



RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Parc Taulí per als anys 2020 i 2021 (codi de conveni núm. 08103372012021)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de treball Fundació Parc Taulí per als anys 2020 i 2021, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de gener de 2021, i de conformitat 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.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Parc Taulí per als anys 2020 i 2021 al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FUNDACIÓ PARC TAULÍ (FPT)

CAPÍTULO I **Disposiciones Generales**

Sección 1. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

1.1. El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal vinculado con contrato de trabajo que preste servicios a la Fundación Parc Taulí (FPT).

1.2. Quedan exceptuadas totalmente del ámbito de aplicación del convenio colectivo las personas que se indican a continuación:

a) Los indicados en el artículo 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, reciban una contraprestación económica por sus servicios profesionales (aunque realicen su actividad en locales de la FPT, dados de alta del impuesto de actividades económicas como profesionales liberales. en estos casos, se estará a lo que establezcan sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.

c) Sin embargo, queda exceptuado aquel personal que desarrolle sus servicios a la FPT para beca u otro procedimiento otorgado por un Organismo o Institución externa, ya sea de carácter público o privado.

Sección 2. Vigencia, duración, denuncia, prórroga. Comisión negociadora

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha en que sea firmado. Los efectos económicos del presente convenio, lo serán desde el día 1 de enero de 2020.

Artículo 3. *Duración*

Los efectos de este convenio se extinguirán el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. *Denuncia y plazos para la negociación*

4.1. La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. La ultra actividad del presente convenio finalizará, a los dos años de su denuncia.

Más allá del tiempo de ultra actividad, las condiciones laborales, serán las vinculadas al convenio de la sanidad concertada SISCAT, de aplicación a las entidades instrumentales del Consorcio Corporación Sanitaria Parc Taulí, salvo los aspectos de carrera profesional y estructura retributiva que las partes establecen de forma expresa, que se mantendrán las contempladas en el presente convenio, hasta que haya acuerdo.

4.2. Podrán instar a la denuncia del presente convenio, cada una de las partes firmantes.

Artículo 5. *Prórroga*

El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos, por períodos anuales, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia de conformidad con lo establecido en el artículo 4.

Artículo 6. *Comisión negociadora*

La Comisión negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que el convenio sea denunciado. Actuarán en calidad de Presidente y Secretario de esta las personas que los miembros de la Comisión, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Sección 3. Prelación de normas, vinculación a la totalidad y garantía "ad personam" y absorción y compensación

Artículo 7. *Prelación de normas*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la Fundación y sus trabajadores.
En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Atendiendo que la Fundación Parc Taulí está participada mayoritariamente de forma indirecta por la Generalidad de Cataluña a través de entidades de su sector público, a la misma le serán de aplicación las normas que específicamente así lo establezcan.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. *Garantía "ad personam"*

Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual. Cualquier pacto o disposición posterior en cómputo global más favorable prevalecerá sobre lo establecido.

Artículo 10. *Absorción y compensación*

El conjunto de pactos que contiene el presente convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones tanto económicas como de trabajo existentes en su entrada en vigor, por lo que, estas y cualquier otra quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y esto independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales futuras que se promulguen durante la vigencia de este convenio por disposición legal de aplicación general sólo tienen eficacia y son aplicables si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superan las de este convenio. Caso contrario serán absorbidas y compensadas por las del convenio.

Sección 4. Comisión paritaria

Artículo 11. *Comisión paritaria*

11.1. Como órgano para la interpretación y vigilancia del convenio colectivo, se crea una Comisión paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración.

Igualmente, la Comisión paritaria estudiará y establecerá criterios objetivos con el fin de fomentar la asistencia a cursos de formación, seminarios, etc., y establecerá los criterios para la aplicación y distribución de los recursos asociados al Plan de Formación Anual.

11.2. La Comisión mencionada se reunirá siempre a requerimiento de cualquiera de las partes, en el plazo de una semana. La solicitud se formulará por escrito.

11.3. La Comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Dirección, representantes que deberán haber formado parte de la Comisión negociadora del convenio.

11.4. Podrán actuar en calidad de asesores, ya sean internos o externos a la FPT, y con voz, pero sin voto, las personas que las partes designen, las que serán citadas a las reuniones.

