccionament, haurà de signar amb l'empresa uns pactes addicionals al seu contracte de treball.

40.2 Els esmentats pactes fixaran les condicions particulars en cada cas concret i, entre d'altres, contindran el compromís per part del treballador d'aportar a l'IRTA els coneixements i tècniques adquirides com a contraprestació al compromís de l'empresa a l'assistència professional, tècnica i econòmica requerida segons les circumstàncies durant aquest període de temps. L'IRTA es farà càrrec de les despeses sanitàries sempre que no les cobreixi la Seguretat Social, prèvia justificació per part del treballador.

40.3 El treballador haurà de romandre sota contracte laboral a l'IRTA per un període a fixar en cada cas no superior a dos anys, a comptar des de la seva incorporació al lloc de treball al qual sigui destinat. Si abans de finalitzar el termini que es fixi desitja causar baixa, haurà de retornar a l'empresa, segons la part proporcional del temps de no permanència, i en concepte d'indemnització per danys i perjudicis, la quantitat abonada per l'IRTA en concepte de sou o qualsevol altre, durant el temps d'estada a l'estranger.

40.4 La seva reincorporació s'haurà de produir de mutu acord en un termini màxim d'un mes, a comptar des de la data de finalització de l'estada, que serà retribuït d'acord amb la seva categoria professional; per causes excepcionals i d'acord amb la Direcció General de l'IRTA, aquest termini podrà ser ampliat.

#### Article 41

##### *Personal investigador en formació*

Atès que l'IRTA promou plans i programes de formació específics, i s'adhereix als programes formatius autonòmics i estatals vinculats a la formació de personal investigador, queden regulades les especificitats d'aquest col·lectiu de la següent manera:

##### 41.1 Beca predoctoral convocada per organismes aliens

a) Les condicions professionals i formatives es regularan pel contingut de la convocatòria

b) El primer any o els dos primers anys (segons l'organisme convocant) estaran donats d'alta a la Seguretat Social per part de l'organisme convocant

c) El segon any i el tercer any (segons l'organisme convocant) formalitzaran un contracte laboral amb l'IRTA amb la categoria professional: personal investigador en formació, les retribucions de la qual seran, en cada cas, coincidents, com a mínim, amb l'import de la beca atorgada

d) A partir del moment que tinguin contracte de treball se'ls hi aplicaran les previsions de l'article 41.5.

##### 41.2 Beques predoctorals convocades per l'IRTA

a) La seva convocatòria vindrà justificada en els casos en que l'IRTA desenvolupa programes d'investigació propis l'àmbit dels quals no estigui reconegut en les convocatòries públiques genèriques d'altres organismes

b) Quan es convoqui una beca IRTA es garantirà el seu finançament per a tot el període de vigència de la mateixa, prorrogable anualment fins un màxim de quatre anys

c) L'import de la beca serà el que apliqui l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) per a les seves convocatòries, llevat d'incorporacions de becaris en altres comunitats autònomes dins de programes nacionals, en que s'aplicaran els imports de les beques de l'Institut Nacional de Investigació Agrària (INIA)

d) Es preveurà la revocació de la beca atorgada per l'IRTA quan l'investigador en formació obtingui una altre beca, d'un altre organisme, per continuar els seus estudis a l'IRTA

e) Les condicions genèriques d'aplicació seran les del punt anterior, amb la diferència de que el primer any no cotitzaran a la seguretat social sinó que gaudiran d'una assegurança mèdica que els hi garanteixi l'assistència sanitària

##### 41.3 Altres tipus de beques.

Tecnòlegs : a aquest tipus de beques se'ls hi aplicarà la mateixa regulació que faci el Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, o organisme autonòmic competent

41.4 Tractament dels becaris/es amb contracte de treball.

41.4.1 En el moment que els becaris gaudeixin de contracte laboral se'ls hi aplicarà el conveni col·lectiu IRTA, amb les limitacions que prevegi la normativa laboral vigent

#### Article 42

##### *Any sabàtic*

El personal de l'àrea de R+D+T, a partir de la consolidació de la categoria d'Investigador "C"/Especialista "C" podrà acollir-se a l'anomenat "any sabàtic" un cop cada set anys, amb la possibilitat de cobrar fins a un cent per cent del sou vigent en el moment d'acollir-s'hi. L'esmentat "sabàtic" es realitzarà normalment en un Centre de Recerca o Departament Universitari de rellevància reconeguda, que serà triat de comú acord entre l'empresa i el treballador. Seran també d'aplicació els tipus de pactes que s'estableixen a l'article 40.

#### Article 43

##### *Bestretes sobre nòmina*

43.1 Els treballadors de l'IRTA tindran dret a percebre, com a bestreta, l'import d'un a tres pagaments o mensualitats del Salari base i del Plus Antiguitat (PA) líquids, quan ho necessitin per atendre urgents necessitats de la seva vida. Aquests extrems s'hauran de justificar documentalment amb la sol·licitud el més aviat possible.

43.2 Aquest dret estarà limitat per les següents condicions:

43.2.1 L'assignació mensual del treballador que sol·liciti una bestreta d'un a tres pagaments serà calculada, per a concedir-lo, per l'esmentat SGI i PA líquids que gaudeixi com a remuneració del seu càrrec principal, sense l'acumulació o augment de gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.

43.2.2 Per gaudir de la bestreta serà necessari que el treballador adquireixi el compromís de reintegrar-la, a través de descompte en nòmina, en catorze mensualitats.

43.3 En el supòsit que el sol·licitant de la bestreta tingués prevista la caducitat del seu contracte en un termini inferior a les catorze mensualitats establertes per al reintegrament dels diners abonats, el terme de devolució s'ajustarà a les mensualitats previstes de permanència a l'IRTA.

43.4 Les bestretes no meritiran cap interès, però seran reintegrades en les mensualitats a què es refereix la regla precedent i per quantitats iguals cada mes. Els treballadors podran reintegrar en menor temps la bestreta rebuda i liquidar-la en la seva totalitat quan així ho estimin convenient, dins del termini convingut.

43.5 Si es produeix l'extinció de la relació laboral, i un cop efectuada la quitança corresponent, existeix una diferència en contra del treballador i a favor de l'empresa per no haver liquidat aquell treballador, en la seva totalitat, les bestretes rebudes, haurà de reintegrar aquesta diferència dins dels quinze dies següents al de la comunicació de l'esmentada quitança; transcorregut l'esmentat període s'exigirà el reintegrament pels procediments legals que siguin d'aplicació.

43.6 Cada any l'IRTA establirà un fons de 40.000 euros amb aquestes finalitats, el qual serà administrat per la CIVIC segons s'estableix en l'article 7 del present Conveni.

#### Article 44

##### *Vigilants*

44.1 És facultat de l'IRTA vincular l'ocupació d'habitatges, en centres i finques de la seva propietat, a determinats llocs de treball amb la finalitat que durant el dia i la nit vigilin recintes, instal·lacions, ramaderia, cultius, etc.

44.2 Als treballadors que se'ls adjudiqui un habitatge en qualitat de vigilants se'ls ho farà constar al contracte de treball.

44.3 El personal que ocupi els esmentats habitatges perdrà el dret a gaudir-les quan es produeixi canvi o trasllat del lloc de treball,- sempre que suposi canvi de

centre de treball, jubilació, cessament en la relació laboral per baixa, excedències en qualsevulla de les seves modalitats o suspensió de contracte sempre que aquesta suspensió superi els dos mesos.

44.4 Quan l'habitatge estigui ocupat per matrimonis en què ambdós cònjuges siguin treballadors de l'empresa i només un d'ells consti com a vigilant, si esdevé qualsevol dels supòsits del paràgraf anterior que afecti al que ostenta el títol de vigilant, donarà lloc a que l'habitatge sigui desallotjat per tots els membres de la família que l'ocupin, en un termini màxim de seixanta dies naturals. Mentre ocupi l'habitatge haurà de seguir efectuant les tasques que tingui assignades en la seva categoria de vigilant.

44.5 L'IRTA es compromet a que l'habitatge atorgat estigui sempre en condicions d'habitabilitat. La destrossa malintencionada de l'habitatge o un ús negligent podrà ser sancionada segons el que s'estableix al capítol 10 d'aquest Conveni.

44.6 Als treballadors que els sigui assignat un dels habitatges esmentats en el paràgraf anterior, com a contraprestació a l'ús i gaudi, estaran obligats a realitzar les següents funcions:

- a) Impedir l'entrada al centre o finca a tota persona aliena a l'empresa que no estigui degudament autoritzada, fora de les hores de treball.
- b) Curar que estigui en correcte funcionament el centre i/o finca i avisar, en cas que el vigilant no pugui solucionar el problema sorgit, a la persona encarregada del seu manteniment, amb la major urgència possible.
- c) En cas d'urgències nocturnes seran els encarregats de solucionar-les o gestionar-ne les solucions.

44.7 Quant a les funcions següents, si la seva realització supera les 2 hores en festius i setmana es pactaran entre l'empresa, els delegats de personal i el vigilant afectat, les compensacions econòmiques oportunes:

- a) Maneig d'hivernacles i sistemes de calefacció de caire general.
- b) Encarregar-se del reg dels camps, menjar i neteja dels animals, els dies de festa i diumenges, d'acord amb les instruccions dels seus caps.
- c) I totes aquelles que, segons la Direcció del Centre, siguin necessàries per al bon funcionament dels serveis, etc.

44.8 Quan en un mateix centre o finca hi hagués dos o més vigilants, s'establirà un sistema de torns per què realitzin les tasques que li són encomanades, així com per al gaudiment rotatori de diumenges, festius i vacances anuals.

44.9 Si només hi hagués un vigilant al centre o finca, l'IRTA facilitarà al treballador la suplència necessària per al gaudiment dels descansos establerts per Llei i per aquest Conveni.

44.10 La Direcció de l'IRTA farà una relació d'habitatges vinculada a llocs de treball, posant-la en coneixement del personal i actualitzant-la periòdicament.

44.11 Quan s'hagi de pactar les condicions econòmiques amb els vigilants, s'escoltarà els representants de personal, sempre i quan la seva intervenció sigui sol·licitada per la persona afectada.

## CAPÍTOL 5

### *Classificació i promoció professional*

#### Article 45

##### *Disposició general*

45.1 La classificació del personal es portarà a terme d'acord amb el que es preveu en aquest Conveni. Les denominacions i classificacions del personal consignat als següents articles són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els nivells i categories ressenyades si les necessitats i el volum de l'IRTA no ho requereixen, a judici de la Direcció General.

45.2 L'empresa es reserva la possibilitat d'ampliar les categories professionals dins de les facultats d'organització del treball que té.



45.3 Amb efectes d'1 de gener de cada any, l'IRTA comunicarà, als representants dels treballadors, la composició de la seva plantilla de personal.

#### Article 46

##### *Classificació segons permanència*

46.1 Personal indefinit

46.2 Personal temporal: és el que ha estat contractat sota les fórmules legals de contractació temporal, vigents en cada moment, amb compliment dels requisits i fins els establerts en les esmentades formes legals.

46.3 Tot el personal temporal gaudirà dels mateixos drets que tenen els treballadors indefinits, amb excepció d'aquells que no li siguin d'aplicació per la mateixa naturalesa i temporalitat del seu contracte de treball.

#### Article 47

##### *Classificació segons categories i nivells retributius*

47.1 La classificació actual és la següent

- Personal de l'àrea de R+D+T.

- Personal de l'àrea de Suport.

Personal de l'àrea de R+D+T

Denominació categoria professional

- Director d'Investigació "B" / Especialista "B"

- Investigador "C" / Especialista "C"

- Investigador "D" / Especialista "D"

- Col·laborador d'Investigació "E" / Especialista "E"

- Col·laborador d'Investigació "F" / Especialista "F"

Adicionalment, es reconeixen les següents altres categories relacionades amb els termes de les convocatòries públiques en matèria de R+D+T:

- Personal investigador procedent de convocatòries públiques

- Investigador en formació

Personal de l'àrea de suport

a) Es contemplen tres grans àrees d'activitat, que anomenem famílies o agrupacions professionals homogènies, i que són:

- Administració/gestió de l'activitat

- Suport directe a l'activitat: camp/granja i laboratori

- Suport indirecte a l'activitat

b) Dins de cadascuna d'aquestes àrees es contemplen 8 grups o nivells professionals, segons la seva classificació, d'acord amb tres criteris bàsics: competència, solució de problemes i responsabilitat. El mètode HAY és el que es continuarà aplicant per a qualsevol procediment de valoració i classificació de llocs de treball de l'àrea de suport.

#### Article 48

##### *Descripció de les funcions de les diferents categories professionals*

Les descripcions de les funcions corresponents als nivells/categories enumerats a l'article 47 i els requisits per a l'accés es troben definits als annexos 2 i 3 de "Definicions dels llocs de treball de les àrees de R+D+T i de suport de l'IRTA", que s'incorporen al present Conveni.

#### Article 49

##### *Consideracions generals del sistema d'avaluació i promoció*

49.1 L'empresa arbitrarà un procediment d'avaluació de tots els treballadors de l'IRTA, basat en l'acompliment d'objectius i/o l'anàlisi d'indicadors de conducta en diferents competències, com a eines d'estímul i reconeixement de les aportacions individuals a l'acompliment de les funcions i objectius de l'IRTA.

49.2 Els resultats d'aquesta avaluació, constituiran el punt de partida bàsic en qualsevol dels procediments de promoció que més endavant s'estableixen.

## Article 50

*Sistema d'avaluació i promoció per al personal investigador i especialista de les categories F, E, D, C, B*

## 50.1 Aspectes generals

a) Les categories professionals del personal de R+D+T son:

Director d'Investigació "B" / Especialista "B"

Investigador "C" / Especialista "C"

Investigador "D" / Especialista "D"

Col·laborador d'Investigació "E" / Especialista "E"

Col·laborador d'Investigació "F" / Especialista "F"

b) El període mig de permanència orientativa a cada categoria és:

Categories	Permanència mitjana orientativa en la categoria (anys)
Investigador "C" / Especialista "C"	6
Investigador "D" / Especialista "D"	5
Col·laborador d'Investigació "E" / Especialista "E"	4
Col·laborador d'Investigació "F" / Especialista "F"	3

c) Un investigador/especialista pot restar indefinidament en una determinada categoria o nivell:

- si no compleix els requisits objectius per a l'ascens

- si l'avaluació del comitè de promoció no és favorable

d) La promoció professional restarà subjecte a la disponibilitat de recursos o l'adequació a l'estructural general del personal investigador o especialista.

## 50.2 Promoció vertical del personal R+D+T

Procediment per a canvi de categoria des d'investigador/especialista F fins a investigador/especialista B

- Quan es compleixin els requisits exigits (titulacions, temps, etc.), si el cap ho considera oportú o ho demana l'investigador/especialista, es procedirà a l'Anàlisi de capacitats, Mèrits i Potencial per fonamentar qualsevol canvi de categoria.

- Aquesta anàlisi serà realitzada per una Comissió d'Avaluació, amb la següent composició:

Un President, nomenat pel Director General i que actua en la seva representació.

El cap de l'avaluat.

El cap de l'anterior.

Dos representants del Director General.

Un investigador/especialista de categoria superior a la de l'avaluat i d'aquella a la que aquest pugui accedir, designat pel Director General.

Un investigador/especialista proposat pels treballadors, de categoria C o superior. En cas que l'avaluat aspiri a la categoria "B", aquell haurà de ser de la mateixa o superior categoria.

Fins a dos especialistes assessors externs, escollits per la CIVIC sota criteris que determini la Direcció General.

Un representant de la Direcció de RRHH que actuarà com a Secretària, amb veu però sense vot.

- La comissió considerarà, per a cada candidat, els següents aspectes:

Lectura i comentari de l'acompliment dels darrers anys.

Apreciació i comentari de l'actuació de l'individu per part del seu cap.

Anàlisi i valoració de mèrits referits a contractes d'investigació i desenvolupament tecnològic amb el sector privat, projectes competitiu, producció científica de qualitat i activitats de transferència amb el sector productiu, utilitzant criteris prioritzats aprovats pel Consell d'Administració.

Anàlisi d'opcions per al candidat.

Comparació "funcions de la categoria/persona" i sumari.

- En el cas de candidats a la categoria "B", aquests hauran de preparar, en el moment de presentar la candidatura, un pla de futur a cinc anys, del treball a realitzar,

dins de la seva especialitat, tenint presents els objectius de l'IRTA. Aquest pla també serà considerat i estudiat per la comissió.

- Un candidat no podrà promocionar-se d'una categoria a una altra pels mateixos mèrits més d'una vegada.

#### 50.3 Promoció horitzontal del personal R+D+T

a) Ambdues parts acorden implementar un nou complement econòmic per al personal R+D+T, associat als mèrits d'investigació, concertació amb el sector i transferència i associat a un complement de mèrits, investigació i transferència al sector (CMIT). Aquest complement no suposa cap increment addicional, per al període 2008-2011, de la massa salarial que es pugui preveure a les lleis de pressupostos.

b) El model de promoció horitzontal R+D+T està previst per a reconèixer la carrera investigadora sense accedir a un canvi de categoria i s'estructura en trams amb la finalitat d'establir un recorregut professional que permeti l'avaluació de diferents aspectes (científics, de concertació amb el sector i de transferència) dins la mateixa categoria.

c) Aquest model és incompatible amb el sistema de promoció vertical. La suma de percepcions corresponents als diferents trams dins d'una mateixa categoria mai pot superar la diferència econòmica entre la categoria actual i la categoria superior.

d) Durant la vigència d'aquest Conveni, es crearà una Comissió paritària amb la funció de determinar, en base als paràmetres esmentats, els criteris d'avaluació i puntuació per a cadascun dels trams i establirà el calendari per a desplegar el model.

### Article 51

#### *Sistema d'avaluació i promoció per al personal de suport*

##### 51.1 Consideracions generals

51.1.1 S'estableix un sistema de promoció horitzontal i vertical, per tot el personal amb contracte IRTA indefinit i/o amb consecució de contractes temporals sempre que la interrupció entre contractes hagi estat inferior a sis mesos.

51.1.2 Es crea una única Comissió paritària per a lavaluació de les candidatures del personal de suport tant per a la promoció horitzontal (fins a sènior) com per a la vertical.

La composició i funcionament de la Comissió paritària s'ajustarà a les següents previsions:

- Estarà formada per 2 membres anomenats per la Direcció i dos membres anomenats pel Comitè Intercentres

- Cadascuna de les parts designarà dos substituïts

- El president de la comissió serà el portaveu de l'empresa i el vicepresident el portaveu del comitè intercentres.

- A aquesta Comissió es podran incorporar assessors externs

- Cap candidat a ser promocionat podrà formar part de la Comissió en l'any de què es tracti

- Anualment es tramitarà una convocatòria per a la presentació de candidatures que finalitzarà el 31 de desembre de cada any

- La Comissió avaluadora es reunirà dins el primer trimestre de cada any.

- Abans del 30 de novembre es constituïran les comissions avaluadores i s'aprovaran els respectius reglaments de funcionament de cadascuna d'elles

- Per a l'avaluació de les candidatures pel passí a mestre es crea una Comissió integrada només per representants de la direcció

- Mentre estigui constituïda aquesta comissió, la direcció autoritza que els seus membres puguin dedicar hores laborables per assistir a les sessions de la comissió que convocarà la direcció.

- A petició de qualsevulla de les parts, es podrà afegir un tercer membre per cada una de les dues parts, treballador de l'IRTA, de nivell superior al de l'avaluat. Aquest membre haurà de tenir un ampli coneixement del contingut del lloc que s'ha de valorar i no tindrà dret a vot.

##### 51.2 Promoció horitzontal

51.2.1 S'estableixen 5 nivells de Promoció Professional amb els següents requeriments de permanència:

- Inicial: correspon amb el nivell d'accés al lloc de treball atorgat al treballador en el moment del seu ingrés a l'IRTA o en cas de promoció a una nova categoria professional.

- Consolidat: al nivell de consolidació es podrà accedir, no abans d'haver gaudit de, almenys, tres anys de contracte en nivell inicial. Comportarà un increment retributiu del 8%

- Expert: al nivell d'expert es podrà accedir després de 4 anys de permanència al nivell consolidat. Comportarà un increment retributiu del 4% i podran adquirir la condició d'expert, com a màxim, el 60% de la plantilla.

- Sènior: si accedirà després de 5 anys de permanència al nivell d'expert. Comportarà un increment retributiu del 4%, i podrà adquirir el nivell de sènior, com a màxim, el 40% de la plantilla.

- Mestre: S'estableix que, per a cadascun dels vuit nivells professionals, existeix la possibilitat de destacar fins a un 15% dels treballadors en nivell de mestratge. No es podrà accedir al nivell de mestratge sense haver estat, almenys, sis anys en el de sènior. Comportarà un increment retributiu del 4%.

#### 51.2.2 Sistema d'avaluació

- Cada dos anys es farà una avaluació del personal de l'àrea de suport

- A partir del compliment dels anys de permanència corresponents a cada nivell horitzontal, la persona tindrà l'oportunitat de ser avaluada i el seu possible canvi d'escala de promoció serà analitzat en la Comissió de promoció del personal de suport que es reuneixi amb posterioritat a que es compleixi el període de permanència

- Si el possible canvi d'escala no prospera, la persona podrà tornar a ser avaluada l'any següent.

- En els processos d'avaluació per a promoció del personal de suport participaran l'avaluat, el cap del departament, i/o el cap directe. Recursos Humans coordinarà tot el procés.

- Entre els criteris orientatius per a la promoció horitzontal, es tindran en compte:

Capacitat professional

Autonomia en el desenvolupament de les tasques

Contribució a la millora dels procediments de treball

Suport als col·laboradors

Iniciativa i creativitat

Actitud responsable i de cooperació

- Per tal de valorar la promoció del personal de suport es tindran en compte les apreciacions de la contribució realitzats anteriorment. En aquestes avaluacions es proposaran plans de millora i possibles accions formatives per tal de facilitar el desenvolupament de la persona.

- Si fa més d'un any de l'anterior avaluació bianual, es farà una altra avaluació extraordinària coincidint amb l'any en què la seva potencial promoció sigui analitzada per la Comissió de promoció.

#### 51.2.3 Procediment per a la presentació de candidatures

- Passi a consolidat

Els candidats podran presentar la seva candidatura dins el termini establert.

La Comissió analitzarà les candidatures presentades. El passi a consolidat estarà subjecte a que l'avaluació bianual del compliment sigui positiva.

- Passi a expert o sènior

Els candidats hauran d'aportar la següent documentació:

- CV actualitzat que inclogui:

trajectòria professional a l'IRTA (llocs ocupats, funcions desenvolupades)

formació rebuda relacionada amb les funcions del lloc que ocupa, detallant el títol, la durada i un breu resum del contingut.

aportacions del candidat a la millora continua de l'IRTA, manifestada bé sigui amb la participació en grups de millora; amb la presentació de suggeriments de millora, i similars.

- Addicionalment, la Comissió disposarà per a la seva avaluació de la següent documentació:

acreditació de l'avaluació bianual del desenvolupament

la Direcció de Recursos Humans aportarà un Informe complementari de cada candidat sobre el grau de compliment de les funcions encarregades

per als nivells 5 al 8, s'afegirà una avaluació addicional amb la metodologia que el reglament estableixi, que s'acompanyarà d'una entrevista personal i una memòria dels aspectes a potenciar en l'eventual desenvolupament professional

per als nivells 6 al 8 que col·laborin en activitats d'investigació, transferència i desenvolupament caldrà aportar la documentació acreditativa del nivell de participació

51.2.4 Disposicions complementàries al sistema de promoció horitzontal

- Als efectes del còmput de la permanència pel passí al nivell horitzontal superior es tindrà en consideració la data de la darrera promoció horitzontal

- En cas de reclassificació professional tornarà a començar el període per al còmput de cara a futures promocions horitzontals

- Les limitacions percentuals de cada nivell horitzontal s'aplicaran per nivells professionals.

51.3 Promoció vertical

S'entén per promoció vertical la reclassificació del personal de suport: dins dels 8 nivells de classificació professional dels llocs de treball.

51.3.1 Procediment per a la presentació de candidatures.

Durant el mes d'octubre de cada any, tots els treballadors de la plantilla de suport que justifiquin que l'empresa, per encàrrec explícit de la direcció ha modificat substancialment les funcions i responsabilitats del respectiu lloc de treball o perquè hi ha hagut un canvi organitzatiu important, podran demanar que es revisi la classificació del seu lloc.

Requisits previs per poder optar a la reclassificació del nivell d'un lloc de treball de suport:

- Nivell actual consolidat. Llevat que existeixi un mandat per escrit de l'empresa encarregant noves funcions de nivell superior, i

- Temps mínim de 12 mesos de realització de feines de nivell superior, i

- Contrastació del lloc de treball amb d'altres similars, i

- Descripció del lloc de treball i la seva evolució feta per l'interessat amb informe del Cap de Departament.

En el supòsit que existeixi un mandat per escrit de l'empresa encarregant noves funcions de nivell superior, la persona afectada es beneficiarà de la major retribució des del dia de l'encàrrec formal de noves funcions. El canvi de nivell es formalitza des de la data que ho aprova la comissió de reclassificació que es reuneixi a partir de l'any de l'encàrrec de noves funcions.

51.3.2 Disposicions complementàries al sistema de promoció vertical.

Als efectes de promoció professional, en aquests casos, s'entendrà que el treballador té assolit el nivell consolidat corresponent al nou lloc

Es respectaran *ad personam* les retribucions que el treballador tingués abans de la promoció vertical.

## Article 52

### *Treballs de diferent categoria professional*

52.1 En el cas que a un treballador se li assigni una feina corresponent a una categoria superior, en percebrà els havers d'aquesta i si ho fa durant sis mesos en un any, o durant vuit mesos no seguits en el període de vint-i-quatre mesos, tindrà dret a la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

52.2 En casos especials, per necessitats específiques i pel temps imprescindible, la Direcció General podrà, sempre amb el consentiment exprés del treballador afectat, destinar un treballador o un grup de treballadors a realitzar treballs de categoria professional inferior a la que tenen, amb la comunicació als delegats de personal.

52.3 Els treballadors destinats a realitzar treballs de categoria inferior seran sempre els de la categoria immediata superior disponibles.

52.4 El treballador, durant aquest període, continuarà cobrant les remuneracions totals de la seva categoria professional i se li mantindran els altres drets derivats de la mateixa, comunicant-lo als delegats de personal.

#### Article 53

##### *Treballadors amb discapacitat*

53.1 Prèvia petició del treballador se l'instruirà l'oportú expedient d'incapacitat quan, per raó de la seva edat i/o d'altres circumstàncies, abans de la data ordinària de la seva jubilació, sofreixi una disminució tal en la seva capacitat laboral, segons informe mèdic, que l'impedeixi el normal desenvolupament de la tasca que tingui assignada.

53.2 Aquest procediment serà incompatible amb el reconeixement per part del sistema públic de seguretat social de la pensió d'invalidesa permanent absoluta

53.3 Amb aquesta finalitat, el Comitè Intercentres de Seguretat i Salut i/o el Comitè de Seguretat i Salut del respectiu centre, a la vista de l'expedient instruït, elaborarà la corresponent proposta, que haurà de ser aprovada per majoria i elevada a la Direcció General, per tal de destinar l'interessat a un altre lloc de treball en consonància amb la seva capacitat laboral disminuïda, assignant-li la categoria professional que correspongui al nou lloc de treball i percebent les retribucions que aquest tingui reconegudes, amb independència de les prestacions o indemnitzacions que l'interessat rebí de la Seguretat Social pel reconeixement de la corresponent incapacitat.

53.4 La Direcció General, a la vista de la proposta rebuda, designarà el nou lloc de treball al qual destina l'interessat, i el sotmetrà, durant un període màxim de sis mesos, al procés de formació o capacitació necessari per al compliment del nou lloc de treball.

53.5 En finalitzar el referit termini de sis mesos, el Comitè de Seguretat i Salut emetrà un informe sobre l'adaptació de l'interessat a les seves funcions, a la vista del qual la Direcció General decidirà si procedeix consolidar el treballador en el seu nou lloc o, si pel contrari, i degut a la no adaptació, el destina a un altre lloc de treball, concedint-li sis mesos més per a la seva formació i capacitació en les noves funcions.

53.6 En el cas que el treballador recuperi la seva primitiva capacitat laboral, acreditant-ho amb el corresponent certificat, podrà sol·licitar que se'l reintegri a un lloc de treball de categoria professional igual a la que desenvolupava quan li va ser declarada i reconeguda la incapacitat. La reincorporació al nou lloc de treball, o en el seu defecte la remuneració corresponent al mateix pel fet que l'empresa no disposi de plaça que pugui ocupar, li serà reconeguda immediatament.

#### CAPÍTOL 6

##### *Formació*

#### Article 54

##### *Criteri general*

54.1 Les necessitats de formació i perfeccionament professional a què fa referència aquest capítol, les fixarà l'empresa en el marc del seu esquema de planificació.

54.2 De conformitat amb allò previst a l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per tal de facilitar la formació i la promoció professional, el personal afectat pel present Conveni tindrà dret, sempre que no es perjudiqui la normal activitat de l'empresa i que el corresponent servei ho permeti, a veure facilitada la realització de cursos de perfeccionament directament relacionats amb el seu lloc de treball i l'accés a cursos per a la reclassificació i capacitació professional. Així mateix, es facilitarà la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals relacionats amb l'activitat de l'IRTA.

**Article 55***Necessitats formatives i pla de formació*

55.1 En matèria de formació, capacitació i perfeccionament del seu personal, l'IRTA promourà, per si mateixa o a través d'entitats alienes, la formació professional del treballador mitjançant un Pla de Formació.

55.2 L'empresa destinarà a formació, durant el mes de gener de cada any de durada del present conveni, una quantitat equivalent al 1,1% de la massa salarial de l'any anterior.

55.3 Per tal de participar en el seguiment del Pla de Formació, l'empresa comunicarà a la Comissió de Vigilància i Interpretació del Conveni (CIVIC) en les reunions previstes trimestralment, l'evolució del pressupost de formació a nivell de centre, departament, unitat o àrea.

55.4 L'empresa es reunirà amb els representants dels treballadors durant el darrer trimestre de l'any per tal de participar en l'elaboració del Pla de Formació de l'any següent, abans que aquest s'elevi a la Direcció General per a la seva aprovació.

55.5 En cas que un treballador no hagi pogut realitzar una acció formativa durant un any per motius de feina o necessitats del servei, tindrà preferència per gaudir d'aquesta formació l'any següent.

55.6 En els processos d'avaluació del personal, es valorarà l'esforç que la persona ha fet en formar-se.

55.7 Dins del Pla de Formació general de l'IRTA s'elaborarà un pla de formació específic per a les matèries relacionades amb seguretat i salut laboral.

55.8 El treballador tindrà l'obligació d'assistir als cursos de formació establerts per l'empresa en el cas que es facin dins la jornada laboral.

55.9 Si és el cas, i sempre que els cursos de formació i perfeccionament es facin fora de la jornada laboral, l'empresa i el treballador pactaran les condicions econòmiques, de dedicació, compensacions, etc.

55.10 Les reduccions de la jornada de treball, permisos, etc., concedits per a la formació professional, no produiran cap minva en les retribucions dels treballadors.

55.11 Si el treballador volgués cursar estudis, encara que aquests no estiguin estrictament relacionats amb el treball que exerceixi habitualment, tindrà dret:

a) A la divisió de les vacances anuals, en el cas de necessitat justificada, per a la realització d'exàmens, proves d'aptitud, etc.

b) A elegir el torn de treball que li resulti més beneficiós per als seus estudis, en el cas que li pertoqui participar en torns de treball.

55.12 En tot cas, l'empresa podrà exigir al treballador els oportuns justificants del gaudir dels drets als quals es fa referència en aquest article.

**CAPÍTOL 7***Selecció i contractació***Article 56***Principis generals*

L'IRTA seleccionarà el seu personal garantint en tot cas els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i també el de publicitat, segons la legislació vigent.

**Article 57***Provisió de vacants*

57.1 Les vacants que es produeixin per cessament en la relació laboral del personal fix, es cobriran d'acord amb els principis enumerats a l'article 56 d'aquest conveni.

57.2 Quan s'hagi de realitzar un contracte per un any o per un temps superior, l'empresa, amb una antelació mínima de set dies, comunicarà als treballadors i als seus representants la plaça oferta, excepte en aquells casos urgents en què la notificació pugui fer-se en un termini menor o simultani.

57.3 El personal que presti serveis a l'IRTA podrà participar, com a candidat, per cobrir aquestes places, sempre que reuneixi les condicions exigides en la convocatòria.

57.4 En els casos en què es constitueixi una comissió tècnica per a la provisió interna de vacants, els representants dels treballadors tindran dret a nomenar un membre de categoria igual o superior a la de la vacant.

57.5 En el cas de promoció interna per cobertura de vacants es convocarà la plaça corresponent internament. Posteriorment, quan s'escaigui, es farà la convocatòria externa.

57.6 En els processos de provisió de vacants, els representants dels treballadors seran informats del resultat del procés.

57.7 Si existeix igualtat de mèrits amb altres candidats aliens a l'empresa, el fet de pertànyer-hi es considerarà situació preferent.

#### Article 58

##### *Contractació temporal*

58.1 L'empresa situarà el seu percentatge de contractació temporal per sota del 20% al llarg de la vigència del nou conveni col·lectiu.

La conversió de contractes temporals a indefinits es farà mitjançant acord anual de la CIVIC, qui determinarà quines són les persones afectades en cada exercici.

Per a aconseguir aquest objectiu s'han de convertir en indefinits un mínim de 75 contractes temporals, amb la següent previsió:

Any 2007: Conversió de 15 contractes en indefinits

Any 2008: Conversió de 15 contractes en indefinits

Any 2009: Conversió de 15 contractes en indefinits

Any 2010: Conversió de 15 contractes en indefinits

Any 2011: Conversió de 15 contractes en indefinits

58.2 L'IRTA aplicarà les diferents tipologies de contractació laboral temporal d'acord amb el que estableixi la normativa laboral vigent en matèria de contractació, i el que prevegin les convocatòries públiques de projectes que recullin com a requisit per a la validesa de la justificació de la despesa el caràcter temporal de la contractació.

#### Article 59

##### *Contractes fixes discontinus*

59.1 D'acord amb el previst a l'apartat 8 de l'art. 15 de l'ET es convé la utilització d'aquest tipus de contracte per a la realització de treballs que tinguin una durada variable cada any sense que es pugui preveure, i que es vagin repetint d'any en any. Per a la utilització d'aquests contractes:

a) Seran cridats els treballadors necessaris en la contractació inicial.

b) En els anys successius tornaran a ser cridats aquests treballadors, a mida que torni a haver la necessitat dels seus serveis. Aquells treballadors, que no hagin de ser cridats per no haver-hi treball previsible per a ells, se'ls hi notificarà per escrit aquesta situació. A tal efecte, en finalitzar cada exercici el responsable haurà establert una qualificació dels fixos-discontinus que tingui contractats en raó de les necessitats per les quals siguin necessaris.

c) Entre els criteris orientatius per a aquesta qualificació, sense perjudici d'altres que s'estimin oportuns, es tindran en compte: coneixement de l'ofici, autonomia en el desenvolupament de les tasques, contribució a la millora dels procediments de treball, suport als col·laboradors, iniciativa i responsabilitat.

d) Entre els diversos candidats, es prioritzarà en funció de la qualificació que tinguin. D'aquesta avaluació es donarà còpia als representants dels treballadors i en cas de discrepància, la Direcció de l'IRTA argumentarà l'esmentada avaluació.

e) L'esmentada crida per a cada any es farà en els dos primers mesos de l'any segons les necessitats previstes. El personal que no es presenta a l'esmentada crida, s'entendrà que rescindeix el contracte de treball.

f) Un mes abans de la crida, es concretarà als representants dels treballadors el



l·listat dels treballadors que seran cridats i el dels que no, d'acord amb l'avaluació que s'ha dit es farà al final de l'exercici.

g) Si en algun any fessin falta menys treballadors, es cridaran únicament el nombre que sigui necessari per ordre de la seva millor aptitud tècnica i es notificarà a aquells que no siguin necessaris la no necessitat dels seus serveis. A igual grau d'aptitud tindrà preferència a aquell amb més antiguitat en el lloc de treball.

