

JORNADA

Com a base per al còmput anual es considerarà la jornada setmanal de trenta-set hores i mitja (37,5 h) de dilluns a divendres, amb les següents excepcions:

S'estableix un horari de trenta-cinc hores setmanals –en un horari de 8 a 15 hores- per al període del 15 de juny al 15 de setembre, del 27 de desembre al 2 de gener i els dies 5 de gener, dijous sant, 23 d'abril i 24 de desembre.

HORARI GENERAL

Entrada: flexibilitat de 8 a 9 h. De 9 a 13:30 h. Són de permanència obligada.

Sortida: flexibilitat de 13:30 a 14 h. De 15 h. fins a les 19 h. per completar la jornada diària.

Els treballadors amb fills menors de 12 anys inclòs podran tenir flexibilitat horària d'entrada fins a les 9.30 h.

Es pot optar per lliurar les tardes de divendres sempre i quan hi hagi la recuperació prèvia obligatòria de les hores durant la mateixa setmana.

Durant la jornada intensiva, els treballadors amb fills menors de 12 anys inclòs podran tenir flexibilitat horària d'entrada fins a les 9 h.

VACANCES

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. Cal gaudir-les abans del 31 de desembre de l'any en curs (actualment reduïts els dies de vacances a 22 laborables per normativa bàsica estatal Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio,

DISPOSICIONS GENERALS EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ I DE LLICÈNCIES I PERMISOS

S'incorporen al conveni col·lectiu de l'IRTA les lleis de conciliació de la vida familiar i laboral aplicables al sector públic a Catalunya, sense excepcions.

Es poden agrupar tots els permisos relacionats amb la maternitat, tals com permís de maternitat, permís d'alletament i/o reduccions de jornada per aquest motiu.

Les parelles de fet degudament inscrites al registre tindran la mateixa consideració que el matrimoni.

ASSEGURANÇA COL·LECTIVA

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni està cobert amb una assegurança col·lectiva d'accidents.

LLICÈNCIES I ASSUMPTES PROPIS

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.

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.



RESUM DE CONDICIONS DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'IRTA

“de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad”

S'estableix un sistema de premis basats en dies addicionals de vacances fins a un màxim de 4 dies addicionals, en funció dels anys d'antiguitat reconeguda a l'IRTA, segons l'escala següent:

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

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

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

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

BESTRETES SOBRE NÒMINA

Els treballadors de l'IRTA tindran dret a percebre, com a bestreta, l'import d'un a tres pagaments o mensualitats quan ho necessitin per atendre urgents necessitats de la seva vida.

PLUS D'ANTIGUITAT

Com a premi a la permanència a l'IRTA, els treballadors, per cada tres anys de servei sota qualsevol modalitat contractual percebran una quantitat que serà igual per a cada nivell professional, d'acord amb les Taules. (Triennis)..

PRESTACIÓ ECONÒMICA PER INCAPACITAT TEMPORAL

Durant el temps en que els treballadors de l'IRTA estiguin de baixa per Incapacitat Temporal percebran el 100% de les seves retribucions des del primer dia de la baixa.

ESTADES A L'ESTRANGER

Quan un treballador es traslladi a l'estranger per un termini superior a tres mesos per a estades de formació i/o perfeccionament, haurà de signar amb l'empresa uns pactes addicionals al seu contracte de treball que fixaran les condicions particulars en cada cas concret.

ANY SABÀTIC

El personal de l'àrea d'R+D+T, a partir de la consolidació de la categoria d'Investigador 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.

PERMISOS RETRIBUITS

El personal podrà disposar cada any, d'un total de 6 dies feiners retribuïts per a assumptes particulars (modificat per normativa Estatal: Real Decreto Ley 10/2015 de 11 de septiembre - artículo 2- on s'estableix que els dies d'assumptes personals seran 6 dies), sense necessitat de justificació, amb prèvia autorització del cap. En cas de fraccionament es podran gaudir en períodes mínims de ½ de la jornada.

Pel que fa al permís per naixement de fill/a, fins el 31 de desembre de 2020, el progenitor que no sigui la mare biològica tindrà dret a gaudir, a càrrec de l'IRTA, d'un permís

de dues setmanes consecutives des del finiment del permís per naixement establert legalment i cobert per l'INSS, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor/a treballi. El progenitor/a d'una família monoparental, si té la



REDUCCIONS DE JORNADA

Es fixen dues modalitats de reducció de jornada i compliment d'horari, que hauran de ser 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.

Les reduccions de jornada poden ser amb la totalitat de la retribució o amb disminució de la retribució.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució:

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. La durada màxima d'aquesta reducció és d'un any a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment.

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

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.

Reducció de jornada amb disminució de la retribució:

Reducció de jornada per cura de familiars 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 tingui una

guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de naixement.

A partir de l'1/01/2021 el permís per naixement serà de igual durada pels dos progenitors (16 setmanes), pel que el permís de dues setmanes establert anteriorment deixarà de tenir vigència a partir de la data esmentada

Pel que fa a la resta de permisos retribuïts, es preveuen tots aquells relacionats a l'Estatut dels Treballadors i la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral, amb la particularitat de que la moria d'ells es poden gaudir en dies laborables.



RESUM DE CONDICIONS DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'IRTA

incapacitació 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 o especial; així com en els casos de minusvàlids psíquics, físics o sensorials que no desenvolupin activitats retribuïdes.

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 les persones que tenen sota la seva cura directa i sempre que en tinguin la guarda legal d'un infant de fins a 12 anys (inclòs).

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 íntegra a la reducció de la jornada de treball.

Article 23.3.4. Aspectes retributius dels anteriors supòsits.

Les persones a les que els és aplicable els anteriors supòsits de reducció de jornada, que poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, percebran el 80% o el 60% de les seves retribucions íntegres respectivament, sense que es pugui fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establerta per la normativa laboral aplicable.