11.5. La Comisión tiene como domicilio en Parque del Taulí núm. 1 de Sabadell, Edificio La Salud (08208).

11.6. Ambas partes convienen someter a la Comisión paritaria, y con carácter previo, todas las dudas, discrepancias o conflictos que puedan producirse como consecuencia de la aplicación y la interpretación del convenio colectivo, antes de que estos sean planteados ante la jurisdicción competente. Presentada consulta al respecto la Comisión deberá reunirse antes de 10 días haciendo un acta al respecto de su decisión.

11.7. Expresamente las partes se obligan a acudir a la Comisión paritaria para dirimir cualquier discrepancia que pudiera surgir en la negociación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en este convenio y que la Dirección pretendiera aplicar, así como los procedimientos de inaplicación del régimen salarial del convenio, excepto que lo sea por aplicación de una norma con rango de ley. De continuar las discrepancias en esta materia una vez finalizado el preceptivo período de consultas, las partes se obligan a acudir en mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña para intentar llegar a un acuerdo, en un plazo no superior a 35 días, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.

11.8. Expresamente las partes facultan a la Comisión paritaria a desarrollar las funciones de adaptación y/o modificación de este convenio durante su vigencia, pero, en este caso, deberá ampliarse la composición de la Comisión paritaria de forma que formen parte de la misma, de manera proporcional a su representación en el comité de empresa, todas las organizaciones sindicales con legitimación negociadora. Cualquier acuerdo que implique la modificación o

desarrollo del convenio deberá disponer de los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 5. Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con respecto a las normas contenidas en el presente convenio y con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información que tiene hacia el Comité de empresa.

CAPÍTULO II Del personal

Sección 1. Ingresos, Ceses

Artículo 13. Ingresos

13.1. La FPT seleccionará su personal garantizando en todo caso los principios de publicidad, de igualdad, mérito y capacidad, según la legislación vigente.

13.2. La FPT se compromete a tener en cuenta en cuanto a la selección e incorporación de investigadores las recomendaciones sobre la materia que se hagan en el marco europeo y en el grupo de trabajo HRS4R.

13.3. Las incorporaciones del personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán hechos a modo de prueba y su plazo no será superior a los periodos siguientes:

- a) 4 meses para los titulados universitarios (títulos de grado o licenciados y diplomados universitarios).
- b) 2 meses para el resto del personal

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento que afecten al trabajador / a en el transcurso del período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

13.4. El período de prueba tendrá que pactar por escrito y, durante éste, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el trabajador indefinido del mismo nivel profesional. Durante este tiempo, cualquiera de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin haber indemnización ni plazo mínimo de preaviso. La no superación del período de prueba será comunicada al interesado mediante escrito.

13.5. Una vez terminado el período de prueba, si se ha superado, el contrato tendrá validez y se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido durante el período mencionado.

13.6. Se computará como período de prueba:

- el tiempo trabajado de los trabajadores / as que ya han desarrollado las mismas funciones con anterioridad a la Fundación, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre que no haya transcurrido un plazo superior a un año.
- el tiempo trabajado de los trabajadores / as contratados como no indefinidos, cuando acceden a la condición de indefinido a la empresa, con el mismo nivel profesional y sin interrupción.

Artículo 14. Ceses

14.1. El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección. Se establecen los plazos de preaviso:

- a) 1 mes para el personal titulado
- b) 15 días para el resto de personal

Los mismos plazos serán necesarios en casos de solicitud de excedencias voluntarias del artículo 36.2 del presente convenio.

14.2. A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

14.3. El importe a abonar en concepto de liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes se hará efectivo el último día hábil del mes en que se produzca el cese, siempre que se haya respetado el período de preaviso. En caso contrario, se hará efectivo como máximo el día 20 del mes siguiente al del cese.

14.4. Cuando un trabajador / a cese en la empresa, cualquiera que sea la causa, será necesario que entregue a su mando superior inmediato, en ese mismo momento, todo el equipo de trabajo y de protección individual que le hubiera sido entregado cuando ingresó, o a lo largo de su estancia en la empresa, así como cualquier otro efecto, tarjeta de identificación, material o vestuario del año en curso; también deberá dejar libre la taquilla personal que se le hubiera asignado.

En caso de incumplimiento de esta obligación, la empresa queda facultada para realizar las actuaciones oportunas para el correcto funcionamiento de los servicios, así como para deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el importe de los utensilios no devueltos.

Sección 2. Contratación

Artículo 15. Tipos de contratación

15.1. Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en las Leyes. La FPT aplicará las diferentes tipologías de contratación laboral temporal de acuerdo con lo que establezca la normativa laboral vigente en materia de contratación y lo previsto en las convocatorias públicas de proyectos que recojan como requisito para la validez de la justificación del gasto en carácter temporal de la contratación.

La FPT y sus trabajadores se comprometen mutuamente a desarrollar las relaciones laborales en el marco de la buena fe contractual y la mutua colaboración.

15.2. Contrato por obra o servicio determinado

- Este tipo de contratación se podrá utilizar para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, la ejecución de la que, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- En particular, se podrá utilizar esta modalidad contractual en aquellos supuestos de establecimiento de convenios, conciertos o contratos con terceros para la realización, dentro o fuera del centro, de tareas específicas o programas experimentales o de otro orden, así como en aquellos casos de establecimiento de líneas y / o proyectos de investigación con cualquier tipo de Institución. Igualmente, también se podrá utilizar en el supuesto de convocatorias para la realización de determinados proyectos.
- En todos los supuestos, el contrato deberá especificar e identificar, suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto, y la duración del contrato estará supeditada a la duración del convenio, concierto, contrato, proyecto o en la duración indicada en la convocatoria y / o en la Ley.

15.3. En los contratos temporales del personal ligado a un proyecto de investigación, la duración de estos será la de la ejecución del proyecto específico y será de aplicación lo

establecido en la vigente Disposición Adicional decimoquinta apartado 2 y 3 Estatuto de los Trabajadores.

15.4. En ningún caso un / a profesional podrá adquirir la condición de trabajador / a fijo sin haber superado un proceso de convocatoria pública sujeta a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Sección 3. Confidencialidad

Artículo 16. Garantía de confidencialidad

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales, todo trabajador / a de la FPT se compromete a:

1. Respetar la confidencialidad de todos los datos que, por cualquier medio, lleguen a su conocimiento, como consecuencia de su estancia en la empresa, ya no desvelar ni reproducir de ninguna manera ninguno de estos datos fuera de la empresa.

Los datos anteriormente mencionados pueden referirse tanto a pacientes como a todas aquellas terceras personas, que, de forma directa o indirecta, se pongan en contacto con la empresa, e igualmente queda incluido cualquier hecho observado por él o narrado por el personal de la empresa y que se refieren a este personal. Especialmente, quedan incluidos los datos de carácter personal contenidos en ficheros de cualquier tipo de la Institución, en los términos previstos en la citada Ley Orgánica 3/2018.

2. Utilizar los datos de carácter personal, única y exclusivamente, para aquellas tareas que conlleven la ejecución de las actividades propias de sus funciones, y en ningún caso las utilizará con otra finalidad que no sea la establecida por la empresa. Esta obligación se mantendrá incluso después de finalizada la relación con la empresa.

3. No hacer uso, reproducir, explotar, comercialmente o científica, o cualesquiera otras actuaciones de naturaleza análoga, respecto a los trabajos realizados o en fase de realización en la empresa y que disfruten de la protección que les confiere la Ley de Propiedad Intel - intelectual, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, la Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial, la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes, y demás disposiciones concordantes.

Sección 4. Clasificación profesional y promoción

Artículo 17. Grupos, subgrupos y niveles profesionales

La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal de la FPT en un grupo profesional, subgrupo profesional y, en su caso, nivel, según sus funciones y el contenido general del trabajo que preste en cada modalidad de contrato, según se especifica a continuación.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio se integrarán en esta clasificación profesional.

Como principio general, se establece que la titulación es obligatoria para el desarrollo de la función, pero no al revés, es decir, que la titulación, no determina la función. Por lo tanto, cada función se determinará por su contenido profesigráfico que establecerá la titulación exigible. Ningún puesto de trabajo reconocerá una titulación superior a la exigida.

Grupo 1. Personal Investigador (PINVES) con titulación de Grado Superior (licenciados o de grado medio).

Es aquel personal, que, con la correspondiente formación oficial acreditada, realiza tareas no sanitarias ni asistenciales pero que hace actividad como investigador en el marco general de la actividad de investigación de la Institución y del Hospital Universitario vinculado.

Su titulación académica, debe permitirles ejercer tareas de investigación orientadas a la creación y generación de nuevo conocimiento. Este grupo engloba los siguientes niveles:

Nivel 1. Titulado de Grado Superior / Licenciado/da

Es el investigador con título de licenciado/da o doctor que asume las funciones de investigación que le sean encomendadas.

Nivel 2. Titulado de Grado o Grado medio

Es el investigador con título de grado o grado medio que asume las funciones de investigación que le sean encomendadas.

La asignación a uno u otro nivel, será en función de la formación requerida en el proyecto de investigación y el número de ECTS.

Grupo 2. Personal no Investigador / Apoyo, (PNOINVES) con titulación de Grado Superior, Medio Para-Asistencial o ciclo de Formación Profesional.

Es aquel personal, que, con la correspondiente formación oficial acreditada, realiza tareas de apoyo a la gestión y no relacionadas con la actividad investigadora, o de investigación o de innovación.

Su titulación académica, debe permitirles ejercer las tareas propias de la profesión a las que les habilita la misma. Este grupo engloba los siguientes niveles:

Nivel 1. Titulado de Grado Superior / Licenciado-da

Es el profesional con título de licenciado / a que asume las funciones de apoyo propias de la titulación académica y que le sean encomendadas.

Nivel 2. Titulado de Grado o Grado medio

Es el profesional con título de grado o grado medio que asume las funciones de apoyo propias de la titulación académica y que le sean encomendadas.

La asignación a uno u otro nivel, será en función de la formación requerida para la función y el número de ECTS.

Nivel 3. Formación Profesional en sus diferentes grados

Es el profesional con título de Ciclos formativos de Grado I o Grado II de Formación Profesional que realiza funciones de apoyo a la gestión propias de la titulación académica y que le sean encomendadas, y que serán subgrupo 2 o 1, respectivamente.

Artículo 18. *Incorporaciones de profesional*

Las incorporaciones, ya sean por puestos de trabajo fijos o temporales, estarán sujetos a los principios de igualdad, publicidad, capacidad y méritos.

Los procedimientos que se efectuarán para la gestión de las incorporaciones serán los recogidos en el Código de Selección vigente en cada momento y que respetará los principios del artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de Texto Refundido del EBEP por remisión de su Disposición Adicional Primera

CAPÍTULO III Tiempo de trabajo

Sección 1. Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada*

19.1. La jornada anual ordinaria será, como mínimo de 37,5 horas semanales, y de 1634 horas anuales durante el ejercicio 2020, para todos los profesionales vinculados al presente convenio.

19.2. Estas horas se entenderán siempre de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.3 de este convenio.

En todos los casos, el cómputo de jornada establecido deberá cumplir inexcusablemente, atendiendo que para su cálculo han sido excluidos los días correspondientes a descansos anuales, semanales y festivos, así como los días de libre disposición.

En caso de que haya remanente de horas, se deberá acordar entre empresa y trabajadores de cada Departamento la fórmula para su regularización, de acuerdo con el calendario laboral. En caso de conflicto, decidirá la Dirección de la empresa.

Artículo 20. *Horarios*

20.1. Los horarios de trabajo serán los vigentes a la entrada en vigor del convenio.

20.2. Respetando el cómputo anual, la jornada se podrá distribuir según establezca la Dirección y lo ponga en conocimiento del Comité de empresa, incluso cuando se superen las nueve horas diarias. En todo caso, el 10% de la jornada pactada se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año.

20.3. Cuando se practique horario continuo de más de 6 horas, el personal afectado tendrá derecho a 15 minutos de descanso, dentro de la jornada de trabajo y se considerará como de trabajo efectivo. Este período de descanso será de 35 minutos para el personal de menos de 18 años cuando su jornada continua supere las 4,5 horas.

20.4. Cualquier cambio de horario solicitado por los trabajadores no será válido hasta que sea autorizado de forma expresa y escrita por la Dirección de Gestión de la empresa. En todo caso, la Dirección de Gestión deberá contestar en un plazo no superior a 30 días desde que reciba la petición de cambio.

20.5. La empresa se compromete a pactar con el Comité de empresa el calendario de cada año a finales del año anterior, en cuanto se publique en el DOGC el calendario oficial de festivos intersemanales, en todo caso no más tarde del mes de diciembre.

Sección 2. Descansos

Artículo 21. *Descanso diario y semanal*

21.1. Entre jornada y jornada de trabajo deberá haber un descanso ininterrumpido de doce horas, como mínimo.

21.2. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas, acumulable en los términos legalmente previstos.

Artículo 22. *Descanso anual (vacaciones)*

22.1. Las vacaciones serán de 30 días naturales (22 días laborables) por año y, preferentemente, se realizarán en los meses comprendidos entre mayo y septiembre. Las vacaciones son un derecho irrenunciable y sólo la Dirección, por necesidades del servicio, podrá proponer al trabajador períodos diferentes al establecido como preferente.

22.2. Las vacaciones se retribuirán incluyendo salario base y todos los complementos salariales que retribuyan la jornada ordinaria y, los pluses que se vengán percibiendo de forma periódica, en su caso.

22.3. El calendario de vacaciones se establecerá anualmente y deberá estar elaborado, al menos, con dos meses de anticipación a la fecha en que se inicien.

22.4. Se podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan, si coincidieran con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión para maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

22.5. En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador el disfrute, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacer una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. *Festivos intersemanales*

23.1. Los trabajadores tendrán derecho a los 14 días festivos intersemanales fijados en el calendario oficial del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, que si se trabajan deberán tener descanso compensatorio. Se entenderá que ha existido descanso compensatorio cuando el trabajador / a no sobrepase la jornada anual contratada y disponga de un número de días de descanso igual o superior al garantizado en este convenio colectivo.

23.2. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 2 días más de fiesta, que se disfrutarán 1 Semana Santa y 1 en Navidad.

Artículo 24. *Días de trabajo y de descanso*

De acuerdo con lo pactado en los artículos anteriores, se garantiza que todos los trabajadores deben tener como mínimo los días de descanso siguientes:

- a) 22 días laborables de vacaciones (artículo 22 del convenio).
- b) 1 día y medio de descanso semanal (artículo 21.2 del convenio).
- c) 14 días festivos intersemanales del calendario oficial (art. 23.1 del convenio y art.37.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) que, si no se pueden disfrutar, tendrán descanso compensatorio.
- d) 1 día a disfrutar en Semana Santa (artículo 23.2 del convenio).
- e) 1 día a disfrutar en Navidad (Artículo 23.2 del convenio).

CAPÍTULO IV Condiciones económicas

Sección 1. Percepciones salariales

Artículo 25. *Salario base mensual*

25.1. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y/o nivel profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

25.2. Su cantidad fija en el anexo 1, con la condición de que el importe de las retribuciones pactadas en este convenio se refiere a la jornada anual establecida en el artículo 19. En cuanto a los trabajadores que realicen jornadas inferiores, tendrán derecho a cobrar los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada realizada.

25.3. En caso de que un trabajador esté contratado para desarrollar un proyecto que esté financiado por una agencia financiadora externa, el salario de ese trabajador, independientemente de su clasificación profesional, será el que establezcan las cláusulas de la Resolución de quien conceda la financiación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Podrá complementarse el salario derivado de la financiación y lo que se establece en el presente convenio, siempre que haya la autorización expresa del Patronal de la FPT

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre*

26.1. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, que se recibirán con la nómina de los meses de junio y diciembre respectivamente.

26.2. Cada una de las gratificaciones extraordinarias será del importe de la suma del salario base y de todos los complementos, levaduras aquellos que en los anexos correspondientes indican que se abonen en 12 mensualidades.

26.3. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La de junio, del 1 de julio del año precedente a 30 de junio del ejercicio de abono. La de diciembre de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 27. *Complemento de responsabilidad, supervisión o mando y/o complemento funcional.*

27.1. Se define como un complemento funcional o de responsabilidad o de lugar de trabajo, de carácter no consolidable, y destinado a remunerar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo que realizan tareas de especial complejidad técnica, responsabilidad, mando, supervisión o coordinación, que, entendido por jornadas completas, lo determine la FPT a través de su órgano de gobierno, es decir, resolución del patronato de la FPT, teniendo en consideración los siguientes aspectos:

- Responsabilidad frente a tercero
- Número de profesionales a cargo
- Volumen de recursos económicos y materiales gestionados
- Nivel de singularidad en la habilidad, pericia y competencia en el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo
- Otros de especial valoración, a propuesta de la dirección de la FPT y a criterio del Patronato de la FPT.

27.2. Estos complementos se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión o coordinación, y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercer, por cualquier causa, las funciones mencionadas. Son acumulables en un mismo puesto de trabajo un complemento funcional más un complemento de responsabilidad.

Asimismo, los complementos funcionales y de responsabilidad regulados en este artículo podrán establecerse como fruto de una escala que acumule niveles, o varios complementos de un mismo nivel, para un mismo puesto de trabajo, en función de la responsabilidad o la complejidad técnica de la función ejercida.

27.3. Las cuantías de este complemento, referidas a la jornada anual establecida en el artículo 19 del presente convenio, se fijan en los anexos.

Artículo 28. *Plus vinculación*

28. Sin perjuicio de las cuantías consolidadas de cada profesional a fecha de la firma del presente convenio en concepto de antigüedad, que se seguirán perciben por el mismo importe,

con sus correspondientes actualizaciones legales o por convenio, no se devengará por este concepto ninguna otra retribución.

Artículo 29. *Complemento Nivel Investigador*

Los profesionales contratados por el desarrollo de proyectos de investigación, adscritos a uno de los dos niveles del Grupo profesional 1, tendrán un reconocimiento económico en función de los años de consecución del doctorado.

Los niveles y los importes serán:

Denominación	Requisitos	Importe/mensual (x 14)
Investigador sénior	Más de 6 años de doctorado y el mismo tiempo de experiencia en proyectos de investigación.	100 €/m.
Investigador asociado	Entre 3 y 6 años de doctorado y el mismo tiempo de experiencia en proyectos de investigación	66,66 €/m
Investigador Post doctoral	Hasta 3 años de doctorado y el mismo tiempo de experiencia en proyectos de investigación.	33,33 €/m.
Investigador predictora	Hasta 3 años de experiencia en proyectos de investigación y sin título de doctor.	0

Artículo 30. *Retribución variable*

30.1. Los profesionales vinculados a este convenio, como modelo de gestión, se someterán a una dinámica de establecimiento de objetivos orientados a promover la retroalimentación entre profesionales y dirección. El objeto de este modelo de gestión para sobresalir como Institución y promover entornos de satisfacción y motivación de los profesionales.

Esta dinámica de trabajo existirá con independencia de la percepción de retribución variable, ya sea por no ser posible de acuerdo con el marco normativas de rango superior a la presente o por razones del resultado económico de la FPT. De establecerse retribución variable, ésta se percibirá si su abono, total o parcialmente de aquella que cada uno individualmente pueda alcanzar, no compromete el equilibrio presupuestario de la FPT.

30.2. La retribución variable será un complemento no consolidable y únicamente se podrá devengar a partir del momento haber acumulado una vinculación superior a 6 meses y siempre de trabajo efectivo, salvo en los casos que manteniéndose el vínculo laboral (alta empresa) la debido a la no presencia sea la gestación, puerperio o maternidad.

30.3. Los importes máximos a percibir son los que figuran en el anexo de "retribución variable". Los puestos de trabajo de responsabilidad, el importe máximo será el 10% de la retribución anual ficha (sueldo base, plus responsabilidad).

30.4. Una vez establecida la retribución variable, ésta se abonará durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al evaluado.

30.5. Las partes negociadoras establecen de forma expresa que salvo que se derogue el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, o que se autorice de forma expresa por cualquier otra ley, este artículo 30 se convierte totalmente inaplicable, dado que la retribución variable compensa totalmente el porcentaje de reducción de las rentas nominales obligado por la legislación básica. En consecuencia, sólo será aplicable, en caso de ser derogada dicha normativa básica, y en su caso, la autonómica, y en el marco de sus limitaciones, si las marca.

Sección 2. Percepciones extrasalariales

Artículo 31. *Dietas y kilometraje*

31.1. En todo el trabajador que, de forma circunstancial y debidamente autorizado, tenga que ejercer su trabajo fuera del término municipal y del centro de trabajo, se le abonará los gastos normales de manutención (dietas) y locomoción (kilometraje) devengados por este desplazamiento.

31.2. Estos conceptos de dietas y kilometraje tienen como finalidad resarcir al trabajador de los gastos que efectúe en los desplazamientos necesarios por orden de la empresa. Por este motivo, será obligatoria la justificación del gasto. Los límites y cuantías de estas percepciones serán las que tengan la consideración de exentas a efectos fiscales en cada momento, y nunca podrán superar a las establecidas en la correspondiente normativa de la Generalidad de Cataluña que regule los gastos máximos por estos conceptos.

Sección 3. Actualización retributiva

Artículo 32. Actualización retributiva

32.1. Todas las retribuciones y tablas salariales de este convenio son las correspondientes al año 2020. En el caso de los investigadores vinculados a programas externos las retribuciones salariales dependen de los términos de cada convocatoria.

32.2. Para el año de ultra actividad, en su caso, las retribuciones se podrán modificar de conformidad con el tope que establezcan las Leyes de Presupuestos catalana y estatal.

Sección 4. Comedores actualización retributiva

Artículo 33. Comedores. La FPT, con independencia del número de sus trabajadores y trabajadoras, deberá disponer de un local habilitado adecuadamente para comer en el centro de trabajo.

Artículo 34. Ropa de trabajo

La FPT facilitará a su personal el equipo de trabajo necesario, y también los uniformes habituales. El mantenimiento del equipo y el lavado o planchado de la ropa de trabajo corre a cargo del centro, y se renovará periódicamente

Todo el personal, dentro del centro de trabajo, estará obligado a llevar su uniforme habitual, completo, y también los distintivos que el centro o Institución haya establecido.

CAPÍTULO V Permisos, excedencias y otras mejoras sociales

Sección 1. Permisos

Artículo 35. Permisos retribuidos

35.1. Los trabajadores y trabajadoras, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

A. De 15 días naturales por matrimonio. Estos días se podrán acumular al período de vacaciones, siempre que el / la trabajador / a lo solicite con dos meses de antelación como mínimo. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Catalunya.

B. De 3 a 6 días naturales en los supuestos y distribución que se señalan:

B.1 Supuesto:

- Muerte o enfermedad grave o accidente grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el /la trabajador/a, formando una pareja de carácter estable.

B.2 Distribución:

- tres días si los hechos ocurren en localidades catalanas.
- seis días si los hechos ocurren en localidades fuera de Cataluña.

C. De dos días por hospitalización (incluida la hospitalización domiciliaria), cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el / la trabajador / a, formando una pareja de carácter estable. Si los hechos se convierten en localidades fuera de Cataluña, el permiso será de cuatro días.

Se asimila a la hospitalización a efectos de este permiso, las estancias en urgencias de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, por adopción o por acogimiento pre adoptivo o permanente, que sean superiores a 24 horas. El permiso será por tiempo coincidente y tendrá una duración máxima de dos días.

D. De hasta un máximo de 14 horas anuales para asistir a la visita de un especialista médico o la realización de una prueba diagnóstica en el ámbito del Servicio Catalán de la Salud, siempre que el horario de consulta o prueba coincida con el horario laboral y previa solicitud con la máxima antelación posible y justificación documental.

En caso de pruebas diagnósticas invasivas que requieran una preparación o convalecencia importantes, el / la trabajador / a podrá hacer uso de este crédito de 14 horas anuales para cubrir estas circunstancias.

E. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

G. Hasta 10 días al año por asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional. Dentro de este supuesto se incluyen los exámenes que realiza la junta permanente de catalán y el Consorcio para la normalización lingüística. Cuando el / la trabajador / a preste servicio en el turno de noche, disfrutará del permiso la noche anterior al examen.

H. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

I. Las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad tienen derecho, conