

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/3513/2021, de 19 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA) (codi de conveni 79000582011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA), subscrit en dates 18 de desembre de 2020 i 10 d'octubre de 2021, per la Direcció de l'empresa i pels representants legals dels treballadors, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Mesa negociadora.

-2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 19 d'octubre de 2021

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Conveni col·lectiu de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA) 2021-2023

Transcripció literal del text signat per les parts

Capítol I

Determinació de les parts

Article 1

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni ha estat negociat per la representació de la Direcció de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries i la representació legal del personal de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries

(d'ara endavant IRTA)

Capítol II

Àmbits i vigència. Denúncia i pròrroga

Article 2

Àmbit personal

2.1. Aquest Conveni col·lectiu de treball regula les relacions jurídic-laborals entre l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries i les seves persones treballadores que tinguin assignada una categoria professional entre les especificades al Capítol VII del present Conveni.

2.2. 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 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.

S'entén per càrrec de comandament tot aquell personal que ha estat designat formalment per la Direcció general per gestionar i dirigir equips i aconseguir que les aportacions d'aquests contribueixin a la consecució dels resultats de l'organització.

2.3. 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 d'aquestes condicions; bé individual quan sigui un nombre de treballadors/ores 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'Institut d'una banda i, de l'altra, la representació de les persones treballadores designades pel Comitè Intercentres amb la representació que el personal transferit designi especialment per a aquesta negociació. El nombre de persones representants no podrà ser superior a 10 membres per a cada una de les parts.

En els casos de negociacions individuals, la representació del personal participaran en la negociació quan el treballador afectat ho demani.

2.4. Al personal contractat procedent de convocatòries públiques li serà d'aplicació les previsions del present Conveni, amb les especificitats que resultin de les previsions normatives específiques de la convocatòria. Les condicions econòmiques seran, com a mínim, les que reculli la corresponent convocatòria.

2.5. També serà d'aplicació el Conveni col·lectiu al personal investigador en formació amb les especificitats de cadascuna de les convocatòries i les que recull el present Conveni col·lectiu, d'acord amb el que estableix la Llei de la Ciència.

2.6. El personal contractat per a la realització dels treballs propis de les campanyes i projectes específics que els diferents departaments de la Generalitat confereixen a l'IRTA, mitjançant encàrrecs de gestió, també estarà inclòs a l'àmbit personal del present Conveni col·lectiu.

Article 3

Àmbit funcional

3.1. Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten a les persones treballadores de l'IRTA incloses 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.

3.2. 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 4

Àmbit territorial

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

Article 5

Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

5.1. El present Conveni té una vigència de 3 anys, des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023.

5.2. S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia per alguna de les parts legitimades per la negociació del Conveni amb una antelació mínima de 3 mesos i màxima de 5 mesos a la finalització del seu període de vigència o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

5.3. Un cop denunciat el Conveni en el temps assenyalat al punt 2 d'aquest article, les parts signants hauran de constituir una Comissió negociadora en un termini no superior a un mes des de la data de recepció de la denúncia per part de l'autoritat laboral, i s'establirà un calendari a l'efecte de determinar un programa de negociació.

Durant el temps que duri la negociació, el Conveni queda automàticament prorrogat en els seus propis termes.

Capítol III

Condicions d'aplicació. Comissió paritària

Article 6

Vinculació a la totalitat

6.1. 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, sense que les parts puguin en cap cas vincular-se per separat a elements fraccionats del Conveni sense considerar les condicions globals i totals del conjunt.

6.2. 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 permetin l'equilibri de l'acordat i esmenar tot allò no ajustat a dret. La resta del Conveni quedarà en vigor.

Article 7

Clàusula de garantia ad personam, compensació, absorció i equiparació

Es respectaran, amb caràcter personal, les condicions més beneficioses reconegudes, en còmput anual i en el seu conjunt, vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, tret que vinguin limitades de forma expressa per la seva vigència.

Cap persona treballadora adscrita 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. En l'aplicació d'aquest principi general es tindran en compte les següents consideracions:

a. Les millores que estableix aquest Conveni, valorades en còmput global anual, compensen les de qualsevol tipus que gaudeixin actualment les persones treballadores a les quals afecta.

b. Igualment tenen caràcter compensable i absorbible, valorades en còmput global anual, les millores econòmiques que es puguin establir en el futur per disposicions legals, les quals només tindran eficàcia i seran

CVE-DOGC-A-21329085-2021

d'aplicació si considerades en conjunt i en còmput anual superen les d'aquest Conveni.

c. 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.

d. Per al col·lectiu de funcionaris de la Generalitat integrats a l'IRTA es garanteix l'increment de les retribucions previstes per la Generalitat per a aquest col·lectiu

Article 8

Comissió d'interpretació i vigilància del Conveni

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

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

8.6. Els acords o resolucions de la CIVIC relatives a la interpretació dels preceptes d'aquest Conveni s'adoptaran per votació de cadascuna de les representacions, la del personal i la de l'Institut, i un cop adoptats, seran vinculants per ambdues parts, i tindran el mateix valor que el pactat al Conveni col·lectiu.

Els acords 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.

Qualsevol de les dues parts podrà sotmetre la qüestió que consideri oportuna al procediment de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, sempre que no sigui de caire econòmic competència de la Comissió de Retribucions del Departament d'Economia o l'òrgan que el substitueixi. Si dins d'aquest procediment ho acordessin les dues parts, es podrà sotmetre la qüestió al tràmit d'arbitratge que el Tribunal Laboral de Catalunya tingui establert.

8.7. 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- referida als temes a tractar.

8.8. Es dotarà als membres de la CIVIC de les hores necessàries pel desenvolupament de les seves tasques de representació i es cobriran les despeses que generi el compliment de la seva tasca segons el procediment intern de l'IRTA.

8.9. 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 i l'evolució econòmica de l'IRTA.

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 8.6 d'aquest Conveni.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

- d) Informe previ a la classificació professional adequada del treballador discapacitat 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) Gestionar les discrepàncies que puguin sorgir en els processos d'avaluació així com en l'assignació d'objectius.
- i) Participar en la revisió dels procediments generals i instruccions tècniques que afectin directament a les disposicions previstes en aquest Conveni col·lectiu.
- j) Qualsevol altra que determinin les disposicions vigents en matèria de Convenis col·lectius i disposicions concordants.
- k) Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per modificació de condicions de treball establertes en aquest Conveni de l'article 82.3 del mateix text legal.

Quan la Comissió paritària (CIVIC) no arribi a un acord o no l'emeti dins del termini previst, les parts podran recórrer als procediments de solució de conflictes previstos a l'article 100 d'aquest Conveni.

8.10. 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, incloent la possibilitat de crear subcomissions per tractar temes que no tinguin abast general.

Capítol IV

Organització i condicions de treball

Article 9

Drets i deures derivats de la relació laboral

Les persones treballadores de l'IRTA gaudiran dels drets i tindran els deures que es contemplen a la llei. En l'àmbit del treball, les persones treballadores hauran de prendre en consideració els valors de l'IRTA de compromís, creativitat, aprenentatge, innovació, lideratge, respecte i vocació de servei.

Els drets i deures bàsics derivats del contracte de treball es fan constar els següents:

- a) No discriminació en les relacions laborals.
- b) Inviolabilitat de la persona treballadora d'acord amb el que preveu la normativa vigent.
- c) Salut laboral: la persona treballadora, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de salut laboral. Així mateix, el treballador està obligat a complir amb les mesures legals i reglamentàries de salut laboral i allò establert al capítol XV d'aquest Conveni.
- d) Direcció i control de l'activitat laboral: la persona treballadora té l'obligació de realitzar les tasques acordades sota la Direcció de l'Institut o persona a qui aquest delegui. En aquest sentit, la persona treballadora té el deure de diligència i col·laboració en el treball que marquin les normes legals i les instruccions adoptades per la Direcció, i l'Institut pot establir les mesures que consideri oportunes per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals. En qualsevol cas, tant la persona treballadora com l'Institut sotmeten les seves actuacions recíproques al principi de bona fe.
- e) No concurrència, permanència i no competència post contractual: s'estarà a allò previst a l'article 12 d'aquest Conveni

Article 10

Organització del treball

10.1 L'organització del treball, de conformitat amb el previst en aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat exclusiva de l'Institut, sense perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'empresa.

10.2 La representació del personal podrà proposar aquelles millores que considerin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.

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

10.4 El personal rebrà les instruccions sobre els treballs a realitzar a través de la línia jeràrquica i operativa de l'IRTA, i canalitzarà la seva execució a través dels diferents responsables.

Article 11

Col·laboració mútua i deure de secret i confidencialitat

11.1 L'Institut i les seves persones treballadores es comprometen mútuament a desenvolupar les relacions laborals dins el marc de la bona fe contractual i la mútua col·laboració.

11.2 En l'exercici de les prestacions contractades o pel simple fet de romandre en les instal·lacions de l'Institut, els treballadors i les treballadores podran tenir accés a informació de l'Institut o de tercers vinculats.

A aquest efecte, mentre estigui en vigor la relació laboral i un cop aquesta hagi quedat extingida per qualsevol motiu, no està permès comunicar a terceres parts informació confidencial relativa a l'Institut o tercers vinculats, sense l'expressa autorització de l'Institut, ni fer-ne ús per profit propi o de tercers, en els termes que s'exposen en els apartats següents.

L'incompliment de l'anterior facultarà l'Institut a rescabalar-se dels danys i perjudici ocasionats, sense perjudici de l'exercici de les accions legals que puguin correspondre.

11.3 La prohibició establerta en el paràgraf anterior s'estén a la reproducció en qualsevol suport de la informació de l'IRTA a la qual tingui accés sobre clients, procediments i sistemes d'organització, aplicacions informàtiques o altre tipus d'informació confidencial, llevat que aquesta informació sigui estrictament necessària per al desenvolupament del contingut inherent del seu lloc de treball i es realitzi dins l'àmbit de l'Institut.

11.4 Totes les notes, informes i qualsevol altres documents (incloent-hi els emmagatzemats en dispositius informàtics), elaborats pels treballadors i les treballadores durant la vigència del contracte de treball i que es refereixin a l'activitat de l'Institut són propietat d'aquesta, que en té atribuïda la seva custòdia.

11.5 En especial, seran tractats com a confidencials la informació, 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 a dades analítiques i experimentals.
- b) Formulació de productes i processos, 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) Totes les aplicacions, sistemes operatius, tècniques, mètodes, procediments i contactes de l'Institut, incloent instruments diagnòstics, dibuixos, dissenys, gràfics, plànols, diagrames, especificacions i programari.
- f) El contingut de contractes, acords i aliances.
- g) Noms i llistats i dades personals de clients i possibles clients i de proveïdors, necessitats, estructures, organització, dades, perfils, preferències, idiosincràsies i qualsevol altra informació concernent a la activitat de l'Institut i a les operacions dels seus clients i proveïdors, inclòs les dades personals d'aquests col·lectius.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

- h) L'estructura de facturació, procediments i acords de l'Institut, i tota informació financera que li pertany.
- i) Qualsevol altres materials i informació concernent a la activitat de l'Institut i a la seva conducta o forma de comportar, privada o confidencial, i que no és de general coneixement per a tercers.

Aquest deure de confidencialitat es farà constar específicament en els corresponents contractes de treball.

L'obligació de secret i la qualificació com a confidencial atorgada a la informació, treballs i documentació assenyalats haurà de ser, sempre que sigui possible, compatible amb la difusió de l'activitat investigadora, amb qualsevol de les seves modalitats, (publicacions, articles, seminaris, Open Access, altres), tret d'aquells treballs que puguin perjudicar la protecció dels drets de propietat industrial o intel·lectual de l'IRTA, d'una entitat del sistema cooperatiu de l'IRTA o bé d'alguna empresa o entitat amb la que l'IRTA hagi adquirit compromisos de secret i confidencialitat o no difusió.

Article 12

Pacte de no concurrència, permanència i no competència post contractual

12.1 Cap persona treballadora no podrà realitzar la prestació laboral en altres empreses quan es consideri que existeix concurrència deslleial o quan es pacti expressament entre l'IRTA i la persona treballadora la seva plena dedicació en els termes previstos en l'article 21.1 de l'Estatut dels treballadors.

12.2 En cas que la persona treballadora hagi gaudit d'una especialització professional a càrrec de l'IRTA per a posar en marxa determinats projectes o realitzar una feina específica, es podrà pactar entre l'IRTA i el treballador la permanència a l'IRTA durant un temps no superior a dos anys i s'haurà de formalitzar sempre per escrit. En cas que la persona treballadora finalitzi la seva relació laboral abans del termini acordat, l'IRTA tindrà dret a reclamar la restitució de l'import subvencionat en els termes i terminis convinguts.

12.3 El pacte de no competència postcontractual és l'acord mitjançant el qual la persona treballadora es compromet a no desenvolupar, un cop extingit el seu contracte de treball, qualsevol altra activitat professional, per compte propi o sota la dependència de tercers que estigui directament relacionada amb l'activitat de l'IRTA. Aquest pacte haurà d'estar recollit per escrit en el contracte de treball i/o pacte individualitzat en el que s'establiran les compensacions que en cada cas s'acordin, i tindrà una durada d'un any des de la data efectiva de desvinculació amb l'IRTA per al personal de l'escala d'R+D+T i pel personal de l'escala tècnica i de suport que tingui càrrec de comandament, i de sis mesos per a la resta de personal.

Article 13

Règim de la propietat industrial i intel·lectual

Les invencions, obtencions vegetals i obres de propietat intel·lectual que s'aconsegueixin o en les que participi la persona treballadora son titularitat de l'Institut, i la seva regulació s'ajustarà al que disposa la normativa específica en els àmbits respectius. Els autors mantindran els drets morals, i podran protegir els resultats si l'Institut renuncia a fer-ho.

Les persones autores/inventores/obtentores mantindran el dret de la participació en la distribució de royalties durant la vigència de la patent d'acord amb la regulació aprovada per l'IRTA. El coneixement, informacions o resultats no protegibles segons el règim de la propietat industrial o propietat intel·lectual, amb valor científic, econòmic o comercial, també es propietat de l'Institut i es sotmetrà al règim de secret i confidencialitat. Aquesta participació no tindrà en cap cas naturalesa retributiva o salarial.

Article 14

Règim d'incompatibilitats

14.1. Són 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.

14.2. Tota persona treballadora està obligada, prèviament a la seva incorporació a l'Institut, 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.

14.3. Un cop incorporada a l'IRTA, la persona treballadora que vulgui desenvolupar una altra activitat, pública o privada, haurà de sol·licitar l'oportuna compatibilitat a l'Institut, segons el que disposa la legislació esmentada en l'apartat 1 d'aquest article.

14.4. En cas que existeixi una incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de la qual la persona treballadora hagi de cessar en el treball, tindrà dret a que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 62.6 d'aquest Conveni.

Article 15

Modificacions substancials de les condicions de treball

15.1 L'IRTA, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu.

15.2 S'estarà a les previsions de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors respecte a les normes de procediment aplicable.

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

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- 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.

15.4 Les mesures de caràcter individual s'hauran de notificar per l'Institut a la persona treballadora afectada i a la seva representació legal amb una antelació de 15 dies a la data de la seva efectivitat.

15.5 Les mesures de caràcter col·lectiu han d'anar precedides d'un període de consultes amb la representació legal de les persones treballadores que tindrà una durada no superior a quinze dies, per tractar les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per al personal afectat. Com a norma general, s'esgotarà el termini de quinze dies excepte si es produeix un acord en un termini inferior.

Article 16

Mobilitat geogràfica. Trasllats. Permutes

16.1. Pel que fa a la mobilitat geogràfica o trasllats definitius que impliquin canvi de residència habitual de la persona treballadora, s'estarà al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Les característiques generals d'aquest tipus de mobilitat són:

- a) Que el trasllat impliqui canvi de residència.
- b) Requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball de l'Institut.
- c) Ha de ser notificada a la persona treballadora i a la seva representació legal amb una antelació mínima de 30 dies.
- d) Un cop notificat el trasllat, el treballador pot optar entre aquest, pel que percebrà una compensació per despeses (pròpies com dels familiars al seu càrrec en els termes acordats per les parts), o per l'extinció del seu contracte percebut la indemnització prevista per la llei.
- e) Ha d'anar precedit d'un període de consultes amb la representació del personal d'una durada no superior a

CVE-DOGC-A-21329085-2021

15 dies quan afecti a tot el centre i sempre que aquest ocupi més de 5 persones treballadores o a una part del personal amb els límits de l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors (E.T.).

16.2. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligades 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, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'IRTA disposi o sigui adequat en qualsevol altre dels seus centres de treball. L'IRTA haurà de comunicar a les persones treballadores els llocs de treball disponibles existents en aquell moment o els que es puguin produir en un futur.

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

16.3. Si existís acord entre les persones treballadores del mateix grup professional que prestin 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 informarà a la representació del personal, sense que aquest trasllat voluntari generi cap dret a indemnitzacions.

16.4. Sempre dins les possibilitats de l'Institut a petició de la persona interessada i amb justificació mèdica, es podrà concedir el trasllat temporal a un altre centre de treball a les persones treballadores afectades per determinades malalties.

Article 17

Desplaçaments per raó del treball

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

17.2 Sempre que la sortida per raó de treball s'hagi programat amb l'antelació suficient, les despeses del desplaçament aniran a càrrec de l'IRTA i es donarà tot el suport necessari per tramitar les reserves d'allotjament i els bitllets corresponents al transport que es faci servir. En el cas de que no s'hagi planificat prèviament el desplaçament o no es puguin tramitar les reserves o bitllets, l'Institut anticiparà al treballador una bestreta segons el procediment intern establert com a política de bestretes.

17.3 Les despeses de manutenció originades pel desplaçament es liquidaran segons justificació de la despesa efectivament realitzada tal i com s'estableix a la política interna de l'IRTA i d'acord amb les bones pràctiques que aquestes polítiques inclouen.

17.4 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.

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

17.6 L'IRTA es farà càrrec de les despeses de reparacions de vehicles 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 de les persones treballadores un vehicle per als seus desplaçaments per raó de treball 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 l'asseguradora, pròpia o del contrari, no faciliti un vehicle de substitució.

17.7 Els desplaçaments per raó del treball seran sempre temporals, i no suposaran un canvi d'adscripció del treballador al centre de treball on està desplaçat temporalment. 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. Si per necessitats pròpies de l'activitat de l'IRTA aquests límits han de ser superats, amb consentiment del treballador, s'establirà una compensació adequada al temps de desplaçament.

17.8 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 ordinària diària, es compensarà amb reducció de la mateixa en un altre dia.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

17.9 Si el desplaçament exigeix a la persona treballadora pernoctar fora del seu domicili, es computarà la jornada efectivament treballada incrementada en una hora i mitja. No obstant, en cap cas es computarà una jornada inferior a set hores i mitja diàries, és a dir, si es treballen menys de sis hores, es comptabilitzarà la jornada completa.

En el cas del personal de l'escala d'R+D+T queden exceptuats d'aquest increment d'hora i mitja, els desplaçaments amb pernoctació motivats per assistència a congressos, jornades científiques o divulgatives, formacions, conferències, visites institucionals, trobades de projectes i similars.

17.10 El personal de l'escala d'R+D+T que, per raó del servei i amb l'autorització oportuna, hagin d'assistir a reunions de projectes europeus, per efectuar treballs científics concrets, missions específiques de relacions científiques o de negociació amb empreses que li comportin treballar 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, sempre i quan aquest dia festiu hagi tingut activitat laboral.

17.11 Si la persona treballadora desplaçada 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 18

Mobilitat funcional

a) La mobilitat funcional a l'IRTA es portarà a terme d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals que es requereixen per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

b) En un mateix centre de treball o entre centres de treball de la mateixa localitat, la Direcció general, en virtut de la capacitat organitzativa de l'Institut, podrà canviar al personal de lloc de treball, dins del seu nivell, sense que les condicions de treball siguin modificades.

c) Per a la realització de funcions que no corresponen al nivell professional de la persona treballadora, tant superiors com inferiors, només serà possible la mobilitat funcional si, a més del que es requereix en l'apartat anterior, existeixen raons tècniques o organitzatives que justifiquin la decisió de l'IRTA i pel temps indispensable per atendre aquestes causes. En aquests casos l'IRTA haurà de comunicar la decisió motivada a la representació de les persones treballadores.

d) S'estarà a les previsions de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors respecte a les normes de procediment aplicable.

Article 19

Contractació de serveis externs

19.1. Pel que fa a la sotscontractació d'activitats pròpies a tercers, l'IRTA té la facultat d'utilitzar aquesta forma de contractació en els supòsits que sigui més adient per a la consecució dels seus objectius, informant a la representació del personal de la realització d'aquesta sotscontractació.

19.2. Si la decisió de l'IRTA és externalitzar una activitat o servei propi, afectant així directament a un col·lectiu de persones treballadores de la plantilla, l'IRTA analitzarà i avaluarà la situació del personal afectat per la mesura, i iniciarà un període de consultes amb la representació del personal, de fins a 15 dies, als efectes d'estudiar la seva recol·locació a l'IRTA o a la Institució adjudicatària, sempre que això sigui possible. En tot cas es respectarà, quan les circumstàncies ho permetin, l'àmbit funcional i geogràfic de la persona afectada.

Capítol V

Selecció

Article 20

Sistema de selecció

20.1 La selecció del personal s'adreçarà a l'assoliment de la idoneïtat i adequació de la persona al lloc de treball, valorant la competència tècnica, els coneixements i requisits formatius, i les aptituds necessàries per desenvolupar el lloc de treball corresponent, garantint en tot cas els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i també el de publicitat, segons la legislació vigent.

20.2 En tots els processos de selecció la representació de personal tindran dret a conèixer, en qualsevol de les seves fases, la informació dels mateixos quan ho sol·licitin.

20.3 Els processos de selecció consten de les fases següents:

- a) Definició del perfil: característiques del lloc de treball a convocar.
- b) Convocatòria de l'oferta del lloc de treball.
- c) Formació del Comitè de selecció.
- d) Reclutament de candidats: difusió de les ofertes mitjançant les eines de comunicació interna, externa, i les fonts de reclutament tant nacionals com internacionals.
- e) Preselecció: valoració inicial dels currículums presentats aptes per a la convocatòria per part del Comitè de selecció amb el suport de Recursos Humans (RRHH).
- f) Entrevistes de selecció i realització de proves, si s'escau. L'entrevista versarà sobre qüestions tècniques relatives al lloc de treball convocat i sobre el currículum presentat pel candidat.
- g) Valoració final dels candidats entrevistats per part del Comitè de selecció en base als mèrits i a les capacitats demostrades a l'entrevista de selecció i al resultat de les proves, si escau.
- h) Pla d'acollida.
- i) Seguiment : avaluació de la incorporació.

Correspon a la Direcció de recursos humans, la direcció, coordinació i organització dels processos de selecció, així com l'elaboració dels procediments interns corresponents.

20.4 Borsa de treball:

Totes aquelles candidatures espontànies seran recollides mitjançant una borsa de treball, que s'ajustarà al que disposa la legislació sobre protecció de dades personals i es renovarà anualment.

Article 21

Comitè de selecció

21.1. Composició del Comitè personal investigador: el/la cap de programa on s'adscrigui el nou lloc de treball que presidirà el Comitè i dos investigadors/ores preferentment de nivell D o superior designats pel cap del programa.

a. Personal de suport directe a la recerca: el/la cap de programa on s'adscrigui el lloc de treball o la persona amb qui delegui, un investigador/a o cap directe un/a representant de recursos humans de l'àmbit funcional o del centre.

b. Personal de suport indirecte a la recerca: el responsable del centre o director funcional o la persona amb qui delegui, el cap directe i un/a representant de recursos humans de l'àmbit funcional o del centre.

21.2. El Comitè de selecció podrà sol·licitar l'acreditació i la comprovació de les dades curriculars que consideri més escaients en cada cas i per a cada tipus de mèrits, i pot convocar als aspirants per precisar o ampliar aspectes concrets en relació amb els mèrits al·legats.

21.3. En la mesura del possible i de manera progressiva l'IRTA anirà incorporant als processos de selecció aquelles ofertes de treball de durada inferior a l'any sempre i quan es tingui una previsió de continuïtat.

Capítol VI

Contractació

Article 22

Contractació a l'IRTA

L'IRTA té la voluntat de garantir l'estabilitat laboral de les seves persones treballadores, com a norma general, els llocs de treball que constitueixin l'activitat estructural de l'IRTA seran ocupats per personal laboral de caràcter fix.

En relació a l'activitat de l'IRTA vinculada a projectes de recerca de durada determinada, els quals es poden individualitzar per sí mateixos dintre de l'activitat normal de l'Institut, s'utilitzaran les diferents tipologies de contractació laboral d'acord amb el que estableixi la normativa laboral vigent en matèria de contractació, sense perjudici de les particularitats previstes en aquest Conveni.

Article 23

Contractes d'obra i servei determinat

23.1. S'optarà per aquesta modalitat de contracte per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'Institut, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.

La durada màxima d'aquesta modalitat contractual serà de tres anys prorrogable en dotze mesos més, segons el previst a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

23.2. Dintre d'aquesta modalitat de contracte, es preveu l'ús del contracte de treball per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i, el qual es pot concertar amb personal investigador o tècnic i en el que, si el projecte és de més de 3 anys, no és d'aplicació la durada màxima establerta pels contractes d'obra o servei segons el que disposa la Disposició addicional 23^a de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, i la Disposició addicional 15^a del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós del a Llei de l'Estatut dels treballadors.

23.3. Les persones treballadores que en un període de 30 mesos hagin estat contractades temporalment durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball, mitjançant dos o més contractes temporals, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, excepte les interinitats, adquirirà la condició de treballador indefinit.

Aquesta restricció no és d'aplicació als contractes per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i/o tècnica, segons estableix la Disposició addicional 23^a de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, i la Disposició addicional 15^a del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós del a Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 24

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, la durada màxima dels contractes per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, a comptar a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades.

Quan aquesta tipologia de contractes es concerta per una durada inferior als 12 mesos, es podrà prorrogar per una sola vegada dins d'aquest període, sense que la durada total del contracte pugui excedir en cap cas el límit establert.

Article 25

Contractes formatius del personal investigador

En virtut del que s'estableix als articles 20 a 23 de la Llei 14/2011 d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació i del Decret 103/2019, d'1 de març, pel que s'aprova l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació, s'estableixen els següents tipus de contractes per al personal investigador en formació:

25.1. Contractes predoctorals

- a) El personal que hagi estat contractat per a la realització de tasques d'investigació en un projecte específic, amb titulació [llicenciats, enginyers, arquitectes, graduats universitaris amb grau d'almenys 300 crèdits ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) o màster universitari, o equivalent] i que hagin estat admeses en un programa de doctorat, es considerarà personal investigador predoctoral en formació.
- b) Els contractes predoctorals podran provenir de convocatòries de l'IRTA o de convocatòries d'altres entitats
- c) La retribució d'aquest contracte no podrà ser inferior al 56% del salari fixat per a la categoria F d'R+D+T durant els dos primers anys, al 60% durant el tercer any i al 75% durant el quart any. Tampoc podrà ser inferior al salari mínim interprofessional que s'estableixi cada any pel Govern.

25.2.- Contracte d'accés al sistema espanyol de ciència i tecnologia

En virtut de l'article 22 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, Tecnologia i la Innovació, aquest tipus de contracte només es concertarà amb qui estigui en possessió del títol de doctor o equivalent, sense que siguin aplicables els límits de cinc anys següents a la terminació dels estudis, per a les persones treballadores sense discapacitat, o de set quan el contracte sigui amb un treballador amb discapacitat, a que es refereix l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de cinc anys. Si el contracte es concerta per una durada inferior a 5 anys, es podrà prorrogar successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues puguin tenir una durada inferior a l'any. Cap treballador/a podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat, en la mateixa o diferent entitat, per un temps superior a 5 anys.

Article 26

Contractes fixes discontinus

D'acord amb el previst a l'article 16 de l'ET s'optarà per la utilització d'aquest tipus de contracte per a la realització de treballs que tinguin una durada variable cada any sense que es repeteixin en dates certes, i que es vagin repetint d'any en any dintre del volum normal de l'activitat de l'Institut. Per a la utilització d'aquests contractes es requereix:

- a) Seran cridades les persones necessàries en la contractació inicial.
- b) En els anys successius aquestes persones treballadores tornaran a ser cridades pels períodes en que siguin necessaris els seus serveis.
- c) A aquelles persones treballadores que no hagin de ser cridades per no haver-hi treball previsible per a elles, se'ls notificarà per escrit aquesta situació. El criteri que s'estableix per portar a terme la crida de les persones treballadores serà el de l'antiguitat.
- d) 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 la crida, s'entendrà que rescindeix el contracte de treball.

Article 27

Contractació de persones amb discapacitat

Resultarà d'aplicació el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, el qual preveu que les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 persones treballadores o més estan obligades a que, al menys el 2% siguin treballadors o treballadores amb discapacitat, o bé a que apliquin les mesures alternatives determinades per reglament.

Així mateix, seran d'aplicació totes aquelles resolucions relatives a l'aplicació d'aquesta norma que afectin a l'IRTA.

En les licitacions públiques promogudes per l'IRTA, es vetllarà per la incorporació en els plecs de clàusules socialment responsables als efectes de promoure la inclusió laboral de persones amb discapacitat per part de les empreses contractistes.

Article 28

Període de prova

28.1. El personal de nou ingrés haurà de superar un període de prova, la durada del qual, segons els nivells, serà la següent:

a) Personal de l'escala d'R+D+T: 6 mesos

b) Personal de l'escala tècnica i de suport:

Nivells 8 i 7: 6 mesos

Nivells 6 i 5: 2 mesos

Nivells 4, 3, 2 i 1: 1 mes

28.2. En relació amb el personal amb contracte de durada determinada, concertat per temps no superior a 6 mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes.

28.3. Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de personal contractat 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.

28.4. La no superació del període de prova serà comunicada a la persona treballadora mitjançant un escrit.

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

28.6. Es considera nul qualsevol pacte que estableixi un període de prova quan el treballador ja hagi desenvolupat a l'IRTA les mateixes funcions amb anterioritat, sigui quina sigui la modalitat de contractació.

Article 29

Preavís en cas de cessament voluntari

29.1. La persona treballadora que tingui un contracte de treball de caràcter indefinit o un contracte de treball de caràcter temporal superior a 1 any de durada i que desitgi cessar voluntàriament a l'IRTA, haurà de comunicar-ho per escrit a l'Institut, en els següents terminis, els quals es consideraran en dies naturals:

a) Personal de l'àrea d'R+D+T: 45 dies

b) Personal de l'àrea de suport:

Nivells 8 i 7: 45 dies

Nivells 6 i 5: 30 dies

Nivells 4, 3, 2, i 1: 15 dies

29.2. Per als contractes de durada igual o inferior a un any, el termini de preavís serà de 15 dies.

29.3. L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb les indicades antelacions dona dret a que l'Institut pugui descomptar de l'import total de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'import diari de la seva retribució per cada dia no donat del preavís pactat.

Article 30

Document de liquidació de parts proporcionals i quitança

El rebut de quitança, elaborat per l'Institut, s'estendrà obligatòriament per escrit i es facilitarà a totes les persones treballadores en finalitzar la relació laboral amb l'IRTA, qualsevol que en sigui la causa. Aquests rebuts s'emetraran per duplicat, restant un exemplar en poder del treballador i altre en poder de l'Institut. Ambdós rebuts hauran d'anar signats per la persona treballadora amb constància de la data en què s'estenen.

Capítol VII

Classificació professional

Secció 1a

Disposicions comuns

Article 31

Disposició general

La classificació del personal té per objecte assignar a tot el personal de l'Institut en escales, grups i nivells professionals, d'acord amb les seves funcions bàsiques més representatives i el contingut general del lloc de treball segons s'especifica a continuació.

Article 32

Criteris generals

32.1.- El personal de l'IRTA es classifica en escales professionals, en grups professionals i en nivells professionals en atenció a les funcions que es desenvolupen i de conformitat amb les definicions que es detallen en els articles següents.

32.2. L'estructura professional té per objecte aconseguir una organització racional i eficient dels recursos humans i es classifica tal i com consta en els articles següents:

Secció 2a

Personal tècnic i de suport

Article 33

Classificació professional de l'escala tècnica i de suport

És aquell personal que dona servei directe o indirecte a l'activitat de l'Institut per tal de col·laborar en els processos necessaris de la recerca o en la gestió administrativa dels mateixos.

Suport directe a la recerca:

Professionals que col·laboren de manera directa en activitats de Recerca, Desenvolupament o Transferència (R+D+T), en qualitat de tècnics, auxiliars o operaris, per a la correcta execució dels mateixos.

Suport indirecte a la recerca:

Professionals que col·laboren de manera indirecta amb les activitats d'R+D+T. Entre les seves funcions es troben les de la gestió administrativa, els serveis tècnics, el manteniment i l'assessorament necessari per al correcte funcionament de l'organització.

Escola professional	Grup professional	Nivells professionals
Personal tècnic i de suport	Suport directe/indirecte a la recerca	N8
		N7
		N6
		N5

CVE-DOGC-A-21329085-2021

		N4
		N3
		N2
		N1

Article 34

Nivells professionals

Els nivells professionals es classifiquen en base a tres criteris bàsics: competència tècnica, solució de problemes i responsabilitat.

Nivell 1

Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques i operatives en treballs de suport a l'activitat d'acord amb instruccions directes i concretes, clarament establertes o sota mètodes de treball estandarditzats i repetitius. Requereixen una supervisió estreta i una planificació en base a rutines de treball delimitades.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en ESO o titulació equivalent.

Nivell 2

Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques de suport a l'activitat d'acord amb instruccions directes i concretes, guiats per rutines establertes. Resolen problemes senzills que requereixen escollir entre alternatives conegudes i estan subjectes a supervisió sistemàtica. Requereixen un nivell de coneixements professionals de caràcter elemental.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en cicle formatiu de grau mitjà o titulació equivalent.

Nivell 3

Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions bàsiques de suport a l'activitat (gestió, manteniment, laboratori, camp o granja) que es realitzen sota instruccions específiques en aplicació de procediments de treball establerts. Executen tasques que, malgrat es realitzen sota supervisió i instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques de tipus tècnic en grau d'ofici.

El nivell d'iniciativa s'orienta a la millora de l'eficiència en l'acompliment de les seves tasques.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en cicle formatiu de grau mig o superior o titulació equivalent.

Nivell 4

Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i segueixen procediments amb responsabilitat sobre la seva execució. Realitzen tasques d'execució autònoma en les que requereixen coneixements o habilitats específiques de caràcter tècnic en grau d'ofici.

Les tasques assignades s'executen sota instruccions genèriques però amb procediments establerts. Requereixen supervisió sobre l'avenç del treball. Precisa d'iniciativa per a la millora contínua i eficàcia per a l'acompliment d'aquestes tasques.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en batxillerat, cicle formatiu de grau superior o titulació equivalent.

Nivell 5

Correspon a aquells llocs de treball que gestionen procediments diversificats que requereixen coneixements i habilitats tècniques específiques, així com pràctica professional en un àmbit d'acció concret.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Tenen responsabilitat i autonomia en els processos de treball objecte del seu àmbit o funció i poden coordinar les tasques d'altres persones treballadores. Disposen de capacitat de coordinació i motivació d'equips de treball en grups inferiors del mateix àmbit. Requereix un grau d'autonomia suficient.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en batxillerat, en cicle formatiu de grau superior o titulació equivalent.

Nivell 6

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen un nivell de coneixement tècnic superior qualificat en un àmbit específic, orientat a col·laborar en els procediments de treball i a aportar elements per a la presa de decisions.

Son llocs de treball d'anàlisi, estudi i implementació de funcions tècniques en un àmbit concret i amb capacitat de decisió dins un marc de procediments estandarditzats. Poden col·laborar en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades.

Disposen de capacitat de coordinació i motivació de grups de treball. Es desenvolupen amb un notable grau d'autonomia.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació universitària de grau, o titulació equivalent.

Nivell 7

Correspon a aquells llocs de treball amb un ampli nivell de coneixements tècnics superiors en relació a àmbits específics de l'organització, que li permeten gestionar i resoldre problemes dintre de la seva especialitat. Requereixen un alt grau d'autonomia professional, treballant per objectius i per a la consecució de resultats.

Proporcionen serveis d'assessorament, d'interpretació o ajuda de la seva especialitat. Inclouen tasques complexes de caire tècnic, desenvolupament de programes o aplicació de tècniques seguint instruccions generals. Poden col·laborar en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades.

Disposen de capacitat de gestió d'equips, per planificar i coordinar la seva tasca des d'un punt de vista funcional.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació universitària de grau o titulació equivalent formació complementària especialitzada.

Nivell 8

Correspon a aquells llocs de treball que integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un ampli grau d'autonomia professional. Treballen per objectius i consecució de resultats.

Dintre de les seves funcions estan les d'integrar, coordinar i supervisar l'execució d'un conjunt de tasques amb entitat pròpia. Poden col·laborar en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades.

Disposen de capacitat per gestionar i dirigir equips en entorns complexos i/o projectes.

Tenen importants coneixements tècnics i alt grau d'expertesa que els permet aportar solucions en base a la seva experiència.

Són les persones responsables de la consecució dels objectius de la seva unitat de gestió o del seu projecte de referència.

Poden proporcionar serveis d'assessorament, d'interpretació o ajuda a la resta de l'Institut en allò que gestionen.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació universitària de grau amb un màster, o titulació equivalent, amb elevada especialització i experiència.

Secció 3a

Personal de recerca, desenvolupament i transferència (RDT)

Article 35

Criteris generals

El personal investigador (RDT) es classifica en els grups i nivells que es reflecteixen en el quadre següent:

Escala professional	Grups professionals	Nivells professionals
Personal RDT (R2 a R4)*	Investigador/a sènior / investigador/a especialista sènior	A, B
	Investigador/a / investigador/a especialista	C, D
	Investigador/a post doctorat/ Investigador/a especialista post doctorat	E, F
Investigadors en formació (R1)*	Doctorands	Regits per la Llei de la Ciència i per l'Estatut del personal investigador Predoctoral en formació (EPIPF)

*Categories definides per l'European Framework for Research Careers (2011)

Article 36

L'assignació del nivell professional per al personal de l'escala RDT de nova incorporació a l'IRTA es farà d'acord amb la qualificació i experiència del candidat.

Article 37

Classificació professional de l'escala d'RDT: definicions

37.1 Investigador/a

Professional que, estant en possessió del títol de doctor, contribueix a la definició de les línies estratègiques del seu programa i/o àrea de l'IRTA i dedica la seva activitat a la concepció i execució de projectes d'R+D i a l'obtenció, generació, publicació, transferència i divulgació de nous coneixements, productes, processos, mètodes i sistemes. Gestiona i executa projectes d'investigació així com du a terme la concertació i la transferència amb els sectors respectius, d'acord amb allò establert en la Llei de l'IRTA 4/2009.

Nivells: A, B (investigador sènior) i C, D (investigador)

37.2 Investigador/a postdoctorat

Professional que, havent obtingut el títol de doctor té unes característiques curriculars que li permeten participar i en alguns casos dirigir determinades activitats d'R+D, realitzant tasques científiques i tècniques d'investigació i desenvolupament, habitualment sota l'orientació i/o supervisió d'investigadors amb major nivell d'experiència. També contribueix i/o dirigeix activitats de transferència del coneixement i concertació amb el sector, així com accions de divulgació.

Nivells: E i F

37.3 Investigador/a especialista

Professional que, estant en possessió del títol de doctor i d'acord amb la Direcció de l'IRTA, contribueix a la identificació de les necessitats del sector en matèria de R+D i transferència. Participa en projectes de R+D i s'especialitza, prioritàriament, en dirigir i gestionar tasques de concertació, innovació i transferència al sector.

Nivells: A, B (investigador especialista sènior) i C, D (investigador especialista)

CVE-DOGC-A-21329085-2021

37.4 Investigador/a especialista postdoctorat

Professional que, estant en possessió del títol de doctor i d'acord amb la Direcció de l'IRTA, contribueix a la identificació de les necessitats del sector en matèria de R+D i transferència. Participa en projectes de R+D i s'especialitza, prioritàriament, en participar, i en alguns casos dirigir i gestionar tasques de concertació, innovació i transferència al sector, habitualment sota l'orientació i/o supervisió d'investigadors o especialistes amb major nivell d'experiència.

Nivells: E i F

37.5 Doctorand

El doctorand o investigador/a en formació és la persona que, després de finalitzar els estudis requerits, és admesa en un programa de doctorat o postgrau i realitza el seu treball de recerca per obtenir el títol de doctor sota la direcció o co-direcció d'investigadors de l'IRTA.

37.6 Condicions d'accés a les categories anteriors

a) Per accedir a les categories de l'escala RDT, en cas que les persones candidates hagin dut a terme el doctorat a l'IRTA o en un dels seus centres consorciats (dirigits per un/a investigador/a IRTA), hauran d'haver realitzat una estada postdoctoral i haver estat desvinculats de l'IRTA com a mínim durant dos anys.

b) La restricció anterior no s'aplicarà al personal que actualment està prestant serveis a l'IRTA dins de l'escala d'R+D+T i no té el títol de doctor, excepte els contractes d'investigadors predoctorals en formació.

Article 38

Convocatòries predoctorals i postdoctorals

38.1- Convocatòries predoctorals

Són ajuts, per a la formació de doctors mitjançant el finançament, propi o aliè, sota la modalitat de contracte laboral predoctoral que es durà a terme en centres de recerca i desenvolupament, en el marc de les activitats IRTA.

Les retribucions dels doctorands es regiran d'acord amb la Llei de la Ciència i el "Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF)".

38.2 Convocatòries post-doctorals

Són ajuts adreçats a persones que han obtingut el grau de doctor i continuen la seva formació sobre l'activitat de recerca i desenvolupament amb la tutoria de personal investigador més experimentat.

En cas de convocatòries amb finançament extern, l'IRTA s'ajustarà als requisits de les convocatòries corresponents tant en relació amb la durada del contracte com en el nivell retributiu, el qual s'assimilarà als nivells retributius de l'escala d'R+D+T de l'IRTA.

Capítol VIII

Carrera professional

La carrera professional és un sistema de reconeixement, promoció i desenvolupament de les persones en el seu lloc de treball, que recull de forma individualitzada, pública i expressa l'aportació de cada treballador als objectius i resultats de la institució.

L'IRTA vetllarà per la promoció i el desenvolupament professional del seu personal a través dels programes de formació continuada i els processos de promoció horitzontal i vertical.

Article 39

Consideracions generals del sistema d'avaluació i promoció

L'IRTA establirà un procediment d'avaluació per a totes les persones treballadores, basat en l'acompliment

CVE-DOGC-A-21329085-2021

d'objectius i/o l'anàlisi d'indicadors en diferents competències, com a eines d'estímul i reconeixement de les aportacions individuals en la realització de les funcions i assoliment dels objectius de l'Institut.

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

El sistema d'avaluació és una eina que permet identificar capacitats i potencial específic del treballador/a o bé detectar i canalitzar dificultats i oportunitats de millora, optimitzant el desenvolupament del talent de les persones i el resultat de l'organització.

La promoció professional restarà subjecte a la disponibilitat pressupostària i a l'acompliment de la normativa legal aplicable. En qualsevol cas, la promoció professional haurà de respectar l'organització de l'IRTA en una estructura de personal sostenible i adequada per garantir el correcte funcionament de les seves àrees d'actuació.

Article 40

Promoció del personal de l'escala tècnica i de suport

40.1. Promoció horitzontal del personal tècnic i de suport

L'IRTA estableix un sistema de promoció horitzontal amb la finalitat que el personal de l'escala tècnica i de suport, disposi d'oportunitats de progressió professional dins del seu lloc de treball, basades en l'avaluació dels seus nivells d'experiència, habilitats, coneixements, i resultats assolits.

A aquests efectes es determinarà un procediment que estableixi els requisits, la periodicitat, els òrgans i criteris d'avaluació. El procediment d'avaluació estarà subjecte als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

S'estableixen 6 graus en el recorregut de la promoció professional de l'escala tècnica i de suport. A partir del grau inicial es podrà accedir als graus superiors en el marc dels procediments de promoció que s'estableixin.

El grau és el reconeixement de la progressió individual de les persones treballadores, representa una millora en la prestació dels serveis i un constatable compromís amb els valors de l'organització.

40.1.1. Relació de graus i requisits d'accés:

a) S'entén per promoció horitzontal la progressió del personal tècnic i de suport sense que es requereixi canviar de lloc de treball. La promoció horitzontal reconeix el coneixement i l'experiència en el mateix lloc de treball i té un recorregut de 6 graus de carrera professional amb els següents requeriments de permanència:

1. Grau inicial : correspon al primer grau d'accés al lloc de treball assignat a la persona treballadora en el moment de la seva incorporació a l'IRTA.
2. Grau consolidat 1: s'hi podrà accedir després de tres anys en el grau inicial. Comportarà un increment retributiu del 4% del Salari Garantit IRTA (SGI) del grau inicial.
3. Grau consolidat 2: s'hi podrà accedir després de dos anys en el grau consolidat1. Comportarà un increment retributiu del 8% del salari SGI del grau inicial.
4. Grau expert: s'hi podrà accedir després d'un mínim de tres anys en el grau consolidat 2. Comportarà un increment retributiu del 12% del SGI del grau inicial.
5. Grau sènior: s'hi podrà accedir després d'un mínim de quatre anys en el grau d'expert. Comportarà un increment retributiu del 16% del salari SGI del grau inicial.
6. Grau mestre: s'hi podrà accedir després d'un mínim de quatre anys en el grau sènior. Comportarà un increment retributiu del 20% del salari SGI del grau inicial.

b) En virtut del que disposa l'article 40.2 d'aquest Conveni en el cas de reclassificació a un nou nivell professional derivat de la valoració del lloc de treball i sempre que aquest es trobi en el grau consolidat 2 o expert, s'accedirà a grau consolidat 1 del nivell superior, excepte que la reclassificació comporti un canvi de nivell per sobre de l'immediatament superior, en aquest cas s'accedirà al nivell inicial.

c) Quan es produeixi una reclassificació del lloc de treball des del grau de sènior o mestre a un nivell superior, s'accedirà a grau consolidat 2 del nou nivell assignat, excepte que la reclassificació comporti un canvi de nivell per sobre de l'immediatament superior, en aquest cas s'accedirà al grau consolidat 1.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

d) En qualsevol cas la reclassificació del lloc de treball no ha de suposar per sí mateixa una disminució de les retribucions anuals de la persona treballadora.

e) Un cop assolit el grau consolidat 2, l'accés de les persones treballadores al sistema de carrera professional serà voluntari. Els graus d'expert, sènior i mestre es retribuïran mitjançant un complement de carrera professional no consolidable, i el manteniment del grau vindrà condicionat a les avaluacions positives de forma continuada durant el període establert, d'acord amb el procediment de promoció horitzontal.

40.1.2 Procediment per a la promoció horitzontal i requisits d'accés:

Els criteris d'accés i el sistema de promoció horitzontal s'establiran en un procediment intern acordat el qual s'integrarà en el sistema de qualitat de l'IRTA i serà públic i únic per a tot el personal tècnic i de suport.

Per l'accés als canvis de grau del personal tècnic i de suport la Comissió d'avaluació tindrà en compte les avaluacions de l'acompliment realitzades durant els períodes de permanència necessaris i establerts per a cadascun dels graus per a determinar les apreciacions de la contribució del personal en els períodes esmentats. També es tindrà en compte la formació i a partir del grau expert, el treball per objectius.

40.2. Promoció vertical del personal tècnic i de suport: reclassificació de llocs de treball

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

La classificació de llocs de treball de l'escala tècnica i de suport es durà a terme amb el mètode HAY basat en la valoració dels nivells de competència tècnica, solució de problemes i responsabilitat.

