

|                         | 1   | 2   | 3   | 4                                    | 5                                     |
|-------------------------|-----|---|---|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Compres i magatzem      |     | Encarregat compres  | Of. admtiu.<br>Encarregat magatzem  |                                      | Magatzemer                            |
| Dir. industrial         | N 0 | Encarregat lab. f. q.<br>Tèc. de procés<br>Tèc. de geologia<br>Delineant projectista                  | Resp. tract. dades-expl.<br>Analista físic-químic<br>Secretària   |                                      |                                       |
| Dir. econòmic-financera | N 0 | Tècnic sop. base dades<br>Tèc. sop. microinform.<br>Tèc. sop. Lotus Notes<br>Tèc. desenvolup. inform. | Contr. caixa i tresor.<br>Responsable comptes a pagar oficines<br>Coord. serv. central tresoreria<br>Control riscos |                                      |                                       |
| Dir. comercial          | N 0 | Cap contr. cl. crèdits<br>Cap distrib. i contr. cl.<br>Polivalent altres activ.<br>Venedors           | Resp. centre distrib.<br>Resp. contr. cl. crèdits<br>Poliv. distrib. i control clients crèd.<br>Tèc. interv. ràpida | Poliv. bàsc.                         | Poliv. centr. distrib.<br>Basculer    |
| Dir. Màrqueting         | N 0 |   | Resp. inform. màrqueting  |                                      |                                       |
| DORH i serv. grals.     | N 0 | Secretària Dir. Gral.   | Resp. comp. of. cent.<br><br>Secretària   | Resp. ordenances<br>i serv. generals | Telefonista/recep.<br>Xofer/ordenança |
| Salari de contractació  |     | 21.612,52 euros   | 19.586,36 euros   | 17.560,17 euros                      | 15.533,99 euros                       |

(05.014.043)

**RESOLUCIÓ**

TRI/3757/2004, de 3 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810762).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de setembre de 2004, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810762), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 3 de novembre de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball de l'empresa Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Fundació Privada, per als anys 2004-2006*

**TÍTOL 1**

*Disposicions generals*

**CAPÍTOL 1**

*Àmbits*

**Article 1**

*Àmbit funcional i personal*

1. El present Conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal que presti els seus serveis a l'Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu

i Sant Pau, Fundació Privada, vinculat amb contracte de treball.

2. Queda exceptuat totalment de l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu el personal que s'indica a continuació:

a) Els indicats als articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors, així com qualsevol altre personal que aquesta norma pugui excloure del seu àmbit de regulació.

b) Els que realitzin tasques de director, gerent, administrador general o similar.

c) Els professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, cobrin per prestació de serveis (encara que realitzin la seva activitat als locals de l'Institut), donats d'alta de l'impost d'activitats econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos, hom s'ajustarà a allò que estableixin els seus acords o contractes individuals, ja siguin verbals o escrits.

d) El personal que, tot i prestar serveis a l'Institut, ho faci en condició de becari, ja sigui mitjançant una beca atorgada pel mateix Institut, o per una beca atorgada per una altra persona, organisme o institució, ja sigui de caràcter públic o privat.

**Article 2**

*Àmbit temporal i revisió*

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat. No obstant això, les condicions econòmiques derivades de l'aplicació dels articles 23 a 28 del present Conveni tindran efectes des de l'1 de gener de 2004. Els endarreriments generats per l'aplicació d'aquests efectes retroactius es faran efectius en el termini de 3 mesos a partir de la signatura del present Conveni.

La durada del present Conveni serà de 3 anys, és a dir, fins al 31 de desembre de l'any 2006.

Totes les retribucions i taules salarials d'aquest Conveni són les corresponents a l'any 2004. Aquestes retribucions han estat calculades amb un increment mínim del 3%, i per tant no tindran revisió un cop es conegui l'IPC real de 2004, independentment de quin sigui el seu valor (inferior o superior al 3%).

Per als anys següents (2005 i 2006), les retribucions pactades i taules salarials d'aquest Conveni es modificaran amb la variació de l'IPC real corresponent a aquell any. Amb efectes de primer de cada any, les esmentades retribucions es modificaran amb l'IPC previst i es regularitzaran un cop conegut l'IPC real.

Queden exceptuades de les variacions del paràgraf anterior les següents situacions:

- Exclusivament per a l'exercici 2006 la retribució corresponent als següents nivells: investigador 1, investigador 2 i investigador 3.
- Per als exercicis 2005 i 2006, les guardies (article 31).
- Per als exercicis 2005 i 2006, les dietes i quilometratge (article 32), que només experimentaran variació en cas que la legislació ho prevegi.

## CAPÍTOL 2

### *Denúncia, pròrroga i Comissió Negociadora*

#### Article 3

##### *Denúncia*

La denúncia per a la revisió del Conveni, que podrà ser efectuada per qualsevol de les representacions empresarials o sindicals signants d'aquest Conveni, s'efectuarà per escrit, i dintre dels 3 mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues, comunicant-la a les representacions i a l'autoritat laboral.

#### Article 4

##### *Pròrroga*

El Conveni quedarà automàticament prorrogat, en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'1 any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia, de conformitat amb el que estableix l'article 3.

#### Article 5

##### *Comissió Negociadora*

Un cop denunciat el Conveni de conformitat amb el que estableix l'article 3, es constituirà formalment la comissió negociadora del nou conveni col·lectiu en el termini màxim d'1 mes a partir de la data de la denúncia.

## CAPÍTOL 3

### *Prelació de normes, vinculació a la totalitat, garantia "ad personam" i absorció i compensació*

#### Article 6

##### *Prelació de normes*

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i els seus treballadors.

En allò que no estigui previst, caldrà atènyer-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

#### Article 7

##### *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

#### Article 8

##### *Garantia "ad personam"*

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i en còmput anual. Qualsevol pacte o disposició posterior en còmput global més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix.

#### Article 9

##### *Absorció i compensació*

Les retribucions que aquest Conveni estableix compensen i absorbeixen totes les que hi hagi al moment de l'entrada en vigor, independentment de la seva naturalesa o del seu origen.

Les millores retributives o de condicions laborals que es promulguin durant la vigència d'aquest Conveni per disposició legal d'aplicació general només tenen eficàcia i són aplicables si, considerant-les en conjunt i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni. Altrament, són absorbides i compensades per les del Conveni.

## CAPÍTOL 4

### *Comissió Paritària*

#### Article 10

##### *Comissió Paritària*

1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni col·lectiu, es crea una comissió paritària que, a més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en què les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 4 membres, 2 en representació dels treballadors i 2 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors en aquesta Comissió Paritària hauran d'haver format part de la Comissió Negociadora del Conveni.

3. Podran actuar en qualitat d'assessors, ja siguin interns o externs a l'Institut, i amb veu però sense vot, les persones que les parts designin, les quals han de ser citades a les reunions.

4. La Comissió té com a domicili la seu de l'Institut: avinguda Sant Antoni M. Claret, número 167, de Barcelona (08025).

## CAPÍTOL 5

### *Organització del treball*

#### Article 11

##### *Organització del treball*

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni, i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat exclusiva de la Direcció, sense perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'Empresa.

## TÍTOL 2

### *Personal*

## CAPÍTOL 1

### *Ingressos, cessaments*

#### Article 12

##### *Ingressos*

1. Els ingressos del personal, qualsevol que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova, i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- Quatre mesos per al personal d'investigació.
- Dos mesos per a la resta del personal.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment que afecti el treballador en el decurs del període de prova interromprà el còmput d'aquest.

2. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni d'indemnitzar.

3. El treballador que ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'Institut, amb qualsevol modalitat de contractació (excepte becaris), té dret que el temps treballat li compti com a període de prova.

#### Article 13

##### *Cessaments*

1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció, la qual estarà igualment obligada a emetre, també per escrit, el corresponent acusament de recepció. S'estableixen els terminis de preavis següents:

- Un mes per al personal d'investigació.
- Quinze dies per a la resta de personal.

2. Als que incompleixin els terminis de preavis convinguts, l'empresa els podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat del preavis pactat.

## CAPÍTOL 2

### *Contractació*

#### Article 14

##### *Contracte per obra o servei determinat*

1. Aquest tipus de contractació es podrà utilitzar per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

En particular, es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual en aquells supòsits d'establiment de convenis, concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora del centre, de tasques específiques o programes experimentals o d'altre ordre, així com en aquells casos d'establiments de projectes d'investigació amb qualsevol tipus d'institució. També es podrà utilitzar en el supòsit de convocatòries per a la realització de determinats projectes.

En tots els supòsits, el contracte haurà d'especificar i identificar suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o el servei que constitueixin el seu objecte, i la durada del contracte estarà su-

peditada a la durada del conveni, concert o contracte o a la durada indicada a la convocatòria.

2. Es presumiran celebrats per temps indefinit els contractes per obra o servei determinat que incompleixin les exigències esmentades a l'apartat anterior.

### CAPÍTOL 3

#### Classificació professional

#### Article 15

##### Grups professionals i categories (o nivells) professionals

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran, en cada un dels anys de durada del Conveni, en un dels grups professionals i nivells que s'assenyalen a continuació d'acord amb el disseny de la carrera acadèmica d'investigador en ciències de la salut de l'IR-HSCSP:

##### 15.1 Exercicis 2004 i 2005

###### Grup 1: personal d'investigació

És aquell personal titulat amb la funció principal del qual consisteix en activitats de caràcter científic i/o de suport a la investigació. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

###### Ajudant d'investigació (categoria a extingir)

És el titulat (licenciat, diplomad o enginyer) que ajuda els investigadors en les tasques pròpies dels diferents projectes, sota supervisió dels investigadors.

Atès el caràcter de categoria a extingir, l'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Investigador 1

És l'investigador (doctor, llicenciat, diplomad o enginyer) que desenvolupa els seus serveis en 1 o més projectes d'investigació, amb responsabilitat delegada, però amb supervisió funcional directa.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Investigador 2

És l'investigador, amb títol de doctor, que, atesa la seva experiència participa en projectes d'investigació, dels quals pot assumir la direcció o responsabilitat plena.

En aquest nivell professional s'inclouen també els treballadors que abans de l'entrada en vigor del present Conveni ostentaven el nivell d'investigador 2 i que no hagin superat les avaluacions de mèrits a què es refereixen les disposicions transitòries del present Conveni.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Investigador 3

És l'investigador, amb títol de doctor que, atesa la seva experiència, assumeix la coordinació d'una línia d'investigació (entesa com un conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica).

En aquest nivell professional s'inclouen també els treballadors que abans de l'entrada en vigor del present Conveni ostentaven el nivell d'investigador 3 i que no hagin superat les avaluacions de mèrits a què es refereixen les disposicions transitòries del present Conveni.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Investigador en formació

És el professional que ha finalitzat el període de formació especialitzat per metges, farmacèutics, químics, biòlegs, psicòlegs clínics i radi-

ofísics hospitalaris (Ordre SCO/1620/2003, de 3 de juny, BIE núm. 146) i que, per un període no superior a 3 anys, complementa la seva formació en investigació biomèdica i en ciències de la salut amb un contracte corresponent a l'IS-CIII o similar.

Ostentaran igualment aquest nivell aquells professionals llicenciats que, sense necessitat de ser especialistes, hagin estat contractats en el marc d'una convocatòria durant la vigència que hi consti.

En ambdós supòsits cal atènyer-se a allò establert a l'article 23.3 del present Conveni.

###### Investigador assistent

És el titulat universitari que, un cop acabada la situació de becari postdoctoral, segueix vinculat temporalment a projectes d'investigació. S'estableix un període màxim d'1 any d'estada en aquest nivell professional, renovable en circumstàncies excepcionals per 1 any més.

###### Investigador associat

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en projectes d'investigació dels quals pot assumir la direcció o responsabilitat plena, depenent directament del director del servei al qual estigui adscrit o del director del Centre d'Investigació.

És condició indispensable per assolir aquest nivell haver obtingut la plaça, ja sigui amb caràcter temporal o indefinit, mitjançant convocatòria pública.

S'assimilen en aquesta categoria els doctors experts en biomedicina amb contractes FIS, Ramón y Cajal i Juan de la Cierva, afegint a la categoria d'investigador associat la denominació corresponent (FIS/RyC/JdIC) i establint les condicions de contractació dels corresponents contractes.

###### Investigador titular

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, assumeix la coordinació d'una línia d'investigació (entesa com a conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica), depenent directament del director del Centre d'Investigació.

És condició indispensable per assolir aquest nivell haver obtingut la plaça mitjançant convocatòria pública així com mantenir una dedicació a jornada completa.

###### Grup 2: personal tècnic

Correspon aquesta denominació al professional especialitzat la funció principal del qual és l'execució de mètodes i tècniques d'investigació així com la col·laboració en les activitats clíniques de projectes de recerca. S'inclou en aquest grup el personal la funció principal del qual és donar suport al desenvolupament de projectes d'investigació, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

###### Ajudant de laboratori (només vigent l'any 2004)

Realitza feines de laboratori, sense adquirir responsabilitat en les determinacions analítiques o qualsevol altre procediment que s'apliqui, i depèn d'un cap immediat que supervisa el seu treball. L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Tècnic de laboratori

Exerceix les funcions pròpies de tècnic de laboratori, sota la supervisió d'un tècnic de re-

cerca, d'un tècnic superior de recerca o d'un investigador. Es requereix titulació mínima d'FP-2 o equivalent.

###### Tècnic de recerca

Exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat d'un investigador o d'un tècnic superior de recerca. Es requereix titulació mínima de diplomatura d'universitat o equivalent.

###### Tècnic superior de recerca

És aquell personal titulat amb alt grau d'especialització d'una determinada tècnica, infraestructura o àrea del coneixement que assumeix la màxima responsabilitat tècnica en aquesta especialització. Es requereix llicenciatura.

###### Grup 3: personal administratiu

Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

###### Auxiliar administratiu

Desenvolupa funcions administratives que consisteixen en operacions repetitives o simples i que requereixen la supervisió del seu immediat superior. Titulació mínima de FP-1 o equivalent.

###### Oficial administratiu

Desenvolupa funcions administratives amb certa iniciativa i responsabilitat i posseeix capacitat per organitzar treball administratiu d'acord amb objectius i instruccions. Es requereix titulació mínima de FP-2 o equivalent.

###### Tècnic administratiu

Desenvolupa funcions administratives amb un alt grau d'iniciativa i responsabilitat, atesa la seva capacitat i experiència acreditada. Es requereix diplomatura d'universitat o llicenciatura.

###### Grup 4: personal de serveis auxiliars

###### Personal no qualificat

És aquell personal que realitza activitats senzilles que no requereixen cap tipus de qualificació.

###### Ajudant de serveis auxiliars

És aquell personal que realitza el seu treball sense adquirir responsabilitat i que depèn d'un cap immediatament superior que supervisa el seu treball. Es requereix titulació mínima de FP-1 o equivalent.

##### 15.2 Exercici 2006

###### Ajudant d'investigació (categoria a extingir)

És el titulat (licenciat, diplomad o enginyer) que ajuda els investigadors en les tasques pròpies dels diferents projectes, sota supervisió dels investigadors, o l'investigador (licenciat, diplomad o enginyer) que, sense tenir el títol de doctor, desenvolupa els seus serveis en un o més projectes d'investigació, amb responsabilitat delegada, però amb supervisió funcional directa. Atès el caràcter de categoria a extingir, l'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

###### Investigador 1

És l'investigador amb títol de doctor que desenvolupa els seus serveis en un o més projectes d'investigació, amb responsabilitat delegada, però amb supervisió funcional directa.