#### Article 60

##### *Contractació de serveis externs*

60.1 Quant a la subcontractació d'activitats pròpies a tercers, l'IRTA es reserva la facultat d'utilitzar aquesta forma de contractació en els supòsits que sigui més adient per a la consecució dels seus objectius. Informarà als representants dels treballadors d'aquesta subcontractació, en el marc de les reunions de la CIVIC, amb expressió del volum de la subcontractació prevista.

60.2 Si la decisió afectés a personal de plantilla, l'IRTA avaluarà la situació de la plantilla afectada per la mesura i trobarà una solució adient per a cada cas. Es farà un anàlisi i projecte d'actuació que es comunicarà als representants dels treballadors del centre corresponent, escoltant els seus criteris al respecte durant la negociació. En tot cas es respectarà, sempre que sigui possible, l'àmbit funcional i geogràfic de la persona afectada.

#### Article 61

##### *Contractació de discapacitats*

Pel que fa a la contractació de discapacitats l'IRTA cobrirà, com a mínim, el 2% de la plantilla de l'Institut amb personal d'aquesta condició.

#### Article 62

##### *Període de prova*

Al personal de nou ingrés, que se li hagi de formalitzar un contracte laboral indefinit, haurà de superar un termini de prova, la durada del qual, segons els nivells, serà la següent:

- a) Personal de l'àrea de R+D+T: 6 mesos
- b) Personal de l'àrea de Suport:
  - Nivells 8 i 7: 6 mesos
  - Nivells 6 i 5: 2 mesos
  - Nivells 4, 3, 2 i 1: 1 mes

En relació amb el personal amb contracte no fix s'estipularà, en cada cas, un termini de prova, la durada del qual serà, com a màxim, la pactada en aquest Conveni i la qual es podrà graduar en funció del temps del contracte.

En tots dos supòsits, el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que el treballador fix del mateix nivell professional, en igualtat de condicions de jornada i horaris. Durant aquest temps, qualsevol de les parts podrà rescindir la relació de treball, sense haver-hi indemnització ni termini mínim de preavís.

La no superació del període de prova serà comunicada a la representació dels treballadors i a l'interessat mitjançant un escrit.

Un cop acabat el període de prova el contracte tindrà validesa i es computarà, als efectes d'antiguitat, el temps transcorregut durant el període esmentat.

Si un treballador contractat com a no fix accedeix a la condició de fix en l'empresa, amb el mateix nivell professional i sense solució de continuïtat, li serà computat el temps treballat com a vàlid per al període de prova.

#### Article 63

##### *Preavís en cas de cessament voluntari*

63.1. El treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho a l'empresa, per escrit, en els següents terminis:

- a) Personal de l'àrea de R+D+T: 2 mesos
- b) Personal de l'àrea de Suport:

- Nivells 8 i 7: 2 mesos
- Nivells 6 i 5: 1 mes
- Nivells 4, 3, 2, i 1: 15 dies

63.2 L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb les indicades antelacions, donarà dret a descomptar, de l'import total de la liquidació, l'import del salari total corresponent a un dia per cadascun de retard en l'avís previ.

63.3 El treballador que cessi tindrà dret a la retribució de la part proporcional de pagues extraordinàries i de vacances no gaudides, segons el temps treballat.

#### Article 64

##### *Document de liquidació de saldos i quitances*

El rebut de quitança, elaborat per l'empresa, s'estendrà obligatòriament per escrit i es facilitarà a tots els treballadors en finalitzar la relació laboral amb l'IRTA, qualsevulla que en sigui la causa. Aquests rebuts s'emetran per duplicat, restant un exemplar en poder del treballador i altre en poder de l'empresa. Ambdós rebuts hauran d'anar signats pel treballador amb constància de la data en què s'estenen.

#### CAPÍTOL 8

##### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 65

##### *Seguretat i salut en el treball*

65.1 La protecció del treballador davant els riscos laborals obliga a l'empresa a: la planificació de la prevenció, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica, la informació i la formació dels treballadors, per tal que aquests tinguin un millor coneixement dels riscos i la forma de prevenir-los.

65.2 L'IRTA desenvoluparà la seva tasca de prevenció de riscos laborals a l'empara del que s'estipula a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i dels reglaments que la desenvolupen.

65.3 A tot el personal vinculat a l'IRTA li serà aplicada la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos.

#### Article 66

##### *Obligacions*

66.1 Són obligacions per part de l'IRTA:

a) Avaluar els riscos i organitzar la seva prevenció, integrant-la a totes les activitats de l'empresa, i tenint present la capacitat dels treballadors/es.

b) Adoptar les mesures necessàries per tal que els treballadors/es rebin totes les informacions necessàries en relació als seus possibles riscos. L'IRTA informará al treballador/a dels riscos específics del seu lloc de treball, així com de les seves mesures de prevenció i protecció.

c) Consultar els treballadors/es i permetre la seva participació en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball.

d) Analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors.

e) Garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, sempre que el treballador doni el seu consentiment per escrit, llevat dels casos establerts en la llei, prèvia informació al Comitè de Seguretat i Salut.

f) Adoptar les mesures necessàries per tal que els equips de treball i els equips de protecció siguin adequats per al treball a realitzar i adaptats de tal forma que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors.

g) Elaborar i conservar tota la documentació referent a: l'avaluació dels riscos i la planificació de l'activitat preventiva, les mesures de prevenció i protecció que cal adoptar, els resultats dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, la pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballa-

dors, la relació d'accidents de treball i de malalties professionals que hagin causat incapacitat laboral superior a un dia de treball.

h) L'IRTA facilitarà la formació corresponent en Prevenció de Riscos Laborals als delegats i delegades de prevenció i membres dels comitès de seguretat i salut.

i) L'IRTA haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i eliminarà les barreres o els obstacles que dificultin la seva mobilitat física necessària per desenvolupar el treball que se'ls assigni.

66.2 Són obligacions per part dels treballadors:

a) Usar adequadament, segons les seves característiques i riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i qualsevol altre mitjà amb el que duguin a terme la seva activitat.

b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'IRTA i seguint les instruccions que l'empresa els doni.

c) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents.

d) Informar d'immediat al seu responsable directe i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i prevenció, de qualsevol situació que pugui comportar risc.

e) Contribuir a l'acompliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb el fi de protegir la seguretat i salut dels treballadors.

f) Cooperar amb l'IRTA perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos.

g) Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant l'acompliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

## Article 67

### *Òrgans de representació i participació*

#### 67.1 Comitè de Seguretat i Salut

a) El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'IRTA en matèria de prevenció de riscos.

b) A més dels Comitès de Seguretat i Salut dels Centre de treball amb 50 treballadors/es o més, els centres de l'IRTA constituïran un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut (CISSI), que estarà format pels delegats de prevenció i per igual nombre de representants de l'IRTA. Podran participar en les reunions del comitè Intercentres, amb veu però sense vot, els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'IRTA, treballadors de l'empresa que tinguin una qualificació especial o una informació respecte de qüestions concretes que es debatir en aquest òrgan, i tècnics en prevenció aliats a l'empresa, sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el comitè i sigui acceptada per l'altra part.

Aquest Comitè tindrà com a competències principals:

1) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'IRTA. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

2) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'IRTA la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

3) Ser escoltat en allò referent a la contractació de Mútues d'accidents de treball i malaltia professional i en la decisió del model de prevenció a adoptar, i si fora un servei de prevenció aliè, a la seva contractació. Els acords adoptats per aquest

Comitè seran vinculants en allò referent a la reassignació de llocs de treball per motius de salut.

- 4) Elaborarà un protocol d'actuació en cas d'assetjament moral.
- c) El Comitè Intercentres de Seguretat i Salut establirà les seves pròpies normes de funcionament i es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions d'aquest.
- d) Els treballadors, per mitjà d'aquest comitè o qualsevol dels seus membres, tenen dret a la informació necessària sobre les matèries de seguretat i salut i a la informació sobre riscos reals o potencials.

#### 67.2 Delegats de Prevenció

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Les competències dels Delegats de prevenció són:

- a) Col·laborar amb la direcció de l'IRTA en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'IRTA sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL, Llei 31/1995), abans que siguin executades.
- d) Exercir una tasca de vigilància i control sobre l'acompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

### Article 68

#### *Planificació de les activitats preventives*

68.1 Les avaluacions de riscos seran revisades per alguna de les circumstàncies previstes a la llei, quan hi hagi un canvi substancial en les condicions de treball que ho faci necessari, i, en tot cas, se'n farà una revisió general cada tres anys.

68.2 L'avaluació de riscos haurà de contenir específicament la relació de llocs de treball exempts de risc per a dones embarassades, de part recent i lactants, els llocs que en cap cas poden ésser ocupats per menors de 18 anys i aquells que només puguin desenvolupar sota la tutela permanent d'un altre treballador expert de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

68.3 No es podran subcontractar activitats els riscos de les quals no hagin estat prèviament avaluats, tant per l'IRTA en tot allò que suposi un risc generat per la mateixa, com per l'empresa contractista en aquells aspectes directament vinculats a la seva activitat o a la dels seus treballadors. Ambdues empreses hauran d'informar-se mútuament, i als delegats de prevenció, dels riscos existents.

68.4 Un cop efectuades les avaluacions de riscos en cada un dels Centres de treball s'elaborarà un pla de prevenció i s'aplicaran les mesures correctores adients per eliminar els riscos o, en cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

68.5 El Servei de Prevenció elaborarà una avaluació de riscos prèvia a l'execució de qualsevol obra o remodelació que comporti la modificació o creació d'un o més llocs de treball, i les seves recomanacions seran tingudes en compte.

### Article 69

#### *Vigilància de la salut*

69.1 L'IRTA garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball. Els reconeixements mèdics seran específics i en base als protocols elaborats en funció dels riscos de cada lloc de treball.

69.2 En el moment de l'accés al lloc de treball s'oferirà un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar.

### Article 70

#### *Equips de treball i mitjans de protecció*

70.1 L'IRTA proporcionarà als seus treballadors els equips de protecció individual adequats a cada tasca o treball, i vetllarà perquè se'n faci un ús efectiu.

70.2 Els delegats de prevenció i els treballadors en general, hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de protecció individual que s'hagin d'utilitzar.

70.3 Els treballadors no podran desenvolupar cap tasca que requereixi mesures de protecció si no se li ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

70.4 Els treballadors, tenint en compte les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos, hauran d'utilitzar correctament els equips que se'ls hi proporcionin, seguint les instruccions rebudes, i informar a l'empresa, als delegats de prevenció i al servei de prevenció de qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seva seguretat i salut o la d'altres treballadors.

70.5 L'IRTA proporcionarà la roba adequada al tipus de treball i condicions climàtiques del lloc, inclús el calçat, amb la freqüència adequada a l'ús. Els comitès de Seguretat i Salut laboral vetllaran per l'acompliment d'aquest article.

La comanda de roba de treball es farà dues vegades a l'any (octubre i abril). En cas de necessitats excepcionals es podrà demanar en altra època de l'any, previ lliurament de la /les peça/ces velles.

70.6 La normativa vigent indica la obligatorietat de que l'empresa sigui la responsable del rentat de la roba de treball. L'IRTA encarregarà aquesta tasca a una empresa especialitzada que disposi de protocols de recollida, lliurament, rentat i desinfecció d'aquesta roba. En cas de fer-ho directament, l'IRTA desenvoluparà els protocols de neteja adequats als agents biològics que poden estar presents i als contaminants químics que es manipulen.

## Article 71

### *Plans d'emergència*

71.1 L'IRTA implantarà i actualitzarà, en cada centre de treball, un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors/es.

71.2 L'IRTA, prèvia consulta als Comitès de Seguretat i Salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'IRTA i serà específica, adequada i suficient.

## Article 72

### *Formació en matèria de Seguretat i Salut*

Dins del Pla de Formació general de l'IRTA s'elaborarà un pla de formació específic per a les matèries relacionades amb la seguretat i la salut laboral. Aquest pla de formació específic articularà la formació adequada per a cada lloc de treball i la formació mínima en les noves incorporacions, garantint a tots els treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball. Aquesta formació es realitzarà preferentment en el propi centre de treball, s'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implantació activa del treballador en la prevenció.

## Article 73

### *Protecció de la maternitat*

73.1 L'IRTA haurà de tenir en compte en les avaluacions de riscos els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics.

73.2 Quan, en situació d'embaràs o part recent, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament a la treballadora o al feto i així ho certifiqui el metge que l'atengui, aquesta haurà de dur a terme un lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, i conservarà les seves retribucions originàries. El canvi de lloc o de funció tindrà efecte fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació al lloc anterior.

**Article 74***Proteccions especials*

L'IRTA garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per característiques personals o per estat biològic conegut, siguin especialment sensibles a determinats riscos.

**Article 75***Coordinació d'activitats empresarials*

75.1 En el marc del seu model cooperatiu de recerca, l'IRTA participa en consorcis, empreses o unitats mixtes on concorren treballadors propis i treballadors d'altres empreses o institucions públiques de recerca. L'IRTA cooperarà amb aquestes empreses i institucions en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Establirà els mitjans de coordinació que calguin quant a la prevenció de riscos laborals, i informarà sobre aquests als seus treballadors i delegats de prevenció. Les empreses externes hauran d'acreditar que compleixen amb el deure de formar els seus treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals.

75.2 En els casos en què l'IRTA sigui el titular del centre de treball, adoptarà les mesures necessàries perquè les altres empreses, institucions o treballadors autònoms que duguin a terme activitats en el seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, quant als riscos existents al centre de treball i les mesures de prevenció i protecció corresponents, com també sobre les mesures d'emergència que calgui aplicar. Així mateix, comprovarà que s'hagi rebut la formació adient.

75.3 L'IRTA, quan contracti o subcontracti amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es duguin a terme en els seus propis centres de treball, vigilarà que aquest contractistes o subcontractistes compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.

**Article 76***Medi ambient*

76.1 La Comissió de Medi Ambient, constituïda de forma paritària, té com a objectiu el de valorar el possible impacte ambiental de les activitats pròpies de l'IRTA i proposar les mesures correctores necessàries per tal d'eliminar-lo o reduir-lo al màxim.

76.2 Els representants dels treballadors rebran la informació que sol·licitin respecte al comportament ambiental de l'empresa i els seus serveis.

76.3 Dins del pla de formació de l'IRTA es contemplarà la formació dels treballadors en matèria de medi ambient.

**CAPÍTOL 9***Drets sindicals i de representació***Article 77***Drets de representació*

77.1 Tots els centres de treball de l'IRTA facilitaràn l'elecció dels representants del personal, que seran reconeguts per la Direcció com a tals representants o com a Comitè d'empresa, si s'escau.

77.2 Els representants tindran el nombre, les facultats, drets i garanties que estableix la legislació vigent.

77.3 Les hores dedicades a tasques de representació seran les legalment establertes i podran ser acumulades en la forma que disposin els mateixos representants. No es computaran dintre d'aquestes hores les dedicades a la negociació de pactes i convenis i les de la CIVIC, i les seves comissions, el CISSI i els comitès de seguretat i salut.

**Article 78***Suport a l'activitat sindical*

78.1 L'IRTA es compromet a atorgar una subvenció anual als Comitès d'empresa dels diferents centres de treball i al Comitè Intercentres de 6.000 € per tal que

aquest pugui assumir part de les despeses que la seva activitat sindical als diferents centres pugui generar.

Aquesta subvenció serà actualitzada anualment per aplicació de l'IPC estatal.

78.2 Les despeses que generin les reunions convocades per la Direcció de l'empresa, CIVIC, CISSI, comitès de seguretat i salut, comissions avaluadores, de seguiment i de negociació, seran liquidades de forma complementària, seguint els mateixos criteris de l'article 13 d'aquest conveni.

78.3 L'empresa proporcionarà un local o espai a cada centre per facilitar les reunions dels seus delegats de personal, amb accés als sistemes de comunicació informàtics i telefònics.

#### Article 79

##### *Crèdits sindicals horaris. Mecanismes de justificació*

79.1 El control dels crèdits horaris sindicals es portarà de forma centralitzada des de la Direcció de Recursos Humans als serveis centrals de l'IRTA.

79.2 Els delegats de personal anotaran al sistema de gestió de presència les corresponents incidències relatives a l'ús dels crèdits horaris corresponents. El cap corresponent quedarà assabentat a través del sistema de gestió de presència.

79.3 La Direcció de Recursos Humans posarà a disposició dels representants i dels seus caps el sistema informatitzat de control per tal que aquests puguin consultar en tot moment els saldos corresponents a les activitats realitzades.

79.4 L'acumulació d'hores en favor d'una altre representant serà notificada a Recursos Humans.

#### Article 80

##### *Celebració d'assemblees*

Els treballadors i els seus òrgans de representació sindical tenen dret a reunió i assemblea als centres de l'IRTA. Les assemblees dels treballadors es faran fora de la jornada de treball i en la forma regulada a l'article 77 i 78 de l'Estatut de Treballadors, llevat que estiguin autoritzades expressament dins de la jornada de treball per la direcció del centre o per la direcció General. En aquest cas, a cada centre es prendran les mesures procedents d'acord amb la direcció perquè les assemblees no pertorbin la bona marxa de treball i l'atenció al públic.

#### Article 81

##### *Comitè Intercentres (CI)*

81.1 El CI tindrà les següents atribucions:

a) Nomenar els representants del personal en la Comissió negociadora del Conveni de l'IRTA.

b) Nomenar els representants dels treballadors a la CIVIC.

c) Expressar l'opinió conjunta dels treballadors de l'Institut i assumir col·lectivament la defensa dels seus interessos i drets col·lectius, sense perjudici de les funcions dels Comitès i Delegats.

d) Coordinar les activitats dels representants del personal dels centres.

e) Exercitar el dret de vaga i conflicte col·lectiu, d'acord amb el que estableixi la legislació vigent.

f) Intervenir en qualsevol activitat de tipus representatiu i sindical a petició del Comitè o majoria de delegats de qualsevol centre.

81.2 A aquests efectes, el CI, amb funcions de Comitè, estarà compostat pels representants legals del personal laboral; si se supera el nombre de tretze representants, el compondran un per centre i la resta, fins a aquest nombre, a proporció segons els resultats de les darreres eleccions sindicals.

81.3 Els membres del Comitè disposaran de locals per reunir-se a qualsevol dels centres de l'IRTA i d'un complement acumulable de deu hores mensuals més.

#### Article 82

##### *Representant dels treballadors al consell d'administració*

Els representants dels treballadors tindran representació al Consell d'Administració en els termes que preveu la llei 4/2009, del 15 d'abril, de l'IRTA. Aquest representant serà escollit pel Comitè Intercentres entre els seus membres.

## CAPÍTOL 10

*Drets i deures. Règim disciplinari*

## Article 83

*Drets*

83.1 Sense perjudici del què pugui establir qualsevol norma legal, els treballadors tenen els següents drets:

- a) A que el seu contracte de treball es basi en el principi de garantia d'estabilitat, amb les excepcions contractuals que preveu la llei.
- b) A la Seguretat Social i a les prestacions econòmiques i socials, en la forma que el present Conveni i les lleis vigents estableixin.
- c) Al respecte, per part de l'empresa i dels companys, de la seva dignitat personal i professional.
- d) A fer el seu treball en unes condicions adequades de Seguretat i Salut.
- e) A la no discriminació per motius de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, residència o qualsevol altra circumstància personal o social.
- f) A la salvaguarda i protecció dels seus drets de representació, reunió, participació, lliure informació i vaga.
- g) A la seva formació i promoció personal i professional a través del treball.
- h) Al descans i a no ser obligat a treballar fora de la jornada, excepció feta de casos de força major.
- i) Al respecte de les normes deontològiques professionals.

L'empresa curarà del respecte d'aquests drets en la seva formulació general i en la seva concreció, i sancionarà qualsevol actuació que els conculqui, vingui de qui vingui.

## Article 84

*Deures*

84.1 Els treballadors, en relació al contracte de treball, han de complir la seva tasca d'acord amb allò pactat i el que les lleis i altres normes legítimes disposen, i en conseqüència tenen els següents deures:

- a) A treballar durant la jornada pactada -arribant amb puntualitat- sense fer faltes d'assistència, fora dels casos previstos legalment i degudament justificats.
- b) A no abandonar, sense causa que ho justifiqui, el seu lloc de treball o els seus deures laborals; sense perjudici del legítim exercici del dret de vaga.
- c) A no simular de cap manera una situació que impedeixi l'assistència al treball.
- d) A fer el seu treball amb un esforç i rendiment adequat, per tal d'aconseguir millorar el funcionament de l'empresa.
- e) A obeir les directrius i instruccions que doni la Direcció General i els seus representants fent exercici regular de les seves funcions directives.
- f) A respectar, de paraula i d'acció, els representants de l'empresa, els seus companys de treball i els usuaris sense cap tracte despectiu o ofensiu ni cap tipus de violència.
- g) A mantenir el principi de la bona fe contractual, i a no abusar de la confiança que se li doni.
- h) A no impedir l'exercici dels drets reconeguts als seus companys o als usuaris.
- i) A tractar bé els materials, documents i béns de l'empresa.
- j) A complir la seva tasca professional sense cap negligència i amb la màxima atenció.
- k) A prestar el seu servei amb un aspecte personal que compleixi la normativa de Seguretat i Higiene.
- l) A respectar, en la seva feina, les normes d'incompatibilitat legalment o convencionalment establertes.
- m) A mantenir les obligacions deontològiques pròpies de la professió i entre elles el secret professional, amb especial transcendència pel que fa a aquella activitat contractual de R+D+T que implica compliment de compromisos amb l'empresa



client, als quals els perjudicaria si fossin utilitzades per altres competidors. L'incompliment d'aquest deure comportaria una falta molt greu.

#### Article 85

##### *Faltes*

85.1 La infracció dels seus deures facultarà l'empresa a sancionar els infractors.

La detenció o presó preventiva d'un treballador deixarà simplement en suspens el contracte de treball i no es computarà com a abandó o manca d'assistència. Això és independent de les possibilitats sancionades de l'empresa davant de qualsevol conducta.

85.2 Les infraccions es podran considerar com a lleus, greus i molt greus, atesa la seva importància, la intencionalitat i la transcendència o la repercussió en el bon funcionament dels serveis o en el rendiment de la resta del personal.

85.3 Seran faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.
- c) De tres a cinc faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant trenta dies.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia dins d'un mes.
- e) La no comunicació amb la deguda antelació de manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- f) El descuit, que causi danys lleus, en la conservació dels locals, materials i documents de treball, així com en els habitatges en els casos dels vigilants.
- g) No remetre en el termini màxim de cinc dies la baixa per malaltia o no cursar els successius parts de confirmació de baixa; així com no presentar el corresponent part d'alta.
- h) La permuta de torns, llocs, etc., sense l'autorització corresponent, sempre que d'això no se'n derivi risc o perjudici per al treball.
- i) No comunicar les dades necessàries per a la Seguretat Social.
- j) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.
- k) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici a la seva feina.
- l) Qualsevol acció, omissió o retards voluntaris que puguin causar perturbació o disminució lleu del rendiment normal del treball propi o aliè.

85.4 Seran faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als responsables, col·laboradors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus.
- c) La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
- d) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball establertes, quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o d'altres persones.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada de dos a quatre dies dins d'un mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat de cinc a deu dies durant trenta dies.
- g) La simulació de malaltia o accident, així com agreujar-los de forma maliciosa.
- h) La violació dels secrets d'obligada reserva a què, per les circumstàncies de la seva funció, estigui obligat el treballador.
- i) Sol·licitar permisos o reducció de jornada per lactància o guarda legal en base a causa falsa o inexistent.
- j) Proporcionar informació falsa en relació al treball.

k) No registrar reiteradament el control d'entrada, sortida o presència, sempre que estigui establert.

l) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, material o documents, així com en els habitatges en el cas dels vigilants.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball a l'IRTA.

n) La reincidència en la comissió d'una falta lleu d'igual naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) Incompliment dels terminis o altra disposició de procediment en matèria d'incompatibilitats quan no signifiquin manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

p) Simular la presència o assistència d'altre treballador signant o fixtant per ell. En aquest cas i provada la connivència, se sancionarà tant el treballador que va realitzar el fet com el suplantat.

q) Usar abusivament els sistemes telemàtics (Internet, telèfon, altres) per a assumptes particulars.

r) Assetjament sexual.

S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulnerin la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que siguin ofensius i no desitjats per la víctima. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.

85.5 Seran faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevulla altra constitutiva de delictes dolós.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al treball.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions relatives al treball.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de cinc dies durant un mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant deu dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.

g) L'abús d'autoritat: es considera abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb violació d'un dret del treballador reconegut legalment o convencionalment del que es derivi un perjudici greu per al subordinat, ja sigui d'ordre material o moral.

h) Totes aquelles faltes molt greus que, d'acord amb la legislació vigent en cada moment, siguin considerades com a justes causes d'acomiadament i no siguin detallades en aquest Conveni.

i) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

j) La reincidència en faltes greus de la mateixa naturalesa dins d'un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

k) Causar danys greus de forma voluntària i premeditada a locals, habitatges dels vigilants, materials o documents.

l) No informar a la Direcció General de l'IRTA, mitjançant comunicació escrita -amb les dades i informes necessaris perquè aquesta pugui exercitar els drets que li corresponen en el termini de tres mesos- de les invencions realitzades pel treballador durant la vigència del seu contracte de treball.

m) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

n) Reiteració de l'assetjament sexual.

Les faltes relacionades amb temes d'assetjament sexual podran arribar a la consideració de molt greus per la mateixa entitat de la conducta sancionada, la repetició d'aquesta conducta i/o la condició de superioritat jeràrquica de l'assetjador.

**Article 86***Sancions*

86.1 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

- a) Per faltes lleus:
  - a1) Amonestació per escrit.
  - a2) Suspensió de treball i sou fins a tres dies naturals.
  - a3) Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.
- b) Per faltes greus:
  - b1) Suspensió de treball i sou fins a vint dies naturals.
  - b2) Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a un any.
  - b3) Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.
- c) Per faltes molt greus:
  - c1) Suspensió de treball i sou fins a noranta dies.
  - c2) Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a quatre anys.
  - c3) Acomiadament.

**Article 87***Procediment sancionador*

87.1 Per imposar les sancions per faltes greus o molt greus es dirigirà comunicació escrita on es facin constar els fets i la seva valoració.

87.2 En aquests casos el treballador disposarà de set dies naturals per a al·legar el que li convingui i a continuació l'empresa, en un termini màxim de quinze dies naturals, ratificarà o modificarà la seva proposta.

87.3 L'empresa, en cas de faltes molt greus, podrà suspendre de feina el treballador mentre duri la instrucció del tràmit d'audiència.

87.4 Tota comunicació o proposta de sanció serà notificada als representants del personal, que tindran en tot cas dret a opinar davant les parts implicades en el termini de cinc dies naturals.

**Article 88***Prescripció*

88.1 Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, des de la data en què es conegui la realització de la falta per part de la Direcció de l'IRTA o, en tot cas, als sis mesos dels fets. El tràmit d'audiència i resolució interromp vint dies els terminis de prescripció.

88.2 Les sancions podran ser recorregudes davant la jurisdicció competent.

88.3 Les sancions imposades s'entendran cancel·lades a tots els efectes, inclosa la reincidència, per pacte entre les parts i en tot cas pel transcurs de sis mesos per les derivades de faltes lleus, un any per les greus i dos anys per les molt greus, des de la data del seu compliment.

**DISPOSICIONS TRANSITÒRIES****Primera**

Dins del termini de un mes a partir de la signatura del conveni, es constituirà la Comissió paritària que establirà els termes i procediments de desenvolupament de la previsió recollida al punt 50.3 del present Conveni Col·lectiu, referit a la implantació d'un nou complement econòmic pel personal R+D+T associat als mèrits d'investigació, desenvolupament i transferència. La comissió haurà acordat el procediment en un termini de tres mesos des de la seva constitució.

**Segona**

Tots els conceptes econòmics que apareguin en aquest conveni, excepte els que expressament prevegin un altre cosa, s'actualitzaran anualment segons el que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi.

**Tercera**

Els endarreriments que resultin de l'aplicació dels increments retributius previstos en aquest conveni, es faran efectius a la nòmina del mes següent a l'aprovació del Conveni.

**Quarta**

Dins del termini de un mes a partir de la signatura del conveni, es reunirà la CIVIC per a determinar la relació dels contractes temporals que es convertiran en indefinits en compliment del que preveu el punt sisè d'aquest acord, corresponents als anys 2007, 2008, 2009, 2010 i 2011.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Primera**

Les taules salarials que estan incorporades al present conveni (annex 1) en formen part íntegre del mateix.

**Segona**

Per a l'any 2011 i, d'acord amb el marc pressupostari vigent, no es produirà cap increment de les taules salarials resultants de l'aplicació en termes anuals de la reducció salarial derivada del Decret Llei 3/2010.

**Tercera**

Com que l'aplicació de l'esmentat Decret Llei ha estat impugnada davant la jurisdicció social per la representació dels treballadors, els nivells retributius de les taules salarials es podran veure modificats en funció del resultat de la resolució judicial o constitucional ferma i definitiva com a conseqüència del procés d'impugnació a què hem fet referència.

**Quarta**

Les parts que formen la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'IRTA són d'una banda, la representació de la direcció de l'IRTA i de l'altra, la representació unitària dels treballadors que formen part de la Comissió negociadora del Conveni.

**ANNEX 1***Taules salarials*

## TAULES SALARIALS 2008

## Increment 2,7% sobre Taules 2007

	Nivell	SGI 2008		Trienni 2008	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de R+D+T</i>					
Inv/Espec A +	16	4.285,30	59.994,22	58,18	814,48
Inv/Espec A	14	3.863,82	54.093,49	58,18	814,48
Inv/Espec B	12	3.420,27	47.883,77	58,18	814,48
Inv/Espec C	10	3.025,30	42.354,14	58,18	814,48
Adjunt Inv/Espec D	8	2.643,37	37.007,25	58,18	814,48
Col·lab Inv/Espec E	5	2.303,86	32.254,02	50,53	707,40
Col·lab Inv/Espec F	2	2.049,21	28.689,00	50,53	707,40

	Nivell	SGI 2008		Trienni 2008	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de suport</i>					
Inicial	8.1	2.473,41	34.627,69	58,18	814,48
	7.1	2.183,68	30.571,51	54,34	760,72
	6.1	1.880,22	26.323,10	50,76	710,63
	5.1	1.678,69	23.501,70	45,32	634,55
	4.1	1.507,68	21.107,48	41,29	578,00
	3.1	1.362,19	19.070,69	41,29	578,00
	2.1	1.261,18	17.656,47	34,76	486,63
	1.1	1.142,98	16.001,71	31,07	434,93
Consolidat	8.2	2.671,25	37.397,47	58,18	814,48
	7.2	2.358,37	33.017,21	54,34	760,72
	6.2	2.030,63	28.428,76	50,76	710,63
	5.2	1.812,98	25.381,77	45,32	634,55
	4.2	1.628,29	22.796,03	41,29	578,00
	3.2	1.471,15	20.596,05	41,29	578,00
	2.2	1.362,06	19.068,82	34,76	486,63
	1.2	1.234,41	17.281,78	31,07	434,93
Lideratge	8.3	2.869,30	40.170,26	58,18	814,48
	7.3	2.533,03	35.462,47	54,34	760,72
	6.3	2.181,02	30.534,27	50,76	710,63
	5.3	1.947,27	27.261,84	45,32	634,55
	4.3	1.748,87	24.484,15	41,29	578,00
	3.3	1.580,11	22.121,56	41,29	578,00
	2.3	1.492,21	20.890,95	34,76	486,63
	1.3	1.325,85	18.561,85	31,07	434,93

*Plus Nocturnitat (Preu /hora)*

	Nivells 1, 2, 3	Nivells 4, 5
Inicial	17,08	21,05
Consolidat	18,45	22,73
Lideratge	19,81	24,41

*Plus Penositat, Perillositat (Preu/Hora)*

	Nivells 1,2,3	Nivells 4, 5
Inicial	13,82	17,03
Consolidat	14,92	18,38
Lideratge	16,03	19,76

## TAULES SALARIALS 2009

## Increment 3% sobre Taules 2008

	Nivell	SGI 2009		Trienni 2009	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de R+D+T</i>					
Inv/Espec A +	16	4.413,86	61.794,04	59,92	838,92
Inv/Espec A	14	3.979,74	55.716,29	59,92	838,92
Inv/Espec B	12	3.522,88	49.320,29	59,92	838,92
Inv/Espec C	10	3.116,05	43.624,76	59,92	838,92
Adjunt Inv/Espec D	8	2.722,68	38.117,46	59,92	838,92
Col·lab Inv/Espec E	5	2.372,97	33.221,64	52,04	728,62
Col·lab Inv/Espec F	2	2.110,69	29.549,67	52,04	728,62
<i>Personal de l'àrea de suport</i>					
Inicial	8.1	2.547,61	35.666,52	59,92	838,92
	7.1	2.249,19	31.488,66	55,97	783,54
	6.1	1.936,63	27.112,79	52,28	731,95
	5.1	1.729,05	24.206,75	46,68	653,58
	4.1	1.552,91	21.740,70	42,52	595,33
	3.1	1.403,06	19.642,81	42,52	595,33
	2.1	1.299,01	18.186,17	35,80	501,23
	1.1	1.177,27	16.481,76	32,00	447,98
Consolidat	8.2	2.751,38	38.519,39	59,92	838,92
	7.2	2.429,12	34.007,72	55,97	783,54
	6.2	2.091,54	29.281,62	52,28	731,95
	5.2	1.867,37	26.143,22	46,68	653,58
	4.2	1.677,14	23.479,91	42,52	595,33
	3.2	1.515,28	21.213,94	42,52	595,33
	2.2	1.402,92	19.640,89	35,80	501,23
	1.2	1.271,45	17.800,23	32,00	447,98
Mestratge	8.3	2.955,38	41.375,37	59,92	838,92
	7.3	2.609,02	36.526,35	55,97	783,54
	6.3	2.246,45	31.450,30	52,28	731,95
	5.3	2.005,69	28.079,69	46,68	653,58
	4.3	1.801,33	25.218,68	42,52	595,33
	3.3	1.627,51	22.785,21	42,52	595,33
	2.3	1.536,98	21.517,67	35,80	501,23
	1.3	1.365,62	19.118,71	32,00	447,98

*Plus Nocturnitat (Preu /hora)*

	Nivells 1, 2, 3	Nivells 4, 5
Inicial	17,59	21,68
Consolidat	19,00	23,41
Mestratge	20,40	25,14

*Plus Penositat, Perillositat (Preu/Hora)*

	Nivells 1,2,3	Nivells 4, 5
Inicial	14,23	17,54
Consolidat	15,37	18,93
Mestratge	16,51	20,35

TAULES SALARIALS 2010

Increment 0,3% sobre Taules 2009

	Nivell	SGI 2010		Trienni 2010	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de R+D+T</i>					
Inv/Espec A +	16	4.427,10	61.979,43	60,57	847,99
Inv/Espec A	14	3.991,67	55.883,44	60,57	847,99
Inv/Espec B	12	3.533,45	49.468,25	60,57	847,99
Inv/Espec C	10	3.125,40	43.755,64	60,57	847,99
Adjunt Inv/Espec D	8	2.730,84	38.231,82	60,57	847,99
Col·lab Inv/Espec E	5	2.380,09	33.321,31	52,61	736,50
Col·lab Inv/Espec F	2	2.117,02	29.638,32	52,61	736,50
<i>Personal de l'àrea de suport</i>					
Inicial	8.1	2.555,25	35.773,52	60,57	847,99
	7.1	2.255,94	31.583,12	56,57	792,01
	6.1	1.942,44	27.194,13	52,85	739,87
	5.1	1.734,24	24.279,38	47,19	660,65
	4.1	1.557,57	21.805,93	42,98	601,77
	3.1	1.407,27	19.701,74	42,98	601,77
	2.1	1.302,91	18.240,72	36,19	506,65
	1.1	1.180,80	16.531,20	32,34	452,82
	Consolidat	8.2	2.759,64	38.634,95	60,57
7.2		2.436,41	34.109,75	56,57	792,01
6.2		2.097,82	29.369,46	52,85	739,87
5.2		1.872,98	26.221,65	47,19	660,65
4.2		1.682,17	23.550,35	42,98	601,77
3.2		1.519,83	21.277,58	42,98	601,77
2.2		1.407,13	19.699,81	36,19	506,65
1.2		1.275,26	17.853,64	32,34	452,82
Mestratge		8.3	2.964,25	41.499,50	60,57
	7.3	2.616,85	36.635,93	56,57	792,01
	6.3	2.253,19	31.544,65	52,85	739,87
	5.3	2.011,71	28.163,93	47,19	660,65
	4.3	1.806,74	25.294,33	42,98	601,77
	3.3	1.632,40	22.853,56	42,98	601,77
	2.3	1.541,59	21.582,23	36,19	506,65
	1.3	1.369,72	19.176,07	32,34	452,82

*Plus Nocturnitat (Preu /hora)*

	Nivells 1, 2, 3	Nivells 4, 5
Inicial	17,65	21,75
Consolidat	19,06	23,48
Mestratge	20,47	25,22

*Plus Penositat, Perillositat (Preu/Hora)*

	Nivells 1,2,3	Nivells 4, 5
Inicial	14,28	17,59
Consolidat	15,41	18,99
Mestratge	16,56	20,41

TAULES SALARIALS 2010

Aplicació reducció salarial RD 3/2010 des de Juny 2010

	Nivell	SGI 2010		Trienni 2010	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de R+D+T</i>					
Inv/Espec A +	16	4.205,75	58.880,43	57,54	805,59
Inv/Espec A	14	3.832,00	53.648,04	57,70	807,77
Inv/Espec B	12	3.409,78	47.736,91	58,00	811,98
Inv/Espec C	10	3.016,01	42.224,15	58,00	811,95
Adjunt Inv/Espec D	8	2.648,91	37.084,81	58,30	816,16
Col·lab Inv/Espec E	5	2.308,69	32.321,62	50,63	708,88
Col·lab Inv/Espec F	2	2.064,09	28.897,32	50,90	712,54
<i>Personal de l'àrea de suport</i>					
Inicial	8.1	2.478,59	34.700,30	58,30	816,19
	7.1	2.188,26	30.635,67	54,45	762,32
	6.1	1.893,88	26.514,31	51,13	715,79
	5.1	1.699,56	23.793,77	45,89	642,43
	4.1	1.526,42	21.369,86	41,80	585,18
	3.1	1.386,16	19.406,25	41,80	585,20
	2.1	1.283,37	17.967,13	35,37	495,19
	1.1	1.180,80	16.531,20	32,09	449,32
	Consolidat	8.2	2.676,85	37.475,91	58,30
7.2		2.363,32	33.086,45	54,45	762,32
6.2		2.045,37	28.635,24	51,13	715,79
5.2		1.826,16	25.566,18	45,65	639,15
4.2		1.648,53	23.079,37	41,80	585,18
3.2		1.489,43	20.852,07	41,80	585,18
2.2		1.386,02	19.404,32	35,37	495,19
1.2		1.256,13	17.585,84	32,09	449,26
Lideratge		8.3	2.860,50	40.047,02	58,00
	7.3	2.538,34	35.536,82	54,45	762,32
	6.3	2.185,59	30.598,32	50,87	712,12



	SGI 2010		Trienni 2010		
	Nivell	(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
	5.3	1.961,42	27.459,84	45,65	639,15
	4.3	1.770,61	24.788,47	41,80	585,18
	3.3	1.599,75	22.396,53	41,80	585,18
	2.3	1.481,13	20.735,86	35,19	492,68
	1.3	1.348,63	18.880,85	32,09	449,26

*Plus Nocturnitat (Preu /hora)*

	Nivells 1, 2, 3	Nivells 4, 5
Inicial	17,65	21,75
Consolidat	19,06	23,48
Lideratge	20,47	25,22

*Plus Penositat, Perillositat (Preu/Hora)*

	Nivells 1,2,3	Nivells 4, 5
Inicial	14,28	17,59
Consolidat	15,41	18,99
Lideratge	16,56	20,41

## TAULES SALARIALS 2011

## Aplicació reducció salarial RD 3/2010 des de Juny 2010

	Nivell	SGI 2010		Trienni 2010	
		(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
<i>Personal de l'àrea de R+D+T</i>					
Inv/Espec A +	16	4.205,75	58.880,43	57,54	805,56
Inv/Espec A	14	3.832,00	53.648,04	57,70	807,80
Inv/Espec B	12	3.409,78	47.736,91	58,00	812,00
Inv/Espec C	10	3.016,01	42.224,15	58,00	812,00
Adjunt Inv/Espec D	8	2.648,91	37.084,81	58,30	816,20
Col·lab Inv/Espec E	5	2.308,69	32.321,62	50,63	708,82
Col·lab Inv/Espec F	2	2.064,09	28.897,32	50,90	712,60
<i>Personal de l'àrea de suport</i>					
Inicial	8.1	2.478,59	34.700,30	58,30	816,20
	7.1	2.188,26	30.635,67	54,45	762,30
	6.1	1.893,88	26.514,31	51,13	715,82
	5.1	1.699,56	23.793,77	45,89	642,46
	4.1	1.526,42	21.369,86	41,80	585,20
	3.1	1.386,16	19.406,25	41,80	585,20
	2.1	1.283,37	17.967,13	35,37	495,19
	1.1	1.180,80	16.531,20	31,61	442,54
Consolidat	8.2	2.676,85	37.475,91	58,30	816,20
	7.2	2.363,32	33.086,45	54,45	762,30
	6.2	2.045,37	28.635,24	51,13	715,82

	SGI 2010		Trienni 2010		
	Nivell	(€/mes)	(€/any)	(€/mes)	(€/any)
	5.2	1.826,16	25.566,18	45,89	642,46
	4.2	1.648,53	23.079,37	41,80	585,20
	3.2	1.489,43	20.852,07	41,80	585,20
	2.2	1.386,02	19.404,32	35,37	495,19
	1.2	1.256,13	17.585,84	31,61	442,54
Lideratge	8.3	2.860,50	40.047,02	58,30	816,20
	7.3	2.538,34	35.536,82	54,45	762,30
	6.3	2.185,59	30.598,32	51,13	715,82
	5.3	1.961,42	27.459,84	45,89	642,46
	4.3	1.770,61	24.788,47	41,80	585,20
	3.3	1.599,75	22.396,53	41,80	585,20
	2.3	1.481,13	20.735,86	35,37	495,19
	1.3	1.348,63	18.880,85	31,61	442,54

*Plus Nocturnitat (Preu /hora)*

	Nivells 1, 2, 3	Nivells 4, 5
Inicial	17,65	21,75
Consolidat	19,06	23,48
Lideratge	20,47	25,22

*Plus Penositat, Perillositat (Preu/Hora)*

	Nivells 1,2,3	Nivells 4, 5
Inicial	14,28	17,59
Consolidat	15,41	18,99
Lideratge	16,56	20,41

## ANNEX 2

*Avaluació de llocs de treball*

## FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

*Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball d'Investigador "C" són les següents:

- Concepció, planificació, direcció, execució i control de programes i projectes d'investigació i desenvolupament.

- Avaluació estratègica i científica de projectes d'investigació i desenvolupament.

- Participació en l'establiment de plans i programes de formació de personal tècnic i científic. Direcció i seguiment de plans i programes de formació. Ajuda i entrenament de personal.

- Generació, impuls i manteniment de relacions i contactes amb possibles usuaris reals o potencials de l'R+D i dels seus resultats, amb supervisió. Responsable tècnic, si s'escau, de transferència tecnològica.

- Generació, impuls i manteniment de relacions i contactes amb d'altres investigadors de centres de R+D nacionals i estrangers.

- És responsable d'establir relacions amb centres oficials o amb entitats privades, encaminades a la captació de recursos.

- Si s'escau, ha de fer una eficaç tasca de divulgació científica.
- Redacció d'informes i memòries sobre el progrés de l'activitat científica i dels treballs en curs.
- Ha de mantenir-se al corrent dels avenços que s'originin en l'àmbit de la seva especialització, disposar de suficient informació d'àrees connexes, i de les implicacions socio-econòmiques de la primera.
- És responsable de la correcta utilització d'instal·lacions, eines de treball i materials.
- L'ocupant d'aquest lloc de treball actuarà com a consultor de la Direcció de l'Institut en totes les qüestions en que demanin la seva aportació.

Nota: Els ocupants d'aquest lloc de treball, han d'ésser Doctors, amb reconeguts treballs post-doctorals, o tenir mèrits equivalents.

Els Investigadors de la categoria "C", les funcions dels quals s'han descrit fins aquí, poden ser promocionats a la categoria "B" quan hagin rebut de manera consistent, altes qualificacions en les Valoracions d'Aptituds, pel fet de:

- Haver demostrat un rendiment científic/tècnic satisfactori com demostren les seves publicacions, informes interns, obtencions, etc. (incloent patents, contractes, projectes amb finançament extern).
- Haver obtingut avaluacions positives de 2/3 científics externs a l'IRTA
- Haver demostrat iniciativa i originalitat en les seves propostes d'accions de R+D i ser capaços de planificar-les i executar-les independentment.
- Ser capaços de liderar equips d'investigació i distribuir part de la investigació als altres nivells.

Els investigadors de la categoria "B", les funcions i aportacions personals dels quals s'han descrit fins aquí, poden ser promocionats a la categoria "A" quan:

- Han demostrat arribar a la maduresa i alta competència en R+D i en formació d'investigadors.
- Han demostrat responsabilitat en una àrea específica de R+D en la qual s'ha d'exercitar la iniciativa en proposar nous problemes i en dissenyar l'enfoc apropiat, basant-se en un ampli coneixement de la teoria i tècnica del seu camp.
- Hauran ja fet contribucions substancials i originals.

Els investigadors de la categoria "A", les funcions i aportacions personals dels quals s'han descrit fins aquí, poden ser promocionats a la categoria "A+", nivell més alt al qual es pot arribar en la carrera d'investigador a l'IRTA, quan:

- Hagin demostrat fer contribucions molt destacables, hagin fet publicacions i siguin autoritats reconegudes en el seu camp.
- Tinguin tota la responsabilitat en la formulació dels seus plans d'investigació, en la seva execució, aportin guia a investigadors de l'organització i encapçalin equips interdisciplinaris.

#### FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

##### *Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball Investigador "D" són les següents:

- Participa en la concepció i planificació de projectes de R+D, no essent-ne el responsable directe.
- Direcció i execució de projectes de R+D dins una àrea o àmbit concret del coneixement, sense supervisió directa.
- Participa i col·labora en plans i programes de formació de personal tècnic i científic. Ajuda i entrenament de personal.
- Participa, si s'escau, en el manteniment de relacions i contactes amb possibles usuaris reals o potencials de la R+D i dels seus resultats, així com en accions de divulgació científica i/o transferència tecnològica.
- Participa en la generació, impuls i manteniment de relacions i contactes amb d'altres investigadors de centres de R+D nacionals i estrangers.
- Redacció d'informes i memòries sobre el progrés de l'activitat científica i dels treballs en curs.
- Ha de mantenir-se al corrent dels avenços que s'originin en l'àmbit de la seva especialització.

- És responsable de la correcta utilització d'instal·lacions, eines de treball i materials.
  - Contribuir i participar en accions de captació de recursos per a R+D.
- Nota: Els ocupants d'aquest lloc de treball, han d'ésser Doctors, o tenir mèrits equivalents.

## FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

*Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball de Col·laborador d'Investigació "E" són les següents:

- Participar en projectes de R+D realitzant tasques científiques i tècniques, normalment sota el control i/o supervisió d'investigadors. Pot dirigir determinades activitats en l'àmbit de R+D.

- Entre d'altres, poden realitzar les següents funcions:

Realitzar investigacions bibliogràfiques i seleccionar el material apropiat en arxius i biblioteques.

Participar en el disseny, elaboració i interpretació de dades d'un projecte de R+D.

Realitzar experiments, proves, assaigs, anàlisis, amb àmplia supervisió.

Preparar el material necessari per a la realització d'experiments, proves, assaigs, anàlisis.

Fer mesures i càlculs i preparar quadres i gràfiques.

Assegurar el manteniment d'aparells i equips especials necessaris per l'R+D.

Realitzar estudis, enquestes, estadístiques i entrevistes.

Participar, quan i com s'indiqui, en tasques d'assistència, divulgació i transferència tecnològica.

Participar en el manteniment de relacions i contactes amb d'altres investigadors de centres de R+D, nacionals i estrangers.

Participar en la redacció d'informes i memòries tècniques i científiques sobre el progrés de l'activitat científica i dels treballs en curs.

Contribuir i participar en accions de captació de recursos per a R+D.

- És responsable de la correcta utilització d'instal·lacions, eines de treball i materials.

- Bàsicament, és col·laborador d'investigadors de l'escala C o superior.

Nota: Els ocupants d'aquest lloc de treball, han d'ésser Titulats de Grau Superior, o Titulats de Grau Mig amb mèrits equivalents.

## FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

*Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball de Col·laborador d'Investigació "F" són les següents:

- Participar en projectes de R+D realitzant tasques científiques i tècniques, sota control i/o supervisió d'investigadors.

- Entre d'altres, poden realitzar les següents funcions:

Col·laborar en la realització d'investigacions bibliogràfiques i en la selecció del material apropiat en arxius i biblioteques. Participar en l'elaboració de dades d'un projecte.

Realitzar experiments, proves, assaigs, anàlisis, sota supervisió.

Preparar, si s'escau, el material necessari per a la realització d'experiments, proves, assaigs, anàlisis.

Assegurar el manteniment d'aparells i equips especials necessaris per l'R+D.

Fer mesures i càlculs i preparar quadres i gràfiques.

Realitzar estudis, enquestes, estadístiques i entrevistes.

Participar, quan i com se'ls indiqui, en tasques d'assistència, divulgació i transferència tecnològica.

És responsable de la correcta utilització d'instal·lacions, eines de treball i materials.

Bàsicament, és col·laborador d'investigadors de l'escala C o superior.

Nota: Els ocupants d'aquest lloc de treball han de tenir com a mínim Titulació universitària de Grau Mig

#### FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

##### *Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball d'Especialista "C" són les següents:

- Identifica, valora i proposa prioritats a les necessitats del sector que requereixin ser tractades per la via de la R+D en el seu àmbit d'actuació.
- Plantejades demandes sectorials concretes, procedir a l'anàlisi científic i traduir-les, si s'escau, en protocols de R+D.
- Participar en la concepció, planificació, seguiment i control d'activitats. Direcció, execució, i control de projectes R+D adaptativa i de demostració.
- Participa en la direcció i execució de projectes R+D.
- Participa en l'avaluació estratègica de projectes R+D, donant suport a la direcció quan es demani.
- Generació, impuls i manteniment de relacions contractuals i/o per conveni, d'assessorament i transferència d'informació a empreses i agrupacions sectorials.
- Impuls i generació de relacions i contactes amb professionals nacionals i/o estrangers.
- Planificació, direcció, execució i control d'activitats de transferència d'informació i divulgació tecnològica al sector.
- Coordina i produeix articles tècnic-científics, articles de divulgació, i altres accions de tipus divulgatiu.
- Canalitza, documenta i/o dona resposta a demandes d'assessorament sectorial i les provinents del DARP, per tal de donar en tot moment la resposta adequada i possible.
- Planifica, dirigeix i executa plans de formació de personal tècnic propi o aliè. (IRTA, DARP, Empreses, etc.)
- Actua com a consultor de la direcció de l'Institut en totes les qüestions en que es demani la seva aportació.

Nota: Doctors reconeguts o amb mèrits equivalents.

#### FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

##### *Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball d'Especialista "D" són les següents:

- Identifica i valora les necessitats tecnològiques del sector que requereixin ser tractades per la via de la R+D en el seu àmbit d'activitat.
- Diagnosticar i canalitzar problemàtiques sectorials i explorar el seu possible tractament per la via R+D.
- Participa en la concepció i planificació del treball en matèria d'experimentació i/o demostració. Executa amb plena responsabilitat les activitats en l'esmentat àmbit, fins a la seva difusió.
- Participa en l'execució d'activitats R+D aplicada (projectes, contractes, etc.)
- Participa en la planificació a llarg termini de l'activitat, així com en l'anàlisi a posteriori de la mateixa.
- Participa en la generació, impuls i manteniment de relacions i contactes amb professionals nacionals i/o estrangers.
- Dirigeix i executa accions de divulgació i/o de transmissió d'informació al sector (cursets, seminaris, conferències, jornades, etc.). Avaluació de resultats d'aquesta tasca.
- Atén demandes d'assessorament per part del sector i les provinents del DARP fins a donar la resposta adequada i possible.

- Dirigeix i executa activitats de formació de personal tècnic del propi Institut, d'altres sectors de l'administració i d'empreses.

Nota: Han de ser Doctors o tenir mèrits equivalents.

#### FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

##### *Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball d'Especialista "E" són les següents:

- Identificació de les necessitats tecnològiques del sector, en l'àmbit de la seva activitat.

- Participa en accions d'experimentació i/o demostració. Executa tasques concretes sense supervisió. Inclou projectes R+D adaptativa i/o de demostració.

- A partir d'un coneixement de Programes i de les prioritats corresponents, intervé activament en la planificació d'activitats, en l'organització de les mateixes i en l'avaluació final.

- Executa accions de divulgació i/o transmissió d'informador al sector corresponent (cursets, seminaris, jornades, etc.).

- Fa recerca bibliogràfica i prepara revisions temàtiques documentades.

- Participa en l'explotació de les dades producte d'un assaig o experiment i fa les anàlisis estadístiques senzilles.

- Elabora estudis concrets, enquestes, estadístiques, etc... sense una necessària supervisió. Elabora informes, dictàmens i prepara articles tècnics i de divulgació.

- Participa activament en l'assessorament especialitzat al sector agrari i en proveir d'informació en el seu àmbit d'especialització als serveis del DARP.

- Participa en l'execució d'activitats de formació de personal tècnic.

- És responsable de la correcta i eficient utilització d'aquells mitjans de treball que li han estat concedits.

Nota: Titulació Superior o Grau Mig amb mèrits equivalents.

#### FULL D'ESPECIFICACIÓ DE FUNCIONS

##### *Especificació detallada de les funcions del lloc:*

Les funcions específiques del lloc de treball d'Especialista "F" són les següents:

- Col·labora en la identificació de les necessitats tecnològiques del sector, en l'àmbit de la seva activitat.

- Participa en accions d'experimentació i/o demostració. Executa tasques concretes amb supervisió. Inclou projectes R+D adaptativa i/o de demostració.

- Participa, si s'escau, en activitats de R+D aplicada.

- Pot intervenir en la preparació i planificació d'activitats, en l'organització de les mateixes i en l'avaluació final.

- Participa puntualment en accions de divulgació i/o transmissió d'informació al sector corresponent (cursets, jornades, etc..)

- Fer recerca bibliogràfica i revisions temàtiques senzilles.

- Realitza estudis concrets, enquestes, estadístiques i elabora dades i conclusions amb supervisió.

- Participa en la redacció d'informes, dictàmens i en la preparació d'articles tècnics i de divulgació.

- Pot intervenir sense responsabilitats en accions d'assessorament especialitzat al sector agrari i proveir d'informació, en el seu àmbit d'especialització als serveis del DARP.

- Es responsabilitza de la correcta utilització d'aquells mitjans de treball que li són confiats.

Nota: Com a mínim Titulació de Grau Mig.

## ANNEX 3

## Nivells de classificació professional del personal de suport

Nivell	Competència	Solució problemes	Responsabilitat
8	TGM amb elevada especialització i experiència.	Problemes molt complexos i diversos.	Gran autonomia en la gestió pressupostària, organització i direcció de persones en el seu àmbit.
	Contrastada capacitat de gestió per a dirigir, motivar i desenvolupar equips de persones qualificades, en entorns de treball complexos.	Solucions dins el marc de polítiques funcionals, normes i procediments molt diversificats.	Sotmesos a plans i programes basats en polítiques funcionals o precedents clarament definits.  Volum de recursos important.
7	TGM amb especialització.	Problemes complexos i diversos.	Autonomia en la gestió pressupostària, organització i direcció de persones en el seu àmbit.
	Capacitat de gestió per a supervisar i coordinar activitats i equips de persones qualificades.	Solucions dins el marc de normes i procediments molt diversificats.	Sotmesos a plans i programes concrets i definits.  Recursos i impacte organitzatiu més limitat.
6	TGM o mèrits equivalents.	Ha d'afrontar situacions diferents i noves que requereixen anàlisi entre coses apreses.	Àmplia autonomia en interpretació/aplicació de procediments de treball.
	Qualificació professional per comprendre les necessitats del "client-usuari", influir i/o donar suport tècnic qualificat.	Solucions dins el marc de procediments diversificats i precedents.	Sotmès a supervisió sobre l'avenç del treball i resultats.
5	FP grau superior, domini d'un ofici i gran experiència i/o competències demostrades.	Ha d'afrontar situacions diferents però conegudes.	Discrecionalitat en aplicació de procediments i/o assignació de tasques.
	Capacitat de coordinació i motivació d'un equip de personal poc qualificat.	Solucions dins el marc de procediments diversificats i precedents clars.	Confidencialitat.  Sotmès a supervisió sobre l'avenç del treball.
4	FP grau superior (o mèrits equivalents), perícia en procediments complexos i destresa en ús d'equips especialitzats.	Ha d'afrontar situacions i processos que requereixen analitzar i escollir entre opcions ben definides.	Supervisió sobre l'avenç del treball i subjectes, parcialment, a procediments estandaritzats de control, amb un cert grau d'autonomia.
	Capacitat de relació i comprensió de les necessitats de l'usuari.	Guiat per procediments que poden ser complexos però poc diversificats.	
3	FP grau mitjà (o mèrits equivalents), destresa en l'ús d'equips menys especialitzats però que requereixen un procés d'aprenentatge sistemàtic.	Situacions semblants que requereixen escollir entre opcions ben apreses i de sentit comú.	Subjectes a procediments estandaritzats de control i/o, parcialment, en rutines de treball establertes.
		Guiat per procediments senzills i mètodes de treball estandaritzats.	
2	FP grau mitjà (o mèrits equivalents), Graduat Escolar, destresa en ús d'equips i màquines senzilles que no requereixen un procés d'aprenentatge especial.	Guiats per rutines establertes.	Subjectes a supervisió sistemàtica, o control, mitjançant les rutines de treball establertes.
		Problemes senzills que requereixen escollir entre coses ben conegudes i, bàsicament, sentit comú.	
1	Graduat ESO, no necessiten formació específica.	Treballs senzills, amb instruccions detallades i repetitives.	Sotmesos a supervisió estreta o rutines de treball perfectament delimitades.

(11.346.016)