S'establirà un procediment intern de funcionament acordat que regularà els criteris d'accés, periodicitat i funcionament de la Comissió tècnica per a la reclassificació de llocs de treball. Aquest procediment s'integrarà en el Sistema de Qualitat de l'IRTA i serà públic i únic per a tot el personal tècnic i de suport.

40.3. Comissió paritària d'avaluació del personal tècnic i de suport

La Comissió d'avaluació del personal tècnic i de suport avaluarà les candidatures presentades seguint el procediment intern degudament establert, i serà específica per a cada àrea de l'estructura científica i/o àmbit funcional o corporatiu (serveis corporatius i centres).

La seva composició, paritària, serà la següent:

- a) Una persona de l'escala tècnica i de suport de cadascuna de les àrees o serveis corporatius.
- b) La Direcció de RH o en qui delegui.
- c) Dues persones escollides per la representació del personal.

Per tal de garantir la màxima representativitat possible els membres d'aquesta Comissió podran ser designats anualment segons les candidatures a valorar.

40.4 Avaluació de l'acompliment

L'avaluació de l'acompliment és un sistema que permet avaluar i valorar les competències, el rendiment i la contribució del personal a l'assoliment de resultats. L'avaluació de l'acompliment es du a terme de forma continuada, per orientar, estimular i motivar a la persona treballadora dins un context dinàmic i de millora contínua.

Per a l'avaluació de l'acompliment s'establirà un procediment general i les instruccions tècniques necessàries que s'integraran en el sistema de qualitat de l'IRTA el qual serà públic i únic per a tot el personal tècnic i de suport. En caràcter general l'avaluació de l'acompliment de l'escala tècnica i de suport tindrà com a mínim una periodicitat anual i serà una eina necessària per a la promoció horitzontal d'aquest personal.

Article 41

Promoció del personal R+D+T (investigador i investigador especialista)

41.1 Criteris generals

La carrera professional del personal d'R+D+T a l'IRTA es defineix com un traçat coherent format per diferents etapes progressives encaminades cap a l'excel·lència en l'àmbit científic i, de la innovació i de transferència de coneixement, en un entorn de l'R+D+T nacional i internacional.

41.2 Procediment per a la promoció i requisits d'accés:

Als efectes de reconèixer la trajectòria professional i la contribució a l'assoliment dels objectius institucionals i la missió de l'Institut, l'IRTA estableix un procediment acordat per als canvis de nivell de l'escala d'R+D+T per al personal amb contracte indefinit dels nivells F a B.

El canvi de nivell del personal investigador/investigador especialista nivell 'B' a investigador/investigador especialista nivell 'A' serà proposat per la Direcció científica a la Direcció general en base als mèrits curriculars i les estratègies de futur. La Direcció general, seguint aquestes recomanacions i valorant les línies estratègiques de l'Institut, presentarà la proposta al Consell d'administració de l'IRTA per a la seva aprovació.

Per a ser susceptible de ser promocionat, el personal de l'escala R+D+T ha de complir amb els criteris inicials d'accés a la promoció referents a:

- a) Naturalesa del contracte de treball: per accedir a la promoció cal que la vinculació de la persona candidata amb l'IRTA estigui regularitzada mitjançant contracte indefinit.
- b) Titulació: les persones candidates hauran d'estar obligatòriament en possessió del títol de doctor (s'exceptuen els casos de personal no doctor que ja estan a l'escala R+D+T amb anterioritat).
- c) Antiguitat en el nivell actual, d'acord amb la següent taula:

Grups i nivells professionals. Permanència mínima en el nivell		
Investigador/a / investigador/a especialista	C	6 anys
Investigador/a / investigador/a especialista	D	5 anys
Investigador/a postdoctorat / investigador/a especialista postdoctorat	E	4 anys
Investigador/a postdoctorat / investigador/a especialista postdoctorat	F	3 anys

Els requisits establerts en aquest apartat s'han de complir en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds.

Es podran dur a terme mecanismes per avaluar persones candidates que, en base a criteris d'excel·lència, puguin accedir al canvi de categoria sense complir els períodes mínims de permanència.

S'establirà una convocatòria anual per a la presentació de candidatures per a la promoció del personal d'R+D+T sempre d'acord amb el pla estratègic i els recursos econòmics disponibles.

El sistema d'avaluació per a la promoció inclourà per a tots els candidats l'anàlisi del CVN (Currículum Normalitzat) , una Memòria descriptiva dels treballs realitzats i un Pla de futur.

També s'inclouran els indicadors associats a l'activitat d'R+D+T desenvolupada pel candidat, i un informe del cap que, juntament amb la informació esmentada en el paràgraf anterior, permetran valorar les capacitats, mèrits i potencial, elements que hauran de fonamentar qualsevol canvi de nivell.

Es disposarà d'un procediment d'avaluació del personal d'R+D+T on s'especificaran els criteris de la convocatòria i es determinarà la documentació que caldrà aportar per a l'avaluació.

41.3 Comitè d'avaluació:

El Comitè d'avaluació de la promoció del personal investigador serà específic per a cada àrea. El personal investigador especialista tindrà un Comitè d'avaluació separat i igual per a totes les àrees.

41.3.1 Comitè d'avaluació per al personal investigador

- a) La Direcció científica o persona en qui delegui, que actuarà com a president/a (amb vot de qualitat).
- b) Dos investigadors/ores de l'àrea (un d'ells proposat pels representants dels treballadors).
- c) Dos experts/expertes externs a l'IRTA.

- d) El gestor d'àrea o persona en qui delegui.
- e) La Direcció de Recursos Humans (RRHH) o persona en qui delegui que actuarà com a Secretari/a, amb veu però sense vot.

41.3.2. Comitè d'avaluació per al personal investigador especialista

- a) La Direcció científica o persona en qui delegui, que actuarà com a president/a (amb vot de qualitat).
- b) La Direcció de relacions institucionals i transferència tecnològica o persona en qui delegui.
- c) Dos investigadors/ores i/o investigadors/ores especialistes (un d'ells proposat per la representació del personal).
- d) Dos experts/expertes externs a l'IRTA.
- e) Un/a gestor/a d'àrea o persona en qui delegui.
- f) La Direcció de RRHH o persona en qui delegui que actuarà com a Secretari/a, amb veu però sense vot.

Els investigadors/ores i investigadors/ores especialistes externs/externes seran elegits en base al criteri de màxima independència respecte dels candidats avaluats, entre científics de reconegut prestigi i que disposin a més d'una visió amplia del món de la R+D+T.

La composició del Comitè d'avaluació es farà pública amb l'antelació suficient per tal que qualsevol persona treballadora de l'IRTA pugui fer arribar a la presidència del Comitè la possible existència de conflictes d'interessos.

El Comitè d'avaluació recollirà en un document final la seva proposta de promoció. La Direcció general emetrà la resolució definitiva en base al resultat del Comitè.

41.4 Procediment d'avaluació

Els criteris i barems d'avaluació tindran en compte els objectius dels programes i, si escau, les avaluacions dels objectius fixats, dels quals en serà coneixedor el Comitè d'avaluació, en el procés d'acompanyament de la carrera investigadora. Els criteris de l'avaluació consideraran els aspectes qualitius i quantitius de la producció científica, econòmica i de transferència. També es valorarà la capacitat de comunicació del candidat/a durant la defensa de la seva candidatura per a la promoció així com també la seva participació en altres tasques de gestió, coordinació o similars.

Cada Comitè d'avaluació confeccionarà una llista prioritzada amb els investigadors i investigadors especialistes avaluats en cada categoria, que permetrà ajustar el nombre de candidatures que podran promocionar segons el pressupost disponible i tenint en compte l'adequació de l'estructura general de l'escala del personal investigador/a o investigador/a especialista.

Es durà a terme una comunicació individualitzada als candidats avaluats proporcionant-los la informació i resultats de la seva avaluació en el procés.

Capítol IX

Condicions retributives

Article 42

Estructura salarial

Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran integrades pels conceptes següents:

- a) Salari Garantit IRTA (SGI)
- b) Complement personal d'antiguitat. Triennis
- c) Complement de carrera professional del personal tècnic i de suport

- d) Pagues extraordinàries
- e) Hores extraordinàries
- f) Complement de nocturnitat
- g) Compensacions per la realització de treballs en dissabte.

Article 43

Salari garantit IRTA (SGI)

Aquest concepte comprèn la retribució bàsica a percebre d'acord amb la pertinença al nivell professional que correspongui segons les taules salarials que s'adjunten com a annex 1 en aquest Conveni. Per tant, constitueix la retribució mínima de cada nivell professional.

S'estableixen dues escales diferenciades: personal d'R+D+T i personal tècnic i de suport. Cadascuna d'aquestes escales inclou diferents nivells professionals.

Article 44

Complement personal d'antiguitat. Triennis

44.1.- Les persones treballadores de l'IRTA, per cada tres anys de prestació de serveis sota qualsevol modalitat contractual sense solució de continuïtat, percebran un complement d'antiguitat o trienni, la quantitat del qual s'estableix a les taules salarials que s'adjunten com annex 1 al present Conveni. Aquest complement es percebrà a partir del mes en que es compleixi el venciment del trienni corresponent i s'incrementarà anualment amb les mateixes regularitzacions que s'estableixin pel SGI.

44.2.- En el supòsit que els tres anys de serveis es prestin en nivells diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al nivell que es gaudeixi en el moment de compliment del trienni. El valor dels triennis ja consolidats s'actualitzarà al del trienni del lloc que ocupin en l'actualitat.

Article 45

Complement de carrera horitzontal del personal tècnic i de suport

El personal tècnic i de suport de l'IRTA, en reconeixement del grau de desenvolupament de la carrera horitzontal, percebrà un complement de carrera professional, a partir del grau expert inclòs, supeditat al sistema d'avaluació del personal previst a l'article 40 d'aquest Conveni.

La quantia d'aquests complements serà l'establerta a les taules retributives annexes en aquest Conveni.

Article 46

Pagues extraordinàries

El personal de l'IRTA acollit al present Conveni percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, cadascuna per l'import mensual del SGI i del complement personal d'antiguitat o triennis quan aquests s'hagin meritats, i que es percebran una al mes de juny i l'altra al mes de desembre.

Aquestes dues pagues extraordinàries es meritiran per períodes semestrals, és a dir, de gener a juny (paga extraordinària de juny) i de juliol a desembre (paga extraordinària de desembre).

Article 47

Hores extraordinàries

47.1 Ambdues parts adquireixen el compromís de reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries mantenint únicament les de caràcter estructural i de força major.

47.2 Tindran la consideració d'hores extraordinàries de caràcter estructural aquelles hores de treball que es

CVE-DOGC-A-21329085-2021

realitzin per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball establerta en aquest Conveni, amb motiu de comandes o treballs imprevistos, períodes de 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.

47.3.- Quan sigui necessari que les persones treballadores treballin en diumenges o festius, aquestes hores extres sempre es consideraran 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.

47.4. Es consideren hores extraordinàries nocturnes les hores extraordinàries que hagin de realitzar-se per sobre de la jornada ordinària de treball i que estiguin entre les 22 hores i les 6 hores del matí.

47.5. A aquells treballadors o aquelles treballadores que, excepcionalment, hagin de realitzar hores extraordinàries nocturnes (és a dir, entre les 22h i les 6h del dia següent), es compensaran de la següent manera: cada hora extraordinària nocturna treballada es compensarà amb una hora de descans durant les 24 hores següents a la seva realització, i a més, es compensarà econòmicament el 50% del valor de l'hora extra nocturna realitzada, excepte que en el moment d'efectuar-se el contracte de treball s'hagi estipulat el complement de nocturnitat previst a l'article 48 d'aquest Conveni.

47.6 La compensació d'hores extraordinàries com a criteri general i preferent serà mitjançant l'atorgament de temps de descans retribuït sempre que les necessitats del servei ho permetin i 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.

La persona treballadora i el cap corresponent, de mutu acord, decidiran quan es fa efectiu el descans compensatori. Aquesta compensació amb descans podrà acumular-se dins l'any natural en què s'han efectuat.

47.7 Subsidiàriament i quan no sigui possible la compensació en temps de descans, es podran compensar les hores extraordinàries amb 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%.

47.8 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'hores extraordinàries per força major, exigides per la necessitat de reparar sinistres, avaries o altres danys extraordinaris o urgents que impedeixin o dificultin greument les normals activitats de l'Institut. La seva realització serà obligatòria i el seu nombre no es tindrà en compte respecte al límit màxim de les 80 hores esmentat.

Article 48

Complement de nocturnitat

Aquell personal que, per la naturalesa de la seva activitat i quan així s'estableixi en el seu contracte de treball, hagin de realitzar una part no inferior a tres hores diàries en període nocturn, és a dir, entre les 22h i les 6h, se'ls abonarà un complement de nocturnitat que consistirà en un percentatge del 20% del sou garantit IRTA (SGI), calculat proporcionalment a la jornada realitzada en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, sempre i quan aquest personal no realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn, atès que en aquest cas, es percebrà el complement de nocturnitat per la totalitat de la jornada treballada, des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Article 49

Compensacions per la realització de treballs en dissabte

49.1 A tot el personal que en la distribució horària de les seves tasques habituals inclogui treballar en dissabte i per tant, no suposi la realització d'hores extraordinàries, i sempre que això li suposi un dia i mig de descans, 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.

49.2 L'import d'aquest complement serà el 100% del valor de l'hora ordinària i multiplicat pel nombre d'hores efectivament treballades en dissabte.

Article 50

Incrementos salarials

Les retribucions anuals dels treballadors i les treballadores de l'IRTA es revisaran cada any, mitjançant el pacte corresponent amb la representació del personal, respectant els llindars màxims previstos a la Llei de Pressupostos de la Generalitat i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, i d'acord amb l'aportació específica de la Generalitat destinada als increments salarials així com amb part dels resultats econòmics de l'Institut.

Capítol X

Jornada i horaris

Article 51

Jornades

51.1 Jornada ordinària:

La jornada general de treball de l'IRTA es regirà d'acord amb la normativa bàsica aplicable a aquests efectes per al sector públic.

51.2 Jornada intensiva:

51.2.1 Del 15 de juny al 15 de setembre es gaudirà de jornada intensiva de 8 a 15 hores, sent la jornada setmanal de 35 hores, llevat dels casos en que, per necessitats del servei, a causa de les tasques condicionades pel període estacional i l'adequada atenció al públic, sigui necessari efectuar-la d'altra manera.

Les persones treballadores 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 del mateix any.

En el cas d'haver recuperat les hores i no poder gaudir de la jornada intensiva entre l'1 i el 15 de juny per necessitats del servei, les hores de més realitzades pel personal de suport seran gaudides en un altre període, amb acord entre les parts.

51.2.2. Altres períodes de l'any en que es realitzarà jornada de 8 a 15 hores seran:

- a) 5 de gener, Dijous Sant, 23 d'abril i 24 de desembre.
- b) Des del 27 de desembre al 4 de gener, ambdós inclosos. Serà necessària la prèvia recuperació de les hores corresponents.

Article 52

Horaris

Tenint en compte la jornada de trenta-set hores i mitja setmanals realitzades de dilluns a divendres, els horaris seran els següents:

52.1 Horari ordinari:

- a) L'horari ordinari de treball es realitzarà mitjançant la permanència obligada del personal de 9h a 13,30h. El temps restant de la jornada de 7,5h diàries es realitzarà de dilluns a divendres de 8h a 19h.
- b) Es podrà optar per lliurar les tardes del divendres, sempre i quan s'hagin recuperat obligatòriament i de forma prèvia les hores corresponents durant la mateixa setmana per tal de completar la jornada.
- c) S'estableix una pausa per dinar de mínim 30 minuts.
- d) Durant la jornada intensiva s'estableix una flexibilitat d'entrada fins a les 8.30h, condicionada a que no

quedi el servei desatès.

52.2 Horari d'atenció al públic:

S'estableix que l'horari general d'atenció al públic serà de dilluns a dijous de 8,30h a 14h i de 14,30h a 17h i divendres de 8,30h a 14h.

L'organització de la recepció serà a càrrec dels responsables de cada centre. L'horari de recepció serà publicat en el calendari laboral de cada centre.

52.3 Horari adaptat a les necessitats de l'activitat:

L'IRTA pot establir, d'acord amb les necessitats del desenvolupament de l'activitat, horaris diferents als exposats anteriorment, així com sistemes de torns per cobrir períodes concrets en que l'activitat ho requereixi.

Aquests horaris, sempre que es puguin planificar amb la suficient antelació, es faran constar als calendaris laborals dels centres de treball.

52.4.- Descans setmanal

De manera general, el descans setmanal s'efectuarà en dissabtes i diumenges, excepte que es determini en dies diferents quan les activitats exigeixin una atenció diària de manteniment o així s'estableixi en el contracte de treball.

52.5.- Pausa per esmorzar

En tots els casos es pacta com a temps efectivament treballat una pausa de vint minuts per esmorzar. En cap cas es sortirà del centre de treball.

Article 53

Mesures de conciliació

Els personal amb fills menors de 12 anys inclòs podran gaudir d'una flexibilitat horària d'entrada fins a les 9:30h, i haurà de completar posteriorment la jornada diària que li correspongui. Per a exercir aquesta opció, s'haurà de comunicar prèviament al cap corresponent i acreditar la data de naixement del fill o filla a través del Llibre de família.

Durant la jornada intensiva de 35h els treballadors i les treballadores amb fills fins als 12 anys inclosos, tindran flexibilitat d'entrada fins a les 9h i haurà de completar posteriorment la jornada diària que li correspongui.

Sense perjudici del que disposa aquest article, serà d'aplicació allò disposat a l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors relatiu a l'adaptació de distribució de la jornada per fer efectiu el dret de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 54

Jornades especials de treball

54.1 D'acord amb allò establert a l'article 5 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, el qual té per objecte la regulació d'ampliacions i limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada de treball i dels descansos en determinats sectors d'activitat i treballs específics les peculiaritats dels quals ho requereixen, com treballs agrícoles o pecuaris, s'estableix que 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.

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

54.3 En tot cas es respectarà un descans mínim entre jornades de deu hores; es poden compensar les diferències de fins a les dotze hores establertes amb caràcter general a l'Estatut dels treballadors, així com el descans setmanal, en períodes de descans de fins a quatre setmanes.

Article 55

Calendari laboral

55.1 L'elaboració del calendari laboral anual, s'establirà per part de la Direcció de cada centre, previ informe de la representació del personal, i quedarà exposat durant els mes de gener de l'any que comenci la seva vigència, als taulells d'anuncis de cada centre de treball per a coneixement de tot el personal.

En cas de discrepàncies entre la Direcció del centre i la representació del personal, es tractaran a la CIVIC. En cas que es mantingui la discrepància, si qualsevol de les dues parts ho proposa, s'acudirà a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

55.2 En els Centres de treball situats fora del casc urbà es podrà optar per les festes locals de les localitats més properes al centre a pactar entre la Direcció del centre i la representació del personal.

Article 56

Vacances

56.1 El període de vacances anuals retribuïdes és de vint-i-dos dies laborables (de dilluns a divendres), per cada any complet de prestació de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a un any, sense perjudici del que disposa la Disposició addicional segona d'aquest Conveni.

A aquests efectes, els períodes de vacances es meritaran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

56.2 Les vacances es podran fraccionar, com a màxim, en tres parts, amb un mínim de fracció de 7 dies naturals. S'hauran de sol·licitar a través del sistema de control de presència de l'IRTA, o per escrit només en els casos en que no es tingui accés a l'aplicació informàtica, amb una antelació d'un mes, com a mínim, i restarà supeditada la seva concessió a les necessitats del servei.

En cas de desacord entre el treballador i el seu cap, el treballador podrà escollir el període de la meitat de les seves vacances.

Les vacances s'hauran de gaudir abans del 31 de desembre de l'any en curs.

56.3 Del total de dies de vacances, 5 dies es podran gaudir de forma individual.

56.4. S'estableix un sistema de dies addicionals de vacances anuals vinculat als anys d'antiguitat reconeguda per l'IRTA, segons el següent:

56.4.1. Entre 15 i 19 anys d'antiguitat a l'IRTA, ambdós inclosos, 1 dia laborable addicional.

56.4.2. Entre 20 i 24 anys d'antiguitat a l'IRTA, ambdós inclosos, 2 dies laborables addicionals.

56.4.3. Entre 25 i 29 anys d'antiguitat a l'IRTA, ambdós inclosos, 3 dies laborables addicionals.

56.4.4. Entre 30 i 34 anys d'antiguitat a l'IRTA, ambdós inclosos, 4 dies laborables addicionals.

Article 57

Control de presència i justificació d'absències

L'IRTA disposa d'un sistema de control de presència que s'ha d'utilitzar per part de totes les persones treballadores, per tal de conèixer el temps de treball, la seva localització en els centres de treball, els ratís d'absentisme, les sortides de treball i el rendiment quantitatiu de la plantilla.

El procediment de control de presència i el sistema de justificació de les absències es portarà a terme sota les normes establertes en aquest Conveni i en la normativa interna de l'IRTA, així com en la normativa legal establerta en cada moment.

L'IRTA conservarà els registres de jornada durant quatre anys, i romandran a disposició de les persones treballadores i de la seva Representació legal, per tal de ser consultats en el moment en què ho sol·licitin.

Capítol XI

Permisos i llicències

Article 58

Disposicions generals en matèria de conciliació. Llicències i permisos

58.1 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, aquesta s'incorporarà a aquest Conveni. La CIVIC es reunirà en el termini d'un mes des de la publicació de la modificació i/o creació de la norma, i s'acordaran els criteris i els efectes d'aplicació de la mateixa.

58.2 Es podran agrupar tots els permisos relacionats amb el naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tals com permís per naixement, permís lactància i reduccions de jornada per aquesta causa.

58.3 A tots els efectes, les parelles de fet degudament inscrites al registre o acreditades mitjançant qualsevol procediment legalment establert tindran la mateixa consideració que el matrimoni.

58.4 Les excedències, els permisos, i les reduccions de jornada que es gaudeixin en el moment d'entrada en vigor del present Conveni, s'adaptaran a les previstes en el mateix sempre que comporti condicions més beneficioses per a les persones interessades.

Article 59

Reduccions de jornada

59.1 Consideracions generals. modalitats, requisits i condicions per a la concessió

59.1.1 Es contemplen les següents modalitats de reduccions de jornada:

- a) Reducció de jornada per guarda legal.
- b) Reducció de jornada per cura de familiars o discapacitats
- c) Reducció de jornada per malaltia greu amb hospitalització de llarga durada del fill/a.
- d) Reducció de jornada per atendre a familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.
- e) Reducció de jornada en casos excepcionals.

59.1.2 La persona que sol·liciti una de les reduccions de jornada previstes a l'apartat anterior no podrà exercir, simultàniament, una altra activitat remunerada pública o privada durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

59.1.3 En cas que es sol·liciti reducció de jornada de manera simultània per dues persones treballadores de l'IRTA pel mateix fet causant, serà necessari analitzar la viabilitat tècnica d'aquesta sol·licitud. En tot cas, la denegació ha d'estar motivada per raons justificades de funcionament de l'empresa.

59.1.4. El gaudi de la reducció de jornada finalitzarà per l'extinció de les causes que l'han motivat o per desig exprés de la persona treballadora. Aquesta, a partir del primer dia hàbil següent a la data d'extinció de les causes de la comunicació de la seva renúncia, realitzarà la jornada per la qual va ser contractada en el lloc de treball que ocupa, rebrà la totalitat de les retribucions corresponents.

59.1.5 En el supòsit que la reducció de jornada no cobreixi les necessitats del servei o afecti en excés a la càrrega de treball d'altres persones treballadores, s'hauran de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada previstes en aquest article corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. En qualsevol cas, la persona treballadora tindrà en compte les necessitats del servei a l'hora de proposar la distribució horària.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

59.1.6 El gaudi de la jornada reduïda es realitzarà prèvia sol·licitud de l'interessat, amb informació al responsable immediat, indicant la modalitat de la jornada que es vol gaudir, i aportant les certificacions oficials o documents que acreditin les circumstàncies en base a les quals es formula la sol·licitud, la direcció de recursos humans aprovarà el gaudi de la jornada reduïda.

59.2 Reducció de jornada per guarda legal

59.2.1. Les persones que per raó de guarda legal d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, des d'un mínim de la vuitena part fins a un màxim de la meitat de la jornada.

El gaudi d'aquesta reducció de jornada per guarda legal és compatible amb l'absència per lactància, pel que suposarà la corresponent reducció sobre la jornada abans esmentada, però sense disminució retributiva per aquest concepte.

59.2.2. La persona treballadora ha de presentar la sol·licitud, adjuntant document acreditatiu del naixement de l'infant, amb antelació suficient al gaudir de la jornada reduïda, davant el seu cap immediat qui, amb el seu vistiplau, farà arribar la sol·licitud a la Direcció de recursos humans per a la seva aprovació definitiva.

L'IRTA podrà comprovar en qualsevol moment l'autenticitat dels supòsits que donen dret a la reducció de jornada per guarda legal, donant lloc, si s'escau a la revisió de la sol·licitud de la reducció de jornada.

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

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

59.2.5. Les persones a les quals s'aplica aquest article no han d'haver estat privats de la guarda legal per resolució judicial.

59.3 Reducció de jornada per cura de familiars dependents o amb discapacitat

Tindran dret a la reducció de la jornada de treball des d'un mínim de la vuitena part fins a un màxim de la meitat de la jornada, amb disminució proporcional de salari, les persones que tinguin un convivent o familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat que, per raó d'edat, malaltia o discapacitat, lligades a falta d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, els cal l'atenció d'una o altres persones i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

S'entén persones amb discapacitat aquelles que acreditin una disminució reconeguda igual o superior al 65% (grau 4 de discapacitat).

S'entén persona dependent aquella que necessiti d'altres persones per les activitats bàsiques de la vida diària en un grau II de dependència 65 punts del Barem de Valoració de Dependència (BVD).

Les definicions anteriors s'adaptaran a les possibles modificacions normatives vigents durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

La persona interessada haurà de presentar la sol·licitud de reducció de jornada adjuntant la documentació acreditativa de la discapacitat o dependència del familiar o convivent, així com de la convivència, prèvia informació del seu responsable, davant de la Direcció de recursos humans, qui aprovarà el gaudi de la jornada reduïda.

59.4 Reducció de jornada per malaltia greu amb hospitalització de llarga durada del fill/a

La persona progenitora, adoptant, o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, podrà optar per reduir la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la jornada, per tenir cura, durant la hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o organisme administratiu sanitari de la Generalitat de Catalunya i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Aquesta modalitat de reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes i en períodes de com a màxim un mes.

En cas que es sol·liciti reducció de jornada de manera simultània per dues persones treballadores de l'IRTA pel mateix fet causant, serà necessari analitzar la viabilitat tècnica d'aquesta sol·licitud. En tot cas, la denegació ha d'estar motivada per raons justificades de funcionament de l'empresa.

59.5 Reducció de jornada per atendre a familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu

Quan sigui necessari atendre un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50% per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hagués més d'una persona treballadora titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Per tramitar la sol·licitud, caldrà aportar el justificant mèdic pertinent i còpia del llibre de família.

59.6 Reducció de jornada en casos excepcionals

La persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere o de víctima del terrorisme 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 d'un vuitè a una meitat amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari.

La persona interessada haurà de presentar la sol·licitud, adjuntant documentació acreditativa de la situació excepcional, amb antelació suficient al gaudir de la jornada reduïda, davant el seu cap immediat qui, amb el seu vistiplau, farà arribar la sol·licitud a la Direcció de recursos humans per a la seva aprovació definitiva.

59.7 Condicions retributives de les reduccions de jornada

Les persones que gaudeixin d'una reducció de jornada d'un terç o de la meitat de la jornada de treball per alguna de les causes previstes a l'article 59.1.1 d'aquest Conveni percebran el 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament. En el cas de la reducció de jornada per guarda legal (article 59.1.1 i 59.2), aquestes condicions retributives es mantindran fins a l'edat de 6 anys del menor.

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 60

Permisos retribuïts

Tot el personal, avisant amb la màxima antelació possible i justificant la seva petició en forma, tindrà dret als permisos retribuïts reconeguts en aquest article, referits a dies laborables excepte que s'indiqui expressament una altra cosa.

Sense perjudici de les particularitats previstes a l'article 60.4 (permís per divorci o separació legal) i 60.18 (malaltia greu i/o hospitalització, accident o mort del cònjuge, fills i pares), els permisos de més d'un dia es gaudiran de manera consecutiva des del dia del fet causant o, si aquest coincideix amb un dia no laborable per la persona treballadora, a partir del primer dia laborable.

En el supòsit que dues persones treballadores de l'IRTA vulguin gaudir d'un permís retribuït per un mateix fet causant, l'IRTA podrà limitar el seu gaudi per raons del servei, poden gaudir-ne del permís de manera alternativa cadascuna de les dues sense que cap de les dues superi el màxim de dies que preveu el permís.

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 o vacances.

60.1.- Assumptes propis

El personal podrà disposar cada any, d'un total de 45 hores retribuïdes per a assumptes propis, o de la part proporcional en el cas del personal que iniciïn la seva relació laboral amb posterioritat a l'1 de gener o tinguin jornada parcial, sense necessitat de justificació, amb prèvia autorització del cap corresponent, però subordinats, en tot cas, a les necessitats del servei, sense perjudici del que disposa la Disposició addicional segona d'aquest Conveni.

a) El període de gaudi dels assumptes propis serà des del dia 1 de gener de cada any fins al dia 15 de gener de l'any següent.

b) Llevat dels casos de necessitat o imprevist, la sol·licitud es cursarà amb una antelació mínima de cinc dies hàbils.

60.2.- Permís per matrimoni

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Per raó de matrimoni o unions estables de parella, les persones treballadores tindran dret a un permís de quinze dies naturals. Aquest permís haurà de ser sol·licitat per escrit, amb una antelació de quinze dies, com a mínim, i s'hauran d'aportar els documents oficials acreditatius de la unió mitjançant certificat de la inscripció en registre corresponent

Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis. Els conjugues o convivents podran gaudir d'aquest permís dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o de la inscripció de la parella de fet.

60.3.- Casament de familiars

Per matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'esdeveniment si és a Catalunya i dos dies si és fora de Catalunya, essent almenys un d'aquests dos dies un dia laborable.

Per sol·licitar aquest permís caldrà aportar com a justificant Llibre de família i document acreditatiu del casament.

60.4.- Permís per divorci o separació legal

Dos dies laborables en cas de divorci o separació legal. Aquest permís es podrà gaudir des de l'inici del procés de separació o divorci i fins als deu dies posteriors a la resolució judicial.

60.5.- Permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

En els supòsits no previstos en aquest article, s'estarà al que disposen l'article 48 i la Disposició transitòria 13a de l'Estatut dels treballadors.

60.5.1 Permís per naixement

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor que gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball de setze setmanes, les quals són d'obligatori compliment les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir en jornada completa i per tal d'assegurar la protecció de la salut de la mare.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir de forma acumulada o ininterrompuda, en règim de jornada completa o parcial, i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part (6 setmanes) fins que el fill o filla compleixi 12 mesos. Nos obstant, la mare biològica podrà avançar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas de l'acumulació de períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin a l'IRTA, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives degudament justificades per escrit.

60.5.2. Adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment

a) A partir de l'1 de gener de 2021, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o administrador. Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé una decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

En cap cas, el mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora. El gaudiment de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, es comunicarà a l'Institut amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió de les deu setmanes es podrà exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre la persona responsable i la persona treballadora afectada.

Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a l'IRTA, l'Institut podrà de limitar el seu gaudiment simultani de les deu setmanes voluntàries per a raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

c) En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió prevista per a cada cas en aquest apartat, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució de la constitució de la adopció.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir l'exercici a un altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

60.6.- Permís per atendre fills prematurs

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la persona treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

60.7.- Permís per lactància

Les persones treballadores, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi 9 mesos, tindran dret a una hora diària d'absència al treball, que podran dividir en dues fraccions. En els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries.

A voluntat de la persona treballadora 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, i es gaudirà a partir de la finalització del permís per naixement, guarda, acolliment.

Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores, sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix fet causant, l'Institut podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de l'activitat, al qual cosa haurà de comunicar per escrit.

60.8.- Permisos per a treballadores embarassades

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

60.8.2 Permís per flexibilitzar la jornada de treball i facilitar la realització de la seva feina habitual sense haver de desplaçar-se al centre de treball per a embarassades en l'últim mes de gestació.

60.9- Permís per assistir al metge amb motiu d'una visita mèdica del treballador/a, el temps necessari amb previ avís i justificació de la visita mèdica.

60.10.- Permís de flexibilitat horària per cura de fills amb discapacitat

S'han de tenir en compte les necessitats especials de les persones treballadores amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals 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, la persona treballadora 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.

60.11.- Permís per compliment de deure públic

El personal de l'IRTA podran disposar del temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal dins les hores de treball.

S'entén per deure inexcusable els casos de citacions judicials, compareixences davant l'Administració Tributària, Inspecció de Treball o participacions en meses electorals en convocatòries electorals i qualsevol altre deure ineludible la no compareixença del qual sigui objecte de sanció.

Aquestes absències s'hauran de justificar amb els documents acreditatius corresponents.

60.12.- Permís per trasllat de domicili

Dos dies, per trasllat de domicili habitual 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. En qualsevol cas, la persona treballadora haurà d'aportar document acreditatiu del trasllat.

60.13.- Permís per assistir a exàmens

El temps necessari per assistir als exàmens quan estigui cursant regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

El treballador haurà d'informar al seu cap amb la suficient antelació per la correcta organització del treball.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

60.18.- Permís per malaltia greu i/o hospitalització, accident o mort

a) En cas de malaltia greu o hospitalització, accident o mort d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, les persones treballadores de l'IRTA podran gaudir des d'1 dia fins a un màxim de 5 dies laborables de permís per absentar-se del lloc de treball, els quals hauran d'estar degudament justificats.

b) En cas de malaltia greu o hospitalització, accident o mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, les persones treballadores de l'IRTA podran gaudir de dos dies laborables de permís per absentar-se del lloc de treball, ampliable fins a quatre dies laborables si el fet causant es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. En ambdós casos, hauran d'estar degudament justificats.

c) Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. En aquest cas s'haurà de presentar la documentació justificativa corresponent.

d) Aquest permís es podrà gaudir en dies alterns en funció de la gravetat i durada de la malaltia/hospitalització degudament acreditada, dintre d'un període de, com a màxim, un mes.

60.19.- Permís per cirurgia ambulatòria amb repòs domiciliari

a) En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, les persones treballadores de l'IRTA podran gaudir des d'1 dia fins a un màxim de 5 dies laborables de permís per absentar-se del lloc de treball, els quals hauran d'estar justificats pel metge, fent constar expressament la necessitat de repòs domiciliari i la necessitat d'assistència del familiar.

b) En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, les persones treballadores de l'IRTA podran gaudir de dos dies laborables de permís per absentar-se del lloc de treball, ampliable fins a quatre dies laborables si el fet causant es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. En ambdós casos, hauran d'estar justificats pel metge, fent constar expressament la necessitat de repòs domiciliari i la necessitat d'assistència del familiar.

60.20.- 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.

Aquestes persones, 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.

60.21.- Permís per treballadors i treballadores amb discapacitat legalment reconeguda

Les persones treballadores amb una discapacitat legalment reconeguda igual o superior al 33% que, per aquest motiu i previ informe mèdic corresponent, han de rebre un tractament puntual en centres públics o privats, tenen dret a absentar-se del lloc de treball pel temps necessari per rebre el tractament específic.

60.22.- Permís per formació

Les persones treballadores que tinguin almenys un any d'antiguitat a l'IRTA tindran dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'IRTA, acumulables per períodes de fins a 5 anys. Aquest dret s'entendrà complert en tot cas quan el/la treballador/a pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional en el marc del pla de formació desenvolupat per l'IRTA.

No s'inclouran dins d'aquest dret la formació que obligatòriament hagi d'oferir l'Institut al seu càrrec conforme a allò previst a la Llei.

Els termes pels quals s'ha de gaudir d'aquest permís s'acordaran entre el treballador/a interessat/da i l'IRTA.

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

Article 61

Permisos i llicències no retribuïdes

61.1.- A petició de la persona interessada, es poden concedir llicències no retribuïdes, 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.

61.2.- 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 a l'any, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

61.3 - . En els casos en què la concessió de la llicència a la persona 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.

61.1.- Permís per assistir al metge i tutories dels fills

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 per la persona afectada dintre dels 30 dies següents en que gaudeix del permís, amb un mínim de 30 minuts diaris, tenint en compte les necessitats del treball.

61.2.- Permís per assistir a sessions de rehabilitació

Les persones treballadores tindran dret d'absentar-se del seu lloc de treball per assistir puntualment a sessions de rehabilitació o fisioteràpia. Aquest temps d'absència durant la jornada laboral la persona treballadora l'haurà de recuperar dins dels 30 dies següents a la seva realització, acordant-se entre la persona treballadora i el seu cap la distribució de les hores a recuperar, atorgant la flexibilitat que sigui necessària.

61.3.- En cas d'absències per circumstàncies no previstes en aquest Conveni, aquestes s'hauran de recuperar, en el termini dels 15 dies posteriors al fet causant, prèvia informació al responsable directe i aportant el justificant oportú. En cas que aquestes absències no estiguin justificades, l'interessat haurà d'agafar un dia d'assumptes propis o vacances.

Article 62

Excedències

L'excedència podrà tenir les següents modalitats:

1. Voluntària

- a. Per interès particular
- b. Per cura d'un fill/a
- c. Per cura de familiars
- d. Per al manteniment de la convivència
- e. Per violència de gènere
- f. Per raó d'incompatibilitat

2. Forçosa

62.1.- Excedència voluntària per interès particular:

a) La persona treballadora 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 quatre mesos ni superior a cinc anys, no computant el temps que duri aquesta situació a efectes d'antiguitat ni a cap altre efecte. En el cas que la persona interessada realitzi funcions de vigilant amb gaudi d'habitatge, la sol·licitud d'excedència voluntària suposarà la pèrdua del gaudi de l'habitatge.

b) La persona treballadora amb excedència voluntària conservarà només el dret preferent al reingrés a l'IRTA, en el lloc vacant que es produeixi de la mateixa o similar categoria, respectant les funcionalitats específiques que exigeixi el lloc vacant que es convoqui, sempre que hagin manifestat per escrit, amb una antelació mínima d'un mes, el desig de reingressar abans d'haver exhaurit el període d'excedència.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

c) El dret a aquesta situació només podrà ser exercit per la mateixa persona treballadora 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 segon paràgraf d'aquest article.

62.2.- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

a) Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per atendre a un fill o filla, ja sigui biològic com per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent o, a comptar des de la data del naixement o la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el cas que s'iniciés, aquesta posarà fi a la que, en el seu cas, s'estigués gaudint. Quan els dos progenitors treballin a l'IRTA, només un d'ells podrà exercir aquest dret per raons organitzatives.

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

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

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

62.3 . 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 per si mateix 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. En el cas que el treballador/a hagi gaudit prèviament del permís previst a l'article 60.2 d'aquest Conveni (llicència no retribuïda per atendre a un familiar fins al segon grau en cas de malaltia greu), es tindrà en compte aquest període en la totalitat del gaudi de l'excedència, essent l'inici de l'excedència prevista en aquest apartat la de l'inici del permís no retribuït.

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.

62.4 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 ha obtingut un lloc de treball estable.

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

62.5 Excedència voluntària per violència de gènere

a) S'atorga les persones treballadores 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.

62.6 Excedència voluntària per incompatibilitat

a) Es concedeix a les persones treballadores que passin a prestar serveis en l'àmbit de l'Administració pública llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat d'acord amb la normativa d'incompatibilitats.

b) L'IRTA pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

c) No es podrà concedir a una persona treballadora que estigui sotmès a un expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.

d) La durada d'aquesta excedència serà mentre duri la situació d'incompatibilitat. Un cop finalitzi aquesta situació, la persona treballadora ha de demanar el reingrés en el termini màxim d'un mes. Si no ho fa, es declararà en la situació d'excedència voluntària per interès particular.

e) Aquest període d'excedència no computa a efectes d'antiguitat ni comporta reserva del lloc de treball.

62.7 Excedència forçosa:

CVE-DOGC-A-21329085-2021

- a) 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.
- b) 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.
- c) Es concedirà també per passar a treballar en una empresa o programa vinculats a l'IRTA.
- d) L'excedència forçosa donarà dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant el temps de la seva vigència.

Article 63

Llicència per formació i perfeccionament (any sabàtic)

El personal de l'àrea d'R+D+T, a partir de la consolidació de la categoria d'investigador "C" podrà sol·licitar una llicència per formació i perfeccionament (any sabàtic) per una durada d'un any i un cop cada set anys, amb la possibilitat de cobrar fins al cent per cent del sou que estigui percebent en el moment de sol·licitar l'esmentada llicència, depenent de les condicions específiques de cada cas. Aquesta llicència o període "sabàtic" es realitzarà normalment en un Centre de Recerca o Departament universitari de rellevància reconeguda, que serà triat de comú acord entre l'Institut i la persona treballadora. Seran també d'aplicació els tipus de pactes que s'estableixen a l'article 63 (estades en centres de reconegut prestigi).

Article 64

Estades a altres centres de reconegut prestigi

64.1.- Quan una persona treballadora es traslladi al centre de reconegut prestigi per un termini superior a tres mesos i inferior a dos anys per a estades de formació i/o perfeccionament, haurà de signar amb l'Institut uns pactes addicionals al seu contracte de treball en els termes previstos a l'article 12 d'aquest Conveni (pacte de permanència).

64.2.- L'esmentat pacte fixarà 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'Institut 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 de la persona treballadora.

64.3.- Entretant l'estada al centre de reconegut prestigi sigui vigent, la persona treballadora desplaçada mantindrà el seu contracte laboral amb l'IRTA. Si abans de finalitzar el termini que acordat, la persona treballadora desitgés causar baixa, haurà de retornar a l'Institut la part proporcional de les despeses ocasionades pel treballador, de sou o qualsevol altre, fins l'acabament de l'estada al centre de reconegut prestigi acordada.

64.4.- La reincorporació de la persona treballadora al seu lloc de treball es produirà un cop finalitzada l'estada a l'estranger segons les condicions pactades.

Capítol XII

Millores socials

Article 65

Assegurança col·lectiva

65.1.- El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tindrà la cobertura d'una assegurança col·lectiva d'accidents professionals i extraprofessionals que anirà a càrrec del pressupost de l'IRTA.

65.2.- La pòlissa de l'assegurança està concertada per l'IRTA per cobrir les lesions corporals que es deriven d'una causa violenta, sobtada, externa i aliena a la intencionalitat del personal, tant en el compliment de les

CVE-DOGC-A-21329085-2021

seves activitats professionals com en el transcurs de la seva vida privada, i que li produeixin mort o incapacitat permanent absoluta, quedant cobertes en un mínim de, 75.000€ en cas de mort i de 150.000€ en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Article 66

Assegurances de responsabilitat civil

66.1.- 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.

66.2.- Si s'exercitessin accions contra l'IRTA, que donessin lloc a l'exigència d'indemnitzacions per danys, l'Institut podrà repercutir contra les persones treballadores la quantitat que estigui obligada a abonar, quan hi hagi concorregut dol, culpa o negligència d'aquestes persones treballadores, acreditada per resolució judicial.

66.3.- 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 67

Assegurances per viatges a l'estranger

Les persones treballadores de l'IRTA que per motius de la seva activitat professional, i sempre degudament justificat, hagi de fer desplaçaments a l'estranger està cobert amb una assegurança mèdica, el pagament de la qual anirà a càrrec de l'Institut.

Article 68

Assistència jurídica

68.1.- En el cas que es produeixin accions legals per part de tercers contra les persones treballadores de l'IRTA, com a conseqüència del normal o anormal desenvolupament de la seva feina, sense que s'hagi produït dol, culpa o negligència per part del treballador, l'IRTA, directament o a través de companyies asseguradores, oferirà al personal afectat els adequats mitjans de defensa.

68. 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 69

Complement a la prestació per incapacitat temporal

69.1.- L'IRTA estableix un complement econòmic per les persones treballadores en situació de baixa per incapacitat temporal, superior a l'establert per la Seguretat Social, de fins el 100% de les retribucions brutes des del primer dia de la baixa i durant tota la durada de la mateixa.

69.2.- 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 pagues extraordinàries de juny i desembre.

Article 70

Bestretes

70.1.- El personal de l'IRTA tindrà dret a rebre i podrà sol·licitar com a bestreta, l'import líquid d'una a tres mensualitats del seu salari (SGI) i triennis, sense l'acumulació o augment de gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents, per atendre urgents necessitats de la seva vida. La sol·licitud s'haurà de presentar davant la Direcció de RRHH aportant la corresponent justificació.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

70.2.- Serà necessari que la persona treballadora adquireixi el compromís de reintegrar-la, a través de descompte en nòmina, com a màxim en catorze mensualitats, sense perjudici que el treballador ho pugui retornar abans del venciment del termini màxim.

70.3.- En el supòsit que el contracte de treball del sol·licitant de la bestreta finalitzés en un termini inferior a l'estipulat en la sol·licitud de bestreta, el termini de devolució s'ajustarà a les mensualitats previstes de permanència a l'IRTA com a màxim.

70.4.- Si en produir-se l'extinció de la relació laboral el treballador té pendent de retornar una bestreta, es descomptarà de la seva quitança i, en cas que amb aquesta no fos suficient per liquidar-la en la seva totalitat, la persona treballadora haurà de reintegrar la diferència com a màxim dins dels quinze dies següents al venciment del mes en curs; transcorregut aquest període s'exigirà el reintegrament pels procediments legals que siguin d'aplicació.

Article 71

Gaudi d'habitatges per els guardes. Funcions dels guardes

71.1.- L'IRTA, en alguns dels seus centres, disposa d'habitatges destinats a ser ocupats per personal que haurà de fer les funcions de guarda dels recintes, d'instal·lacions, granges, conreus, etc. Les condicions i termes del gaudi de l'habitatge, així com les funcions específiques del guarda, es faran constar en el contracte de treball. L'habitatge es considerarà una retribució en espècie.

71.2.- El personal contractat per portar a terme les funcions de guarda haurà de realitzar, com a norma general, les següents funcions, les quals es podran concretar i adaptar a les necessitats del centre de treball i a l'activitat del mateix (conreus, tasques de ramaderia, aqüicultura, etc.):

- a) No permetre l'entrada al centre o finca, en cap cas posant en perill la seva integritat, i si és necessari avisar als serveis corresponents.
- b) Supervisar i controlar tot tipus de dispositius i instal·lacions previstes en les seves rutines habituals si el treballador té a l'Institut una altra activitat que no sigui la de guarda i que prevegi aquestes tasques.
- c) En cas de detectar qualsevol incidència, que el guarda no pugui solucionar, avisar a la persona encarregada del seu manteniment o responsable, amb la major urgència possible i d'acord amb la instrucció o protocol intern establert a cada centre.
- d) En cas de situació d'alarma o d'urgències nocturnes seran els encarregats de solucionar-les o gestionar la solució de la manera mes escaient.
- e) Verificar el correcte funcionament dels automatismes de control d'hivernacles, estabularis, i calefaccions d'acord amb les instruccions rebudes.
- f) Encarregar-se del menjar i neteja dels animals, d'acord amb les instruccions dels seus responsables.
- g) I totes aquelles que, segons la Direcció del centre i/o cap de programa, siguin necessàries per al bon funcionament dels serveis.

71.3.- A cada centre s'establirà un procediment d'actuació que contempli les rutines diàries i una llista de verificació i control del que s'escaigui a cada centre.

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

71.5.- Si només hi hagués un guarda al centre o finca, l'IRTA cobrirà les absències per tal que el treballador pugui gaudir dels descansos establerts per llei i per aquest Conveni.

71.6.- S'extingirà el dret al gaudi de l'habitatge esmentat en els següents supòsits:

- a) Per l'extinció del contracte de treball. Les causes d'extinció de la relació laboral s'estableixen a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.
- b) Quan es produeixi un canvi de centre de treball incompatible amb les funcions de guarda, o quan es deixin d'exercir les funcions de guarda en virtut d'una modificació de les condicions de treball.
- c) Per concessió de llicència no retribuïda per un termini superior a 3 mesos.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

d) Per suspensió del contracte de treball per les causes previstes article 45 de l'Estatut dels treballadors, per un termini superior a 3 mesos. En els supòsits d'incapacitat temporal per malaltia o accident es valorarà l'ampliació d'aquest període tenint en compte totes les circumstàncies personals del treballador.

71.7.- En cas que l'habitatge estigui ocupat per matrimonis, parelles de fet o unitats familiars en què només un d'ells faci les funcions de guarda amb dret al gaudi de l'habitatge, si esdevé qualsevol dels supòsits del paràgraf anterior donarà lloc a que l'habitatge sigui desallotjat per tots els membres de la família que l'ocupin, en un termini màxim de 60 dies.

71.8.- L'IRTA es compromet a que l'habitatge estigui sempre en condicions d'habitabilitat i assumirà les reparacions necessàries per conservar aquestes condicions. Qualsevol obra o reforma de l'habitatge requerirà l'autorització prèvia de l'IRTA. Amb caràcter general l'IRTA no es farà càrrec del cost dels consums d'aigua, gas i electricitat vinculats a l'immoble. Si bé es respectaran les condicions existents prèvies a l'entrada en vigor del present Conveni.

71.9.- La destrossa malintencionada de l'habitatge o un ús negligent del mateix podrà ser sancionada segons el que s'estableix al capítol XVII d'aquest Conveni, sense perjudici de les possibles reclamacions per danys i perjudicis que l'IRTA pugui accionar per restablir els danys ocasionats.

71.10.- En el cas d'aquelles persones treballadores que van ser contractats per l'IRTA en el seu moment com a personal de suport, i que han adquirit funcions de guarda amb posterioritat a la seva contractació, conservant les funcions de suport, i que hagin de realitzar les funcions recollides en l'apartat 2 d'aquest article, si la seva realització supera les 2,5h diàries en cap de setmana o festiu, es pactaran les compensacions econòmiques o festives oportunes, assimilable al cost de les hores extres (article 46 d'aquest Conveni).

Capítol XIII

Jubilació

Article 72

Disposició general

72.1. Als efectes de la regulació de la jubilació en aquest Conveni, s'estarà al que preveu la Llei General de Seguretat Social (LGSS), així com al normativa en vigor durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

72.2.- Totes aquestes modalitats de jubilació s'incorporen al present text en la seva actual redacció en la LGSS o en la que tingui en la norma futura que pugui substituir-la.

72.3.- L'Institut proporcionarà l'assessorament necessari per a la gestió de la possible jubilació a les persones treballadores que la sol·licitin. A aquests efectes s'haurà de proporcionar a l'Institut les dades i documentació que sigui necessària.

Article 73

Jubilació obligatòria

73.1. Els treballadors i les treballadores, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin l'edat ordinària de jubilació (segons la normativa existent en cada moment).

Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, tot i haver assolit l'edat esmentada, quan no acrediti el 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. En aquest cas, la jubilació obligatòria no podrà tenir lloc fins completar aquesta acreditació.

73.2. La jubilació obligatòria d'un treballador, encara que el IRTA decideixi amortitzar el seu lloc de treball, haurà d'estar vinculada a objectius de política d'ocupació tals com la transformació en indefinit de contractes temporal existent en l'empresa, o la contractació indefinida d'una nova persona treballadora desocupada. En qualsevol dels dos casos, aquesta transformació o contractació podrà ser per cobrir el mateix lloc de treball que l'ocupat per la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix, o bé per ocupar un lloc de treball diferent, ja sigui del mateix grup professional o categoria o de diferent grup professional o categoria.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

73.3. Per donar compliment a l'apartat anterior, L'IRTA elaborarà un pla anual abans del 31 de desembre de cada exercici, on es detallin les jubilacions previstes durant l'exercici següent, així com les mesures concretes que, vinculades a objectius de política d'ocupació a que fa referència l'apartat anterior, es proposen per aquell exercici. S'informarà prèviament a la representació legal del personal perquè en un període improrrogable de 15 dies puguin fer les al·legacions que considerin oportunes.

73.4. En cas que existeixi la necessitat objectiva i justificada d'establir excepcions a la regla general de l'apartat 1 d'aquest article, l'IRTA haurà d'informar prèviament a la representació legal del personal. Les discrepàncies en aquest aspecte se sotmetran a la CIVIC.

Capítol XIV

Formació

Article 74

Críteris generals

74.1 L'IRTA amb la finalitat d'adaptar-se de manera continua a les circumstàncies canviants de la ciència i el sector socioeconòmic, promourà la formació dels seus professionals per millorar la capacitat i el coneixement d'acord amb els seus plans estratègics.

La formació continuada es planificarà en el Pla de formació, el qual s'ajustarà als objectius dels plans estratègics. Aquest Pla tindrà en compte les necessitats de desenvolupament professional del personal de recerca, del personal de suport directe a la recerca i del personal de gestió o suport indirecte, amb una visió actual i de futur.

El perfeccionament professional a través de la formació s'entendrà com un dret i un deure del personal de l'IRTA.

Es facilitarà la flexibilitat horària necessària sempre que les necessitats del servei ho permetin, per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals relacionats amb l'activitat de l'IRTA.

74.2. La persona treballadora tindrà l'obligació d'assistir als cursos de formació, als quals ha estat convocat, establerts per l'Institut en el cas que es facin dins la jornada laboral.

74.3. En cas que la persona treballadora 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.

74.4. En els processos d'avaluació i promoció del personal, es valorarà l'esforç que la persona dedica a la seva formació i actualització de coneixements.

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

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

Article 75

Necessitats formatives i Pla de formació

75.1. En matèria de formació, capacitació i perfeccionament del seu personal l'IRTA detectarà i establirà els mecanismes necessaris per detectar les necessitats de formació del seu personal i organitzarà la formació professional més adequada mitjançant un Pla de formació, d'acord amb els objectius estratègics de l'Institut.

75.2. L'IRTA dotarà de la inversió econòmica necessària al Pla de formació anual per tal de garantir les accions formatives previstes.

Article 76

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Comissió de formació

76.1. La Comissió de formació vetllarà perquè la formació sigui l'adequada i necessària per al seu personal.

76.2. La Comissió de formació estarà formada per quatre membres, dos persones designades pel Comitè intercentres, i per dos persones designades per la Direcció de l'Institut, i es reunirà dues vegades a l'any (principalment als mesos de febrer i octubre). Aquesta Comissió tindrà caràcter tècnic i representarà tant al personal investigador, com al personal de gestió i de suport directe a la recerca.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

- a) Col·laborar en la detecció de les necessitats formatives generals, i les derivades dels Plans estratègics de recerca.
- b) Elaborar el Pla de formació en base a les necessitats de formació generals i les derivades dels plans estratègics i la presentarà a la Direcció general per a la seva aprovació.
- c) Fer el seguiment de l'execució del Pla de formació i del seu pressupost.
- d) Conèixer els resultats i estadístiques de la Memòria de formació per la seva anàlisi i propostes de millora.

Capítol XV

Seguretat i salut laboral

Article 77

Seguretat i salut en el treball

77.1.- La protecció de les persones treballadores davant els riscos laborals obliga a l'Institut a la planificació de la prevenció, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica, la informació i la formació del seu personal, per tal que aquests tinguin un millor coneixement dels riscos i la forma de prevenir-los.

77.2.- L'IRTA desenvoluparà la seva tasca de prevenció de riscos laborals a l'empara del que s'estipula a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals i dels reglaments que la desenvolupen.

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

Article 78

Obligacions en matèria de seguretat i salut

78.1. Són obligacions per part de l'IRTA:

- a) Avaluar els riscos i organitzar la seva prevenció, integrant-la a totes les activitats de l'Institut, i tenint present la capacitat de tot el seu personals.
- b) Adoptar les mesures necessàries per tal que tot el personal rebi totes les informacions necessàries en relació als seus possibles riscos. L'IRTA informarà a tot el seu personal dels riscos específics del seu lloc de treball, així com de les seves mesures de prevenció i protecció.
- c) Consultar a tot el seu personal 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.
- e) Garantir a tot el seu personal la vigilància periòdica del seu estat de 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 de tots els treballadors i

totes les treballadores.

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 del personal, la pràctica dels controls de l'estat de salut de tot el personal i la relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat incapacitat laboral superior a un dia de treball.

h) Facilitar la formació corresponent en prevenció de riscos laborals als Delegats i Delegades de prevenció i membres dels Comitès de seguretat i salut.

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

j) Identificar, mitjançant consulta a l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, aquelles tasques que puguin comportar riscos greus o molt greus que no es puguin evitar o minimitzar a nivells acceptables, amb la finalitat, en cas que n'hi hagin, valorar la possible assignació d'un complement econòmic de pensat i/o perillositat, prèvia negociació amb la representació del personal.

78.2. Són obligacions per part dels treballadors i les treballadores:

a) Vetllar per la seva pròpia seguretat i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional.

b) Donar compliment a les mesures de prevenció que afectin al seu treball, així com les generals del centre de treball.

c) Utilitzar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altre mitjà amb què desenvolupin la seva activitat.

d) Comprovar abans d'utilitzar un equip de treball que les seves proteccions i condicions d'ús són les adequades i que la seva connexió o posada en marxa no representa un perill per a tercers.

e) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'IRTA, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

f) Mantenir net i ordenat el seu entorn de treball, situant els equips de treball i materials en els llocs assignats.

g) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en què aquesta tingui lloc.

h) Informar al responsable jeràrquic, al servei de prevenció o a un delegat o delegada de prevenció, de qualsevol anomalia i/o deficiència que pugui afectar a la salut i seguretat pròpia o d'altres persones.

i) Col·laborar en la integració de la prevenció de riscos laborals dins de la dinàmica de treball habitual.

78.3. Qualsevol persona treballadora podrà suggerir les mesures que consideri oportunes en el seu àmbit de treball per millorar la seguretat i salut.

Article 79

Òrgans de representació i participació

79.1. Delegats i Delegades de prevenció

Els Delegats i Delegades de prevenció representen a tot el personal amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball i tenen les competències i facultats establertes a l'article 36 de la Llei 31/95.

Les principals competències dels Delegats i Delegades 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 i les treballadores 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.

El temps utilitzat pels Delegats i Delegades de prevenció per a l'acompliment de funcions en matèria de prevenció de riscos laborals, serà considerat com d'exercici de funcions de representació a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la legislació aplicable. No obstant, serà considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de seguretat i salut i a altres convocades per l'IRTA en matèria de seguretat i salut.

L'IRTA ha de proporcionar als Delegats i Delegades de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions. El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball a tots els efectes.

79.2.- Comitès de seguretat i salut de centre

Els centres amb una plantilla de personal propi de 50 o més persones disposaran d'un Comitè de seguretat i salut, què 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 laborals, i tindran les competències i facultats establertes a l'article 39 de la Llei 31/95 de LPRL.

Aquests Comitès de centre es reuniran trimestralment i les seves funcions principals seran:

- a) Revisió i investigació, tant dels accidents com de les malalties professionals.
- b) Seguiment i actualització de la planificació preventiva del centre.
- c) Realitzar inspeccions periòdiques, amb el suport del servei de prevenció, a fi d'identificar i localitzar les fonts principals de risc, indicar la necessitat de revisió dels diferents espais, equips i materials, descobrir insuficiències en els processos i operacions, descobrir hàbits insegurs que indiquin la necessitat de formació/informació, etc.

79.3.- Comitè intercentres de seguretat i salut

- a) Els centres de l'IRTA constituïran un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut (CISSI) que estarà format pels Delegats i Delegades de prevenció i per igual nombre de representants de l'IRTA.
- b) El Comitè intercentres de seguretat i salut es regirà per les normes de funcionament del CISSI, establertes pels seus i les seves membres i tindrà les competències i facultats referides a l'article 39 de la Llei 31/95. A més, aquest Comitè serà 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.
- c) Els treballadors i les treballadores, per mitjà d'aquest Comitè o de qualsevol dels seus membres, tenen dret a disposar de la informació necessària en matèria de seguretat i salut i sobre els seus riscos reals o potencials.

Article 80

Planificació de les activitats preventives

80.1.- Les avaluacions de riscos seran revisades per alguna de les circumstàncies previstes a la Llei o quan hi hagi un canvi substancial en les condicions de treball que ho faci necessari, i en tot cas una revisió general cada 6 anys.

80.2.- 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-se sota la tutela permanent d'un altre treballador expert de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

80.3.- 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 empresa contractista en aquells aspectes directament vinculats a la seva activitat o a la del seu personal. Ambdues empreses hauran d'informar-se mútuament, i als Delegats i Delegades de prevenció, dels riscos existents i de les seves mesures preventives.

80.4.- Un cop efectuada l'avaluació de riscos en cada centre de treball s'elaborarà una planificació de l'activitat preventiva i s'aplicaran les mesures correctores adients per eliminar els riscos o, en cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

80.5.- A la planificació de l'activitat preventiva de cada centre hi constaran totes les mesures preventives a realitzar, el risc que volen eliminar o minimitzar, la persona que ha de dur a terme la mesura, la data prevista d'execució i l'origen de la mesura: avaluació de riscos, investigació d'accident de treball, inspecció interna de seguretat, requeriment de la Inspecció de Treball, etc.

80.6.- 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 81

Vigilància de la salut

81.1.- L'IRTA garantirà al seu personal 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 del risc de cada lloc de treball.

81.2.- Aquesta vigilància només es durà a terme quan cada persona presti el seu consentiment. Aquest caràcter voluntari només s'exceptuarà, previ informe de la Representació del personal, en els supòsits en què la realització del reconeixement sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per verificar si l'estat de salut d'aquest personal pot constituir un perill per a sí mateix, per a altres persones o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

81.3.- 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 82

Equips de protecció individual i roba de treball

82.1.- L'IRTA proporcionarà al seu personal els equips de protecció individual adequats a cada tasca o treball i vetllarà perquè se'n faci un ús efectiu.

82.2.- El personal de l'IRTA i els seus Delegats i Delegades de prevenció, hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de protecció individual que s'hagin d'utilitzar.

82.3.- El personal no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi mesures de protecció si no se li ha proporcionat la roba de treball adequada i els equips de protecció individuals necessaris per a desenvolupar-la.

82.4.- Els treballadors i les treballadores, tenint en compte les seves obligacions en matèria de seguretat i salut, hauran d'utilitzar correctament els equips que se'ls proporcionin, seguint les instruccions rebudes, i informar a l'Institut, 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 persones.

82.5.- L'IRTA proporcionarà la roba de treball adequada a les particularitats tècniques, organitzatives i climàtiques del lloc, inclòs 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 (abans de l'hivern i abans de l'estiu). En cas de necessitats excepcionals es podrà demanar en altra època de l'any, previ lliurament de la/les peça/peces velles.

82.6.- La normativa vigent indica l'obligatorietat de que l'Institut sigui el responsable del rentat de la roba de treball quan aquesta ha pogut estar en contacte amb agents biològics i/o cancerígens. L'IRTA, amb aquests criteris, desenvoluparà un llistat dels llocs de treball als quals se'ls rentarà la roba i 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 83

Plans d'emergència

83.1. L'IRTA implantarà i actualitzarà, en cada centre de treball, un pla d'emergència que concreti les possibles

CVE-DOGC-A-21329085-2021

situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors i les treballadores.

83.2. L'IRTA, prèvia consulta als Comitès de Seguretat i Salut, farà de designació de membres dels equips 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 84

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 per a les noves incorporacions, garantint a tots els treballadors i les treballadores 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, utilitzant una metodologia pràctica i buscant la implicació activa de tot el personal en la prevenció.

Article 85

Protecció de la maternitat

85.1.- L'IRTA tindrà en compte en les avaluacions de riscos els factors de risc que puguin incidir en la funció reproductiva de les treballadores i, en particular, per l'exposició a agents físics, químics i/o biològics.

85.2.- En les situacions d'embaràs o període de lactància on les condicions del lloc de treball puguin influir negativament a una treballadora, i així ho certifiqui el metge del Servei de Vigilància de la Salut, a instància de la treballadora o el metge que l'atengui, s'haurà de procedir, en aquest ordre:

- a) Adaptar el lloc de treball per eliminar els riscos per a la treballadora, per al fetus o per a la lactància del nounat.
- b) Si el punt anterior no fos possible, es procedirà a canviar a la treballadora a un lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, conservant les seves retribucions originàries.

Els canvis de lloc o de funció tindran efecte fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació al lloc anterior.

c) Si el canvi de lloc tampoc fos possible es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o lactància, contemplada a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Article 86

Persones amb especial sensibilitat a determinats riscos

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

Article 87

Coordinació d'activitats empresarials

87.1. En el marc del seu model cooperatiu de recerca, l'IRTA participa en consorcis, empreses o unitats mixtes on concorren personal propi i 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 al seu personal. Les empreses externes hauran d'acreditar que compleixen amb el deure de formar al seu personal en matèria de prevenció de riscos laborals.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

87.2. En els casos en què l'IRTA sigui el titular del centre de treball, adoptarà les mesures necessàries perquè les altres empreses, institucions o persones autònomes 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.

87.3. 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 aquests contractistes o subcontractistes compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.

Article 88

Protecció i resolució davant casos d'assetjament o discriminació

88.1.- L'IRTA dona prioritat i vol desenvolupar una cultura constructiva del lloc de treball, basada en mantenir un entorn laboral productiu, segur, tolerant i amb igualtat d'oportunitats, així com respectuós per a totes les persones de l'IRTA i per aquelles altres amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors, col·laboradors externs, etc.).

88.2.- A partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a concretar mesures i a arbitrar procediments específics per tractar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que es plantegin en la seva organització. Tenint en compte aquesta obligació l'IRTA disposa d'un protocol que també inclou altres situacions d'assetjament laboral.

88.3.- L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eliminar aquest tipus de conductes a l'IRTA.

Article 89

Comissió d'impacte ambiental

89.1.- La Comissió d'impacte ambiental, 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.

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

89.3.- Dins del Pla de formació de l'IRTA es contemplarà la formació dels treballadors en matèria de medi ambient.

Capítol XVI

Drets sindicals i de representació

Article 90

Drets de representació, reunió i participació

90.1.- El personal de l'IRTA té dret a participar en l'Institut a través dels òrgans de representació de cada centre de treball, ja sigui a través de Comitès d'empresa o de Delegats de personal, o Seccions sindicals segons correspongui, pel que l'Institut respectarà i garantirà el dret a la lliure sindicació i organització de les persones treballadores vinculades per aquest Conveni establint les garanties i realitzant les accions que permetin assolir aquests propòsits.

90.2.- En l'exercici del dret de reunió, les persones treballadores de l'Institut o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, la qual serà presidida pel Comitè d'empresa o Delegats de personal. La convocatòria de l'esmentada assemblea es comunicarà a la Direcció del centre així com el nom de les persones que no pertanyin a l'IRTA que hi assisteixin, acordant les mesures oportunes per evitar perjudicar el normal

CVE-DOGC-A-21329085-2021

funcionament de l'Institut.

90.3.- El lloc de reunió es farà en el centre de treball i es realitzarà fora de l'horari de treball, excepte que s'acordi el contrari amb la Direcció del centre. L'Institut facilitarà l'espai per celebrar l'assemblea excepte en els casos establerts en l'article 78.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 91

Suport a l'activitat sindical

91.1 IRTA reservarà una partida pressupostària suficient per subvencionar part de les despeses que el Comitè d'empresa generi per dur a terme la seva activitat sindical als diferents centres de l'IRTA.

91.2 Les despeses que generin les reunions convocades per la Direcció de l'Institut, CIVIC, CISSI, Comitès de seguretat i salut, Comissions avaluadores, de seguiment i de negociació, seran liquidades per l'IRTA.

91.3. Totes les despeses anteriors es presentaran davant la Direcció de recursos humans per part dels membres del Comitè d'empresa a través del document habilitat a l'efecte i aportant justificant de la despesa.

Article 92

Crèdits sindicals horaris. Mecanismes de registre

92.1.- Les persones representants del personal tindran les garanties establertes en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. Pel que fa al crèdit horari mensual per dur a terme l'exercici de les seves funcions de representació, es podran acumular les hores d'altres membres del Comitè o Delegats de personal, en el seu cas, sense superar el màxim total.

En el cas que algun membre del Comitè o Delegat/da de personal cedeixi les hores de representació que li corresponen mensualment a un altre membre, ho comunicarà per escrit a la Direcció de RRHH amb la suficient antelació, indicant el període concret en que renuncia a les hores que li corresponen en favor d'un/a altre/a representant.

No es computaran com hores sindicals les hores 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.

92.2. El control dels crèdits horaris sindicals es portarà de forma centralitzada des de la Direcció de recursos humans.

92.3. Els Delegats de personal introduiran al sistema informàtic de gestió de presència les incidències relatives a l'ús dels crèdits horaris per a la realització de tasques de representació sindical, per tal de fer el seguiment oportú de les incidències esmentades. El cap corresponent també podrà accedir a aquesta informació a través d'aquest del sistema.

Article 93

Comitè Intercentres (CI)

93.1.- Es constituirà un CI amb representació dels Delegats de personal i Comitès d'empresa dels centres de treball de l'IRTA amb un màxim de 13 membres, escollits d'entre aquests òrgans de representació, i dels quals s'haurà de designar un president o presidenta.

En la constitució del Comitè intercentres es guardarà la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment.

93.2.- El CI tindrà les següents funcions:

- a) Nomenar la representació del personal en la Comissió negociadora del Conveni de l'IRTA.
- b) Nomenar la representació del personal a la CIVIC.
- c) Expressar l'opinió conjunta de les persones treballadores 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 de la representació del personal dels centres.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

e) Promoure el dret de vaga.

f) Iniciar, per iniciativa pròpia o a instància de les persones treballadores, procediments de conflicte col·lectiu que afectin a interessos generals dels treballadors i les treballadores i que tractin sobre l'aplicació d'una norma de caràcter col·lectiu, d'acord amb el que estableixi la legislació vigent.

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

93.3.- Els membres del CI disposaran de deu hores mensuals, acumulables a les que corresponen per ser representants del personal, i disposaran de locals per reunir-se a qualsevol dels centres de l'IRTA.

Article 94

Representació dels treballadors i les treballadores al consell d'administració

La representació dels treballadors i les treballadores tindran representació al Consell d'administració en els termes que preveu la llei 4/2009, del 15 d'abril, de l'IRTA. Aquesta persona serà elegida pel Comitè intercentres. La designació i els canvis que s'escaiguin hauran de ser comunicats per escrit a l'IRTA.

Capítol XVII

Règim disciplinari

Article 95

Principis generals

95.1.- S'entén per falta laboral tota acció o omissió que suposi la transgressió dels deures bàsics a què resten subjectes tots els treballadors i les treballadores de l'IRTA, d'acord amb el que disposa l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu.

95.2.- En l'aplicació de les sancions es tindrà en compte i es valoraran les circumstàncies personals de la persona treballadora, el grau de supervisió de la seva feina, transcendència del dany produït o causat i el grau de reiteració o reincidència.

95.3.- Les faltes 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.

95.4.- La potestat sancionadora correspon a la Direcció de l'IRTA.

95.5.- La detenció o presó preventiva d'una persona treballadora deixarà simplement en suspens el contracte de treball i no es considerarà com a abandonament del lloc de treball o manca d'assistència. Això és independent de les possibilitats sancionades de l'Institut davant de qualsevol conducta.

Article 96

Faltes

96.1.- Seran faltes lleus les següents:

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment sense causa que ho justifiqui, 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

CVE-DOGC-A-21329085-2021

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 guardes.

g) No remetre per qualsevol mitjà en el termini màxim de tres dies la baixa per malaltia o no cursar les successives comunicacions de confirmació de baixa; així com no presentar la corresponent comunicació 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 personals de contacte necessàries per a la correcta gestió del règim laboral i de la Seguretat Social, després de ser requerida a l'efecte.

j) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici a la seva feina.

k) Qualsevol acció, omissió o retards voluntaris que puguin causar pertorbació o disminució lleu del rendiment normal del treball propi o aliè.

96.2.-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) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al treball, d'acord amb el que disposa l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu, i sempre que no siguin contràries a la Llei, perilloses per la integritat física o la salut del treballador/a o terceres persones, que constitueixin un abús de poder o atemptin contra la integritat i dignitat del treballador/a.

c) La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

d) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, 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) Abandonament injustificat del lloc de treball quan produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident, així com agreujar-los de forma intencionada.

i) Proporcionar intencionadament informació errònia en relació al contingut del treball.

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

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

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

m) 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.

n) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat quan aquesta sigui preceptiva.

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

p) Utilitzar abusivament els sistemes telemàtics (internet, telèfon, altres) per a assumptes particulars.

96.3.- Seran faltes molt greus les següents:

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

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.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

- c) El falsejament voluntari de dades i informacions relatives al contingut del treball que causin un perjudici a l'activitat de l'IRTA.
- 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 per al subordinat, ja sigui d'ordre material o moral.
- h) 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.
- i) Causar danys greus de forma voluntària i premeditada a locals, habitatges dels guardes, materials o documents.
- j) No informar a la Direcció General de l'IRTA de les invencions realitzades pel treballador durant la vigència del seu contracte de treball, mitjançant comunicació escrita amb les dades i informes necessaris perquè aquesta pugui exercitar els drets que li corresponen en el termini de tres mesos.
- k) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- l) Assetjament sexual, psicològic o moral. En un supòsit d'assetjament sexual, psicològic o moral, es protegirà la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.
- m) La violació del deure de confidencialitat a què, per les circumstàncies de la seva funció, estigui obligat el treballador i n'estigui informat.
- n) Sol·licitar permisos o reducció de jornada per lactància o guarda legal en base a causa falsa o inexistent.

Article 97

Sancions

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 98

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Procediment sancionador

98.1.- Per imposar les sancions per faltes greus o molt greus es dirigirà comunicació escrita a la persona treballadora afectada on es facin constar els fets i la seva valoració.

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

98.3.- L'Institut, en cas de faltes molt greus, podrà suspendre de feina a la persona treballadora mentre duri la instrucció del tràmit d'audiència.

98.4.- Tota comunicació o proposta de sanció serà notificada de manera fefaent a la representació dels treballadors i les treballadores. La representació del personal tindrà en tot cas dret a emetre les seves opinions davant les parts implicades i a presentar les al·legacions que cregui oportunes en el termini de quinze dies naturals.

Article 99

Prescripció de les faltes

99.1.- 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 dels fets per part de l'Institut. En qualsevol cas, les faltes prescriuran als 6 mesos d'haver-se produït. El tràmit d'audiència i resolució interromp vint dies els terminis de prescripció.

99.2.- Les sancions podran ser recorregudes davant la jurisdicció competent.

99.3.- 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.

Article 100

Solució de discrepàncies en procediments d'inaplicació de condicions de treball i altres conflictes col·lectius

100.1.- Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors/ores per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

100.2.- Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Disposicions addicionals

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

Segona.- Pel que fa als articles relatius a dies de vacances, dies addicionals de vacances per antiguitat i assumptes propis que preveia l'anterior Conveni col·lectiu de l'IRTA per als anys 2008-2011 (articles 20, i 24.1) els quals es van veure suspesos i sense efectes per l'aplicació del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, norma bàsica estatal d'obligat compliment, s'estableix que en el moment que aquesta suspensió sigui aixecada per una altra norma d'igual o superior rang, els articles esmentats s'incorporaran a aquest Conveni col·lectiu.

CVE-DOGC-A-21329085-2021

Tercera.- Pel que fa a l'article 39 de l'anterior Conveni col·lectiu de l'IRTA 2008-2011, relatiu a l'ajut menjar, el qual va quedar suspès i sense efectes com a mesura per a l'estabilitat pressupostària a l'any 2012, s'estableix que es recuperarà l'aplicació d'aquest ajut quan la normativa vigent així ho permeti. La CIVIC es reunirà per analitzar la seva aplicació en base a les disponibilitats pressupostàries de l'IRTA i la normativa vigent.

Quarta.- L'IRTA elaborarà un protocol intern de desconnexió digital en els termes previstos a la normativa vigent.

Annex 1

Taules salarials 2021

	Nivell	Salari Garantit IRTA (SGI)		Triennis		
		€/mes	€/any	€/mes	€/any	
Personal de l'escala d'R+D+T	Investigador/a sènior / A + investigador/a sènior especialista A +	4.494,22	62.919,05	62,24	871,37	
	Investigador/a sènior/ A investigadora/a especialista sènior A	4.095,22	57.333,07	62,24	871,37	
	Investigador/a sènior B investigadora/a especialista sènior B	3.644,46	51.022,47	62,24	871,37	
	Investigador/a C/ investigador/a especialista C	3.224,08	45.137,17	62,24	871,37	
	Investigador/a D / investigador/a especialista D	2.832,18	39.650,51	62,24	871,37	
	Investigador/a postdoctorat E/ investigador/a especialista postdoctorat E	2.468,96	34.565,44	54,34	760,70	
	Investigador/a postdoctorat F/ investigador/a especialista postdoctorat F	2.207,84	30.909,73	54,34	760,70	
			€/mes	€/any	€/mes	€/any
Personal de l'escala tècnica i de suport	Inicial	8.1	2.650,35	37.104,86	62,24	871,37
		7.1	2.340,40	32.765,55	58,14	813,96
		6.1	2.026,12	28.365,67	54,59	764,27
		5.1	1.818,66	25.461,29	48,99	685,87
		4.1	1.633,83	22.873,57	44,85	627,89
		3.1	1.484,09	20.777,27	44,85	627,89

CVE-DOGC-A-21329085-2021

	2.1	1.374,35	19.240,89	37,76	528,65
	1.1	1.264,85	17.707,93	34,26	479,67
Consolidat grau 1					
	8.2.1	2.756,36	38.589,05	62,24	871,37
	7.2.1	2.434,01	34.076,17	58,14	813,96
	6.2.1	2.107,16	29.500,30	54,59	764,27
	5.2.1	1.891,41	26.479,74	48,99	685,87
	4.2.1	1.699,18	23.788,52	44,85	627,89
	3.2.1	1.543,45	21.608,36	44,85	627,89
	2.2.1	1.429,32	20.010,53	37,76	528,65
	1.2.1	1.315,45	18.416,24	34,26	479,67
Consolidat grau 2					
	8.2.2	2.862,37	40.073,25	62,24	871,37
	7.2.2	2.527,63	35.386,79	58,14	813,96
	6.2.2	2.188,21	30.634,93	54,59	764,27
	5.2.2	1.964,16	27.498,19	48,99	685,87
	4.2.2	1.764,53	24.703,46	44,85	627,89
	3.2.2	1.602,82	22.439,45	44,85	627,89
	2.2.2	1.484,30	20.780,16	37,76	528,65
	1.2.2	1.366,04	19.124,56	34,26	470,26

Complements de carrera horitzontal personal tècnic i de suport

	Expert		Sènior		Mestre			
	€/mes	€/any	€/mes	€/any	€/mes	€/any		
8.3	123,68	1.484,19	8.4	247,37	2.968,39	8.5	371,05	4.452,58
7.3	109,22	1.310,62	7.4	218,44	2.621,24	7.5	327,66	3.931,87
6.3	94,55	1.134,63	6.4	189,10	2.269,25	6.5	283,66	3.403,88
5.3	84,87	1.018,45	5.4	169,74	2.036,90	5.5	254,61	3.055,35
4.3	76,25	914,94	4.4	152,49	1.829,89	4.5	228,74	2.744,83

CVE-DOGC-A-21329085-2021

3.3	69,26	831,09	3.4	138,52	1.662,18	3.5	207,77	2.493,27
2.3	64,14	769,64	2.4	128,27	1.539,27	2.5	192,41	2.308,91
1.3	59,03	708,32	1.4	118,05	1.416,63	1.5	177,08	2.124,95

(21.329.085)