En aquest nivell professional s'inclouen també els investigadors amb títol de doctor que abans de l'entrada en vigor del present Conveni ostentaven el nivell d'investigador 1 i que no hagin superat les avaluacions de mèrits a què es refereixen les disposicions transitòries del present Conveni.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

**Investigador 2**

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència, participa en projectes d'investigació dels quals pot assumir la direcció o responsabilitat plena.

En aquest nivell professional s'inclouen també els investigadors que abans de l'entrada en vigor del present Conveni ostentaven el nivell d'investigador 2 i que no hagin superat les avaluacions de mèrits a què es refereixen les disposicions transitòries del present Conveni.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

**Investigador 3**

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència, assumeix la coordinació d'una línia d'investigació (entesa com a conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica).

En aquest nivell professional s'inclouen també els treballadors que abans de l'entrada en vigor del present Conveni ostentaven el nivell d'investigador 3 i que no hagin superat les avaluacions de mèrits a què es refereixen les disposicions transitòries del present Conveni.

L'Institut no durà a terme cap nova incorporació en aquest nivell professional.

**Investigador en formació**

És el professional que ha finalitzat el període de formació especialitzada per a metges, farmacèutics, químics, biòlegs, psicòlegs clínics i radiofísics hospitalaris (Ordre SCO/1620/2003, de 3 de juny, BIE núm. 146) i que, per un període no superior a 3 anys, complementa la seva formació en investigació biomèdica i en ciències de la salut amb un contracte corresponent a l'ISCIII o similar.

Ostentaran igualment aquest nivell aquells professionals llicenciats que, sense necessitat de ser especialistes, hagin estat contractats en el marc d'una convocatòria durant la vigència que hi consti.

**Investigador assistent**

És el titulat universitari que, un cop acabada la situació de becari postdoctoral, segueix vinculat temporalment a projectes d'investigació. S'estableix un període màxim d'1 any d'estada en aquest nivell professional, renovable en circumstàncies excepcionals per 1 any més.

**Investigador associat**

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en projectes d'investigació dels quals pot assumir la direcció o responsabilitat plena, depenent directament del director del servei al qual estigui adscrit o del director del Centre d'Investigació.

És condició indispensable per assolir aquest nivell haver obtingut la plaça, ja sigui amb caràcter temporal o indefinit, mitjançant convocatòria pública.

S'assimilen en aquesta categoria els doctors experts en biomedicina amb contractes FIS, Ramón y Cajal i Juan de la Cierva, afegint a la categoria d'investigador associat la denominació corresponent (FIS/RyC/JdC) i establint les condicions de contractació dels corresponents contractes.

**Investigador titular**

És l'investigador amb títol de doctor que, atesa la seva experiència i qualitat científica, assumeix la coordinació d'una línia d'investigació (entesa com a conjunt de projectes d'una

àrea de coneixement específica), depenent directament del director del Centre d'Investigació.

És condició indispensable per assolir aquest nivell haver obtingut la plaça mitjançant convocatòria pública així com mantenir una dedicació a jornada completa.

**Grup 2: personal tècnic**

Correspon aquesta denominació al professional especialitzat la funció principal del qual és l'execució de mètodes i tècniques d'investigació, així com la col·laboració en les activitats clíniques de projectes de recerca. S'inclou en aquest grup al personal la funció principal del qual és donar suport al desenvolupament de projectes d'investigació, atesa la seva formació teòrica i pràctica especialitzada. Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

**Tècnic de laboratori**

Exerceix les funcions pròpies de tècnic de laboratori, sota la supervisió d'un tècnic de recerca, d'un tècnic superior de recerca o d'un investigador. Es requereix titulació mínima d'FP-2 o equivalent.

**Tècnic de recerca**

Exerceix totes les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat d'un investigador o d'un tècnic superior de recerca. Es requereix titulació mínima de diplomatura d'universitat o equivalent.

**Tècnic superior de recerca**

És aquell personal titulat amb alt grau d'especialització d'una determinada tècnica, infraestructura o àrea del coneixement que assumeix la màxima responsabilitat tècnica en aquesta especialització. Es requereix llicenciatura.

**Grup 3: personal administratiu**

Els nivells que engloba aquest grup són els següents:

**Auxiliar administratiu**

Desenvolupa funcions administratives que consisteixen en operacions repetitives o simples i que requereixen la supervisió del seu immediat superior. Titulació mínima de FP-1 o equivalent.

**Oficial administratiu**

Desenvolupa funcions administratives amb certa iniciativa i responsabilitat i posseeix capacitat per organitzar treball administratiu d'acord amb objectius i instruccions. Es requereix titulació mínima de FP-2 o equivalent.

**Tècnic administratiu**

Desenvolupa funcions administratives amb un alt grau d'iniciativa i responsabilitat, atesa la seva capacitat i experiència acreditada. Es requereix diplomatura d'universitat o llicenciatura.

**Grup 4: personal de serveis auxiliars****Personal no qualificat**

És aquell personal que realitza activitats senzilles que no requereixen cap tipus de qualificació.

**Ajudant de serveis auxiliars**

És aquell personal que realitza el seu treball sense adquirir responsabilitat i que depèn d'un cap immediatament superior que supervisa el seu treball. Es requereix titulació mínima de FP-1 o equivalent.

**CAPÍTOL 4****Promoció professional****Article 16****Promoció professional**

1. Els llocs de treball que s'hagin de cobrir amb caràcter indefinit en els nivells superiors de cada grup professional (excepte personal d'investigació) seran coberts preferentment entre el personal de nivells inferiors del mateix grup, combinant la capacitat i aptitud amb l'antiguitat en el centre.

A aquests efectes, l'empresa haurà d'identificar els requisits mínims necessaris per accedir al lloc de treball a cobrir i donarà a aquesta publicació la màxima difusió possible (com a mínim, comunicació al Comitè d'Empresa i publicació al taulell d'anuncis i publicació al portal), durant un termini de 15 dies naturals.

Si no existeix, segons criteri del centre, personal idoni, aquestes vacants podran ser cobertes lliurement pel centre.

2. La resolució de les convocatòries del personal d'investigació es farà sempre després de convocatòria pública emesa per la Direcció de l'Institut.

**TÍTOL 3****Temps de treball****CAPÍTOL 1****Jornada i horaris****Article 17****Jornada**

1. La jornada anual màxima serà la següent:

- a) Personal d'investigació: 1.752 hores.
- b) Resta de personal:  
Any 2004: 1.736 hores.  
Any 2005: 1.720 hores.  
Any 2006: 1.704 hores.

2. Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sens perjudici del que disposa l'article 18.3 d'aquest Conveni.

En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atès que pel seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual, setmanal i festius.

3. L'empresa queda facultada per decidir la forma en què es durà a terme la reducció de jornada pactada en els diferents departaments i serveis de la institució.

**Article 18****Horaris**

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor del Conveni.

2. Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir segons acordin conjuntament la Direcció i el Comitè d'Empresa, fins i tot quan es superin les 9 hores diàries, excloent els treballadors de menys de 18 anys, que no podran superar la jornada diària de 8 hores.

3. Quan es practiqui horari continu de més de 6 hores, el personal afectat tindrà dret a 20 minuts de descans dintre de la jornada de treball, que es consideraran de treball efectiu.

**CAPÍTOL 2****Descansos i festius****Article 19****Descans setmanal**

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'1 dia i mig (36 hores) ininterromput.

**Article 20***Descans anual (vacances)*

1. Les vacances seran de 22 dies laborables per any. El còmput de vacances per a aquells treballadors que no faci 1 any sencer que hi treballen es farà per anys naturals (interanualitat).

2. Les vacances es retribuïran incloent-hi el salari base i tots els complements salarials que retribueixin la jornada ordinària.

3. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat amb almenys 2 mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

**Article 21***Festius intersetmanals*

1. Els treballadors tindran dret als 14 festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

2. Igualment, els treballadors tindran dret a gaudir de 4 dies més de festa, que seran 2 per Setmana Santa i 2 per Nadal.

3. Les hores treballades en dies festius intersetmanals que no tinguin descans compensatori s'abonaran amb el 75% de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària.

**Article 22***Dies de treball i descans*

D'acord amb el que s'ha pactat en els articles anteriors, es garanteix que tots els treballadors han de tenir, com a mínim, els dies de descans següents:

a) Vint-i-dos dies laborables de vacances per any natural (article 20 del Conveni).

b) Un dia i mig de descans setmanal (article 19 del Conveni).

c) Catorze dies festius intersetmanals del calendari oficial (article 22.1 del Conveni i article 37.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors) que, si no es poden gaudir, tindran descans compensatori.

d) Dos dies a gaudir per Setmana Santa (article 21.2 del Conveni).

e) Dos dies a gaudir per Nadal (article 21.2 del Conveni).

**TÍTOL 4***Condicions econòmiques***CAPÍTOL 1***Percepcions salarials***Article 23***Salari base mensual*

1. És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional.

2. La seva quantia es fixa a l'annex 1, amb el benentès que l'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 17. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

3. En cas que un treballador estigui contractat per desenvolupar un projecte que estigui finançat per una agència externa, el salari d'aquell treballador, independentment de la seva classi-

ficació professional, serà el que estableixin les clàusules de la resolució que concedeixi el finançament, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional.

**Article 24***Gratificacions extraordinàries de juny i desembre*

1. Els treballadors tindran dret a la percepció de 2 gratificacions extraordinàries que es rebran els dies 15 de juny i 22 de desembre de cada any, i que es podran prorratejar en les 12 mensualitats.

2. Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base i els complements salarials corresponents.

3. Les gratificacions extraordinàries es meritiran de data a data, i en proporció al temps efectivament treballat.

**Article 25***Complement personal d'antiguitat*

Per cada 3 anys d'antiguitat a l'empresa, el treballador percebrà un complement personal d'antiguitat en la quantia que s'estableix a l'annex 2 d'aquest Conveni, quan es realitzi la jornada pactada a l'article 17. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.

**Article 26***Complement de nocturnitat*

1. El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 25% del salari base mensual pactat a l'article 23 del Conveni.

2. Es retribuïrà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, llevat que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a guàrdies, cas en què, d'acord amb els articles 29 i 31, es retribuïran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes sense cap recàrrec.

**Article 27***Complement de responsabilitat, supervisió o comandament*

1. Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball, de caràcter no consolidable, i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança que realitzin tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació.

2. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació, i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

3. Les quanties mínimes d'aquest complement es fixen a l'annex 3.

**Article 28***Complement de projecte*

1. Aquells treballadors que, en virtut del projecte que en cada moment estiguin realitzant, tinguin dret a una retribució superior a l'establerta en aquest Conveni col·lectiu, per així designar-ho l'assignació econòmica establerta a l'esmentat projecte, tindran dret a un complement equivalent a la diferència.

2. Aquest complement només es cobrarà mentre subsisteixin les condicions que van do-

nar lloc al seu cobrament i, per tant, es deixarà de cobrar quan finalitzi el termini assenyalat al projecte corresponent, o quan les retribucions del Conveni s'equiparin a les assenyalades al projecte.

**Article 29***Hores extraordinàries*

1. Són hores extraordinàries les que sobrepassen la jornada anual pactada en aquest Conveni, i es retribuïran amb un recàrrec del 50% sobre l'hora ordinària, llevat que coincideixin en diumenge, cas en què el recàrrec serà del 75%.

2. La realització d'hores extraordinàries serà obligatòria, encara que l'empresa i els treballadors afectats pel present Conveni hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador, o la quantitat proporcional en funció de la jornada realitzada.

**Article 30***Bestretes*

Els treballadors tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al cobrament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

**Article 31***Guàrdies*

1. Tenen la consideració d'hores de guàrdia totes aquelles que es realitzen fora de la jornada pactada, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats que es puguin presentar.

2. Les guàrdies queden excloses de la jornada màxima legal i exceptuades del règim d'hores extraordinàries.

3. Les guàrdies es retribuïran a raó de 7,25 euros per hora.

**CAPÍTOL 2***Percepcions extrasalarials***Article 32***Dietes i quilometratge*

1. A tot aquell treballador que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva feina fora del terme municipal del centre de treball, se li abonaran les despeses normals de manutenció (dietes) i locomoció (quilometratge) meritades per aquest desplaçament.

2. Aquests conceptes de dietes i quilometratge tenen com a finalitat rescabalar el treballador de les despeses que efectuï en els desplaçaments necessaris per ordre de l'empresa. Per aquest motiu, serà obligatòria la justificació de la despesa.

3. Les quantitats màximes a abonar en concepte de dietes i quilometratge són les següents:

a) Dietes de manutenció: fins a 26,14 euros diaris.

b) Quilometratge:

Si s'utilitzen mitjans de transport públic, l'import de la despesa que es justifiqui.

Si s'utilitzen mitjans de transport privat, la quantitat de 0,17 euros per quilòmetre més les despeses de peatge i estacionament que es justifiquin.

## Article 33

*Roba de treball*

1. L'empresa haurà de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes i complements habituals.

2. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec de l'Institut.

3. Els equips i uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.

4. Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que l'Institut hagi establert.

## TÍTOL 5

*Condicions socials*

## CAPÍTOL 1

*Permisos*

## Article 34

*Permisos retribuïts*

Els treballadors afectats pel present Conveni, avisant amb l'antelació que s'indica en cada supòsit, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) Quinze dies naturals continuats per matrimoni, a comptar des de la data del casament. Igual tractament tindran els treballadors que formin una parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei d'unions estables de parelles, Llei 10/1998, de 15 de juliol). Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de 30 dies.

b) Un dia feiner per trasllat del domicili habitual del treballador. Aquest permís s'haurà de demanar amb 15 dies d'antelació.

c) Un dia natural per matrimoni de pares, fills o germans. Aquest permís s'haurà de demanar amb 15 dies d'antelació.

d) Naixement o adopció legal d'un fill:

Tres dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes.

Cinc dies naturals si els fets esdevenen fora de Catalunya.

e) Per mort, accident, malaltia greu o hospitalització de cònjuges, pares i fills:

Tres dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes.

Cinc dies naturals si els fets esdevenen fora de Catalunya.

f) Per mort, malaltia greu o hospitalització d'avis, pares polítics, néts i germans consanguinis o afins:

Dos dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes.

Quatre dies naturals si els fets esdevenen fora de Catalunya.

g) Un dia feiner per cirurgia ambulatoria de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat.

Aquests permisos (apartats d, e, f i g) s'hauran de demanar amb la major antelació possible, sempre abans de gaudir del permís, excepte en casos d'urgència, que s'haurà de comunicar el fet a l'Institut en el transcurs de les 6 primeres hores.

h) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

Aquest permís s'haurà de demanar amb 7 dies d'antelació.

i) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb 15 dies d'antelació.

j) Fins a 24 hores l'any en jornada completa per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol oficial, ja sigui acadèmic o professional, vinculat a l'àrea de coneixement del professional i amb l'aplicabilitat d'interès per a la institució. Quan el treballador presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de 7 dies, excepte si no és possible a causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el dia següent de tenir-ne coneixement.

## Article 35

*Permisos no retribuïts*

1. Els treballadors tindran dret a un permís especial no retribuït, de fins a 1 any, que no computarà a efectes d'antiguitat, en els casos de malaltia greu d'ascendents o descendents de primer grau.

2. Amb ànim estrictament de foment de la formació, s'estableix que aquells treballadors adscrits al grup professional 1 (personal d'investigació) que acreditin 2 anys d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar un permís no retribuït, per un període que no serà inferior a l'any, i renovable per períodes anuals, sense que en cap cas pugui superar els 3 anys, i amb dret de reserva de lloc de treball, encara que no computarà a efectes d'antiguitat, amb l'objectiu de prestar serveis en un altre centre de recerca. No obstant això, el gaudi d'aquest permís estarà condicionat a la concessió per escrit per part de l'empresa, que serà qui tindrà la potestat de decidir la conveniència o no del permís.

## CAPÍTOL 2

*Excedències*

## Article 36

*Excedència voluntària*

1. Els treballadors que acreditin 1 any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a l'any ni superior als 5 anys.

2. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

3. Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans del seu final, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball que comporti la realització de tasques similars a les del lloc de treball que ocupava en iniciar-la.

4. El treballador que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts 4 anys de treball efectiu, una vegada conlosa l'anterior.

5. En cap cas el treballador no podrà prestar els seus serveis en un altre centre hospitalari mentre estigui en situació d'excedència voluntària, tret que la Direcció ho autoritzi per escrit.

## Article 37

*Excedència especial per naixement o adopció legal d'un fill*

1. Els treballadors d'ambdós sexes, per al naixement de cadascun dels seus fills o en el moment d'adopció legal o acolliment (tant permanent com preadoptiu), tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de 3 anys, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència. Si ambdós cònjuges treballen a la mateixa empresa, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.

2. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data del seu inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 5 dies naturals següents.

3. Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa 1 mes abans del final de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament al final de l'excedència.

4. L'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

## Article 38

*Excedència especial per cura de familiars*

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, per tal d'atendre a un familiar, de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix, i no desenvolupi una activitat retribuïda.

2. El règim jurídic d'aquesta excedència serà idèntic al regulat a l'article anterior, excepte en allò relatiu a la durada.

## Article 39

*Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals*

1. Els treballadors que siguin elegits per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

2. El treballador excedent podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la Direcció almenys amb 15 dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

## Article 40

*Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic*

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

2. Tan bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la Direcció almenys amb 15 dies naturals d'ante-

lació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

### CAPÍTOL 3

#### *Altres millores socials*

#### Article 41

##### *Pausas i reducció de jornada per lactància i part prematur*

1. Els treballadors tindran dret a una pausa d'1 hora en el seu treball, que podran dividir en 2 fraccions de mitja hora cada una, per a l'al·lactament de cada fill menor de 9 mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal d'1 hora que, segons el seu parer, podrà aplicar a l'inici o a l'acabament d'aquesta.

2. En cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de quedar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a una pausa o reducció de jornada d'1 hora. En aquests casos també tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada fins a un màxim de 2 hores, amb disminució proporcional de retribucions.

3. En el cas que el pare i la mare prestin serveis a l'Institut, només un d'ells podrà gaudir d'aquests reducció.

#### Article 42

##### *Reduccions de jornada per motius familiars*

1. Tenen dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'entre almenys un terç i com a màxim la meitat de la durada d'aquella:

a) Qui per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 6 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda.

b) Qui necessiti tenir cura directament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

2. Si treballa més d'un familiar a l'Institut, solament podrà exercir aquest dret un d'ells.

3. L'horari de treball a realitzar es convindrà entre l'empresa i el treballador, i en cas de desacord, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció laboral.

#### Article 43

##### *Garanties en cas d'arrest del treballador*

El treballador que per qualsevol motiu sigui detingut per l'autoritat competent i sigui sotmès a processament, si fos alliberat per sobreesiment de la causa o absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

L'anterior garantia no serà aplicable a aquells treballadors que, a més del seu processament per la jurisdicció ordinària, pel fet d'haver estat acomiadats de l'empresa, hagin arribat a un acord amb aquesta darrera, signant la corresponent liquidació, o bé el seu acomiadament hagi estat declarat procedent en sentència ferma de la jurisdicció laboral.

## TÍTOL 6

### *Acció protectora*

#### CAPÍTOL 1

##### *Incapacitat temporal: complements de prestacions*

#### Article 44

##### *Absències retribuïdes per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna*

1. En els casos d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna quina durada sigui inferior a 48 hores, per tal que aquesta absència tingui el caràcter de retribuïda, el procediment a seguir serà el següent:

1.1. Es comunicarà inexcusablement per telèfon o altre medi adient que no s'acudirà a la feina aquell dia. La comunicació haurà de ser sempre abans de començar la jornada laboral del treballador interessat.

1.2. El primer dia de feina subsegüent l'interrat haurà de justificar l'absència, amb qualsevol dels mitjans següents:

a) Comunicació de baixa i alta mèdiques expedits per la Seguretat Social.

b) Informe de visita mèdica.

1.3. Les absències retribuïdes justificades amb informe de visita mèdica només podran produir-se un cop cada any natural si l'absència és de 2 dies, o dos cops cada any natural si l'absència és d'1 dia.

1.4. En el cas d'absències que no compleixen qualsevol dels requisits anteriors, l'empresa podrà optar per considerar-ho absència no justificada, amb les conseqüències derivades d'aquesta consideració.

2. En els casos d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna de durada superior a 48 hores, el treballador haurà de justificar-ho sempre mitjançant la comunicació de baixa mèdica, i s'aplicaran les següents normes:

2.1. L'Institut garantirà als seus treballadors que tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'incapacitat temporal, el complement necessari per què, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

2.2. L'Institut solament estarà obligat a abonar aquest complement fins a un màxim de 180 dies per any natural, a comptar des de la data de baixa, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos, sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2.3. No obstant allò establert al paràgraf anterior, existirà una carència de 7 dies, als quals la empresa no abonarà cap tipus de complement. Aquesta carència serà aplicada cada vegada que s'iniciï una situació d'IT, independentment de la seva etiologia (encara que s'acumuli a una altra d'anterior), excepte pel primer procés d'IT.

#### Article 45

##### *Accidents, malaltia professional, ris durant l'embaràs i maternitat*

1. En els processos d'IT derivada d'accident (sigui laboral o no), malaltia professional, risc durant l'embaràs i maternitat, l'Institut garantirà als seus treballadors que tinguin dret a percebre la corresponent prestació d'IT el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

2. L'Institut només estarà obligat a retribuir aquest complement fins a un màxim de 180 dies per any natural a comptar des de la data de baixa, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos, sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

#### CAPÍTOL 2

##### *Jubilació*

#### Article 46

##### *Jubilació als 64 anys*

Com a mesura per al foment de l'ocupació, s'acorda que els treballadors de 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació a què tindrien dret puguin fer-ho. En aquest cas, l'Institut estarà obligat a substituir-lo en la manera i condicions que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, als articles 1 i 2.

#### Article 47

##### *Jubilació als 65 anys*

1. En cas de què es donin els supòsits establerts a la disposició transitòria cinquena, amb les excepcions que es contempen a l'apartat 2 del present article, els treballadors, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin els 65 anys d'edat.

2. Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot després d'haver complert els 65 anys d'edat, quan no acreditat els preceptius anys de carència que en cada moment exigeixi la normativa de la Seguretat Social. En aquest cas, la jubilació tindrà lloc forçosament en completar la carència mínima exigible.

#### CAPÍTOL 3

##### *Defunció*

#### Article 48

##### *Defunció*

1. En cas de mort d'un treballador, l'Institut abonarà als familiars d'aquest la indemnització d'1 mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència d'aquest, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de 3 mensualitats.

2. A aquests efectes, es considerarà també familiar la persona amb qui hagi conviscut el difunt, formant una parella de fet amb caràcter estable.

3. Quedarà a criteri de l'Institut la designació del familiar o familiars que han de rebre la indemnització fixada en aquest article, amb informació al Comitè d'Empresa.

## TÍTOL 7

### *Acció sindical*

#### CAPÍTOL 1

##### *Representació legal i sindical*

#### Article 49

##### *Comitè d'Empresa*

1. El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors a l'empresa, per a la defensa dels seus interessos. Els seus membres seran elegits segons estableixin les lleis.

2. Els seus drets i obligacions es regiran pel que estableixi el títol 2 de l'Estatut del treballadors, i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

a) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector, situació de l'Institut, evolució probable de l'ocupació, etcètera.

b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable.

c) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'Institut i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la llei.

d) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible, sense que per l'esmentada acumulació pugui sobrepassar cap d'ells un màxim de 70 hores mensuals, per a jornades ordinàries.

En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

e) Les hores emprades pel Comitè d'Empresa en reunions convocades per la Direcció de l'Institut seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.

f) Els representants sindicals que participin en la Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.

g) L'Institut no podrà denegar una sortida sindical del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.

h) Als membres del Comitè d'Empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

#### Article 50

##### *Llibertat sindical*

L'Institut garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors, així com a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels seus drets sindicals.

#### Article 51

##### *secció sindical*

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

a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb allò establert als Estatuts del sindicat.

b) Celebrar reunions, prèvia notificació a la Direcció de l'Institut, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal a l'Institut.

c) Rebre la informació que els trameti el seu sindicat.

2. L'Institut reconeix expressament les següents facultats per a les diferents seccions sindicals:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents grups professionals i plantejar-les davant la Direcció i davant el Comitè d'Empresa.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa o dels seus afiliats, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Direcció de l'Institut.

c) Garantia de no ser discriminat a la seva promoció econòmica i/o professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.

3. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en el Comitè d'Empresa tindran els drets que s'especifiquen a l'article 8.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

#### Article 52

##### *Cànon de negociació*

Prèvia petició dels interessats, es descomptarà a través de la nòmina la quota del Comitè d'Empresa, i s'abonarà directament per l'Institut a aquestes.

#### TÍTOL 8

##### *Règim disciplinari*

#### CAPÍTOL 1

##### *Faltes: graduació, sancions i procediment*

#### Article 53

##### *Faltes*

1. Es considerarà falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que disposen les disposicions legals vigents.

2. Les faltes o infraccions laborals dels treballadors es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

#### Article 54

##### *Graduació de les faltes*

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:

1. Faltes lleus

a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a 10 minuts i inferior a 20, que no causin perjudici irreparable.

b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb què es relacioni durant el servei.

c) No cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.

d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies després d'haver-lo realitzat.

e) La inobservança intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

2. Faltes menys greus

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable.

c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.

d) No comunicar a l'Institut les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plus familiars dins els 5 dies següents a la seva producció.

e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

3. Faltes greus

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.

f) L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.

g) Les d'indiscreció, negligència o ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

4. Faltes molt greus

a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.

b) La utilització abusiva i desproporcionada de les tecnologies de la informació i comunicació per a finalitats personals o il·lícites.

#### Article 55

##### *Sancions*

Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

2. Per faltes menys greus: suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

3. Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

4. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a 1 any; inhabilitació per ascendir de categoria durant 3 anys com a màxim; acomiadament.

#### Article 56

##### *Procediment sancionador*

1. Les sancions es comunicaran a l'interessat per escrit i, de les greus, se'n donarà coneixement al Comitè d'Empresa o delegat de personal.

2. Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari.

L'expedient s'iniciarà trametent al treballador un plec de càrrecs en què s'exposaran sucintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'Empresa o delegats de personal, que, com el treballador afectat, disposarà de 5 dies hàbils per manifes-



tar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de 5 dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al treballador la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present Conveni.

La sanció es comunicarà per escrit al treballador i tot seguit es traslladarà al Comitè d'Empresa o als delegats de personal.

#### Article 57

##### *Prescripció de les faltes*

Les faltes lleus i les menys greus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies; i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

### TÍTOL 9

#### *Formació, salut laboral i solució de conflictes*

#### CAPÍTOL 1

##### *Formació*

#### Article 58

##### *Formació*

1. Es destinaran a formació continuada (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació) dels seus professionals, independentment del tipus de contractació (temporal o indefinida), recursos equivalents, com a mínim, al 0,5% de la massa salarial.

A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social.

2. La font dels recursos a aplicar a formació no necessàriament ha de provenir de la pròpia empresa, sinó que pot ser deguda a subvencions, concerts amb l'INEM, donacions de terceres persones, etcètera.

3. En cas que un dels anys de vigència del Conveni no s'arribin a esgotar els recursos acordats, la diferència passarà a sumar a l'any següent.

4. Es nomenarà una comissió assessora de formació en la qual participaran també 2 membres del Comitè d'Empresa.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les de fer propostes, avaluar la formació i, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa.

#### CAPÍTOL 2

##### *Salut laboral*

#### Article 59

##### *Salut laboral*

1. Quan l'exercici del treball habitual resulti penós per a l'embarassada o per la dona en situació de lactància, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dintre del seu grup professional i, sempre que sigui possible, dintre del torn habitual i quan es presentin les condicions objectives per fer-ho, respectant en tot cas el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

2. En qualsevol cas, s'haurà de complir la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre) i normativa que la desenvolupa.

#### CAPÍTOL 3

##### *Solució de conflictes col·lectius*

#### Article 60

##### *Solució de conflictes col·lectius*

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva que poguessin suscitar-se, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert a l'article 154 del Text refós de la Llei de procediment laboral.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

##### Primera

El nou sistema de classificació professional persegueix com a objectiu principal potenciar el nivell de qualitat dels investigadors de la nostra institució, com a mitjà per elevar el prestigi i reconeixement del centre en el marc nacional i internacional. No obstant això, aquesta finalitat implica que, per a la seva aplicació pràctica possible, hagi hagut de fer-se gradualment. És per això que s'acorda que:

##### A) Normes comunes

1. Tots els treballadors de l'Institut s'hauran d'adaptar al nou sistema de classificació professional establert en el present Conveni. Aquesta adaptació es durà a terme tenint en compte les funcions efectivament desenvolupades i la titulació acreditada.

2. En cas que aquesta adaptació impliqui un salari inferior al que el treballador estava percebent, la diferència es recollirà en un complement anomenat "complement conversió", de caràcter no absorbible i no compensable, i revalorable amb els increments que es decideixi al Conveni col·lectiu.

##### B) Normes particulars

##### a) Personal d'investigació

a.1. El personal que en la data de signatura del present Conveni ostentava el nivell d'investigador 1 i que ostenti o assoleixi el títol de doctor abans del dia 1 de gener de 2006, podrà passar, sense necessitat de concórrer a cap convocatòria pública, a assolir el nivell d'investigador associat, un cop superada l'avaluació de mèrits a què es refereix la disposició transitòria segona del present Conveni, no abans del dia 1 de gener de 2005.

a.2. El personal que en la data de signatura del present Conveni ostentava el nivell d'investigador 2 o investigador 3, podrà passar a assolir el nivell d'investigador associat o investigador titular respectivament, sense necessitat de concórrer a cap convocatòria pública, un cop superada l'avaluació de mèrits a què es refereix la disposició transitòria segona del present Conveni.

##### b) Personal tècnic

El personal que en la data de signatura del present Conveni ostentava el nivell d'ajudant de laboratori, passarà automàticament a assolir el

nivell de tècnic de laboratori, amb efectes des del dia 1 de gener de 2005.

##### Segona

1. En el termini de 30 dies naturals a partir de la signatura d'aquest Conveni, es durà a terme la primera avaluació de mèrits del personal que ostentava els antics nivells professionals d'investigador 1, investigador 2 i investigador 3, a l'efecte de valorar la possibilitat d'enquadrar-los en els nous nivells creats en el present Conveni.

2. Abans del dia 31 de desembre de 2005, haurà d'estar finalitzada la segona avaluació de mèrits del personal que no va superar la primera avaluació, a l'efecte de valorar la possibilitat de procedir a l'enquadrament en el nivell que correspongui abans de la data final de vigència del present Conveni.

##### Tercera

1. El Comitè d'Empresa estarà informat dels criteris que es tindran en compte per dur a terme la valoració dels mèrits a què fa referència la present disposició transitòria.

2. Es garanteix la presència d'un membre del Comitè d'Empresa, amb veu però sense vot, en el moment de la deliberació de la comissió avaluadora constituïda a aquest efecte.

3. El Comitè d'Empresa serà informat del resultat de les avaluacions de mèrits que s'hagin dut a terme, i en cas de discrepància amb algun dels resultats, podrà efectuar les al·legacions que estimi necessàries davant la Direcció de l'Institut, en el termini dels 5 dies naturals següents a la notificació. La Direcció de l'Institut haurà de resoldre aquesta reclamació en el termini dels 5 dies naturals següents.

##### Quarta

1. Els contractes a temps parcial efectuats entre el dia 29 de novembre de 1998 i el dia 30 d'abril de 2002 es regiran per les regles següents:

a) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts a la llei i al present Conveni col·lectiu.

b) A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

c) Les empreses vetllaran per l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional, en iguals condicions que els treballadors a temps complet.

d) En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels treballadors a temps complet i es realitzi de forma partida, serà possible efectuar com a màxim 2 interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'Empresa.

e) Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial vulguin ampliar la seva jornada a temps complet, encara que sigui temporalment, s'estableix el següent:

1. En el supòsit que, de comú acord entre empresa i treballador, un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o a temps parci-

al superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador que té dret a reserva del lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació de durada determinada, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o augmentar la seva jornada, i en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial d'origen.

2. Aquesta nova jornada temporal en cap cas no tindrà la consideració d'hores complementàries.

f) Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit, s'estableix que tots aquells treballadors que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un de temps complet o viceversa o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa dins de l'últim trimestre de cada any.

L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell treballador que, dintre dels sol·licitants, sigui del mateix grup professional, tingui el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació i tingui com a mínim 1 any d'antiguitat a l'empresa.

Els anteriors requisits seran d'aplicació en tots els supòsits contemplats a l'article 12.4.e) de l'Estatut dels treballadors, en la nova regulació del Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre.

Per a la cobertura de llocs de treball amb contracte indefinit, els treballadors a temps parcial temporal que hi vulguin accedir hauran de concórrer a la corresponent convocatòria, d'acord amb les seves bases.

g) Els canvis de jornada es comunicaran a l'oficina de treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

h) Pel que fa a les hores complementàries (la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada com a addició a les hores ordinàries pactades al contracte), es tindran en compte les següents particularitats:

1. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir el 30% del nombre d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir el límit del 77% de la jornada màxima establerta en aquest Conveni col·lectiu.

2. La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:

2.1 Dins de cada any natural i primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podrà ser distribuït per la Direcció, d'acord amb les necessitats del centre.

2.2 En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.

2.3 El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades amb un preavís de 72 hores, llevat dels casos d'urgència.

i) Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'Empresa sobre la contractació a temps parcial i la realització d'hores complementàries per part dels treballadors contractats a temps parcial.

2. Els contractes a temps parcial efectuats des del dia 1 de maig de 2002 fins al dia anterior al d'entrada en vigor del present Conveni es regiran per allò establert a la regulació d'aquest contracte, establerta per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

3. Els contractes a temps parcial efectuats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es regiran per allò establert a la normativa reguladora d'aquest contracte que en cada moment estigui en vigor.

#### Cinquena

1. En referència a l'article 47 del present Conveni, aquest només tindrà efectivitat i serà aplicable en cas que hi hagi un canvi normatiu que permeti aquesta possibilitat o un canvi en la interpretació jurisprudencial per part dels tribunals.

2. En cas que es donin aquestes noves circumstàncies, abans de l'aplicació concreta i pràctica de l'article en qüestió, serà condició indispensable que qualsevol de les representacions comuniqui a l'altra, per escrit, aquesta nova situació, indicant la reforma legal o jurisprudencial operada.

#### ANNEX 1

##### Salari base

G: grup professional i lloc de treball; T/14: total/14 en euros; TA: total anual en euros.

| G                                    | T/14     | TA        |
|--------------------------------------|----------|-----------|
| <i>Personal d'investigació</i>       |          |           |
| Ajudant d'investigació ..            | 1.100,00 | 15.400,00 |
| Investigador 1 .....                 | 1.573,29 | 22.026,00 |
| Investigador 2 .....                 | 2.151,81 | 30.125,00 |
| Investigador 3 .....                 | 2.539,86 | 35.558,00 |
| Investigador formació .....          | 865,54   | 12.117,60 |
| Investigador assistent ....          | 1.933,43 | 27.068,00 |
| Investigador associat .....          | 2.151,81 | 30.125,00 |
| Investigador titular .....           | 2.539,86 | 35.558,00 |
| <i>Personal tècnic</i>               |          |           |
| Ajudant de laboratori ...            | 1.007,93 | 14.111,00 |
| Tècnic de laboratori .....           | 1.161,71 | 16.264,00 |
| Tècnic de recerca .....              | 1.573,29 | 22.026,00 |
| Tècnic super. recerca .....          | 1.693,24 | 23.705,00 |
| <i>Personal administratiu</i>        |          |           |
| Auxiliar administratiu ...           | 1.007,93 | 14.111,00 |
| Oficial administratiu .....          | 1.161,71 | 16.264,00 |
| Tècnic administratiu .....           | 1.633,28 | 22.866,00 |
| <i>Personal de serveis auxiliars</i> |          |           |
| Personal no qualificat .....         | 600,00   | 8.400,00  |
| Ajudant serv. aux. ....              | 1.007,93 | 14.111,00 |

#### ANNEX 2

##### Complement personal d'antiguitat

G: grup professional i lloc de treball; T: trienni en euros al mes.

| G                            | T     |
|------------------------------|-------|
| <i>Personal investigador</i> |       |
| Ajudant d'investigador ..... | 31,70 |
| Investigador 1 .....         | 52,32 |
| Investigador 2 .....         | 52,32 |
| Investigador 3 .....         | 52,32 |

| G                                    | T     |
|--------------------------------------|-------|
| Investigador formació .....          | 52,32 |
| Investigador associat .....          | 52,32 |
| Investigador titular .....           | 52,32 |
| <i>Personal tècnic</i>               |       |
| Ajudant de laboratori .....          | 30,64 |
| Tècnic de laboratori .....           | 31,70 |
| Tècnic de recerca .....              | 52,32 |
| Tècnic super. recerca .....          | 52,32 |
| <i>Personal administratiu</i>        |       |
| Auxiliar administratiu .....         | 30,64 |
| Oficial administratiu .....          | 31,70 |
| Tècnic administratiu .....           | 52,32 |
| <i>Personal de serveis auxiliars</i> |       |
| Personal no qualificat .....         | 30,64 |
| Ajudant serv. aux. ....              | 30,64 |

#### ANNEX 3

##### Complement de responsabilitat, supervisió o comandament

|                               | euros/mes |
|-------------------------------|-----------|
| <i>Personal tècnic</i>        |           |
| Coordinador .....             | 106,00    |
| <i>Personal administratiu</i> |           |
| Cap administratiu .....       | 350,00    |
| Secretària de direcció .....  | 317,00    |

(05.012.106)

\*

## DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

### RESOLUCIÓ

*MAH/533/2005, d'1 de març, per la qual es fa públic el Reglament del Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge.*

Atès que el Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge és l'òrgan col·legiat del Departament que, sota la presidència del/de la conseller/a de Medi Ambient i Habitatge, debat i acorda les directrius estratègiques i les línies d'actuació del Departament, i fa el seguiment de la seva implementació;

Atès que el Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge, en la sessió de 18 de febrer de 2005, ha aprovat el seu Reglament, en què es regulen els aspectes relatius a la seva composició i règim de funcionament,

### RESOLC:

Fer públic el Reglament del Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge, que es transcriu annex.

Barcelona, 1 de març de 2005

SALVADOR MILÀ I SOLSONA  
Conseller de Medi Ambient i Habitatge

### ANNEX

*Reglament del Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge*

#### Article 1

##### *Naturalalesa*

El Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge és l'òrgan col·legiat del Departament que, sota la presidència del/de la conseller/a de Medi Ambient i Habitatge, debat i acorda les directrius estratègiques i línies d'actuació del Departament i fa el seguiment de la seva implementació.

#### Article 2

##### *Composició*

2.1 El Consell de Direcció del Departament de Medi Ambient i Habitatge està integrat pels membres següents:

- Conseller/a, que n'és el/la president/a.
- Secretari/ària general, que n'és el/la vicepresident/a.
- Secretari/ària d'Habitatge.
- Director/a de Serveis.
- Director/a general de Qualitat Ambiental.
- Director/a general del Medi Natural.
- Director/a general de Polítiques Ambientals i Sostenibilitat.
- Director/a general d'Habitatge.
- Director/a de l'Agència Catalana de l'Aigua.
- Gerent de l'Agència de Residus de Catalunya.
- Director/a del Servei Meteorològic de Catalunya.
- Gerent del Centre per a l'Empresa i el Medi Ambient (CEMASA).
- Conseller/a delegat/ada d'Administració, Promoció i Gestió, SA (ADIGSA).
- Conseller/a delegat/ada de Forestal Catalana, SA.
- Cap de Gabinet del Conseller.

Cap de Comunicació i Premsa.

Cap de Relacions Externes.

Directors/es de Serveis Territorials.

2.2 Poden assistir al Consell de Direcció, en funció dels temes tractats, els/les assessors/es de les unitats de què són titulars els membres indicats en l'apartat anterior, el/la cap de Protocol i el/la cap de la Secretaria del/de la Conseller/a.

2.3 També pot assistir al Consell de Direcció, en funció dels temes tractats, personal del Departament de Medi Ambient i Habitatge o d'altres departaments, als efectes d'informar sobre assumptes inclosos en l'ordre del dia.

2.4 El Consell de Direcció és assistit per un/a secretari/ària, que pot ser membre del mateix Consell o personal del Departament de Medi Ambient i Habitatge, al qual corresponen les funcions de fer les actes de les sessions, si s'escau d'assessorament jurídic i seguiment dels acords.

#### Article 3

##### *Obligacions*

Les persones membres del Consell de Direcció tenen les obligacions següents:

- a) Assistir a les seves sessions, tret que excusin la seva assistència quan no els sigui possible.
- b) Guardar secret sobre les deliberacions i opinions emeses en les sessions del Consell de Direcció.
- c) Facilitar la documentació amb temps.
- d) Trametre els punts de l'ordre del dia que proposen.

#### Article 4

##### *Funcions*

4.1 Correspon al Consell de Direcció:

Debatre les línies estratègiques i d'actuació del Departament.

Debatre sobre aquells temes que, per raó del seu contingut i abast, proposin els membres del Consell de Direcció per a la seva inclusió en l'ordre del dia.

Tenir coneixement i debatir les mesures de coordinació intradepartamental.

Seguiment de la gestió.

Valoració de la projecció pública.

Acordar criteris per a l'aplicació de les polítiques en matèria ambiental i d'habitatge que corresponen al Departament.

4.2 Corresponen al Consell de Direcció, en relació amb els projectes de disposicions i actes que es relacionen, les funcions següents:

- a) Avantprojectes de llei i projectes de decret del Departament de Medi Ambient i Habitatge:
  - ésser informat i debatir sobre la proposta i els criteris de les diferents unitats del Departament d'impulsar l'elaboració d'avantprojectes de llei i de projectes de decret;
  - tenir coneixement i debatir la versió dels avantprojectes de llei i projectes de decret elaborats per les diferents unitats del Departament, prèviament a la seva difusió externa.
- b) Projectes d'ordres del Departament de Medi Ambient i Habitatge:
  - tenir coneixement de i debatir les propostes d'ordres de subvencions elaborades per les diferents unitats del Departament;
  - tenir coneixement de i debatir aquelles propostes d'ordre que pel seu contingut i abast requereixin ser posades en coneixement del Consell de Direcció.

c) Propostes d'acord del Govern i resolucions del Departament de Medi Ambient i Habitatge:

tenir coneixement de i debatir aquelles propostes d'acords i resolucions que pel seu contingut i abast requereixin ser posades en coneixement del Consell de Direcció.

d) Propostes d'avantprojectes de llei, de decrets i de disposicions tramessas, en el tràmit d'audiència, per d'altres departaments de la Generalitat, per l'Administració de l'Estat o per la Unió Europea:

tenir coneixement de la proposta de disposició i de la consulta efectuada a les respectives direccions generals i empreses públiques del Departament de Medi Ambient i Habitatge per rebre les esmenes i acordar la posició del Departament, quan escaigui.

e) Iniciatives i tramitacions del Parlament en relació al capteniment del Departament de Medi Ambient i Habitatge:

tenir-ne coneixement per tal d'incidir en la necessitat de la prompta resposta i el sentit de la mateixa.

f) Requeriments de respostes que des del Departament de la Presidència o des d'altres departaments es facin al Gabinet del Conseller:

tenir-ne coneixement i analitzar-los per tal d'incidir en la necessitat de la prompta resposta i el sentit de la mateixa.

4.3 Correspon també al Consell de Direcció:

Conèixer l'agenda de visites territorials i de representació pública del/de la conseller/a, amb l'objectiu de poder-hi aportar suggeriments. A l'agenda hi ha de constar dia i hora, objectiu, missatge i responsable de recollir les tramitacions que es deriven dels compromisos assolits.

#### Article 5

##### *Convocatòria de les reunions*

Les reunions del Consell de Direcció són convocades per la Vicepresidència del Consell, per encàrrec de la Presidència del Consell.

#### Article 6

##### *Règim de sessions*

6.1 El Consell de Direcció es reuneix en sessió ordinària el primer i tercer divendres de cada mes, tret que a criteri de la Presidència, o de la Vicepresidència, d'acord amb la Presidència, hi hagi una causa que ho impedeixi o es valori com a innecessari dur a terme la convocatòria.

6.2 El Consell de Direcció pot dur a terme sessions extraordinàries, sempre que les convoqui la Presidència o la Vicepresidència, per encàrrec d'aquesta.

6.3 Tot i que no s'hagin complert els requisits de la convocatòria, el Consell queda vàlidament constituït quan es reuneix la majoria dels seus membres, amb l'assistència de la Presidència o de la Vicepresidència, i així ho acorden per unanimitat.

#### Article 7

##### *Ordre del dia*

7.1 Els membres del Consell que desitgin incloure assumptes en l'ordre del dia han de fer-los arribar amb la documentació corresponent, per correu electrònic, abans del dilluns de la setmana de la sessió del Consell de Direcció, a la Vicepresidència del Consell que, d'acord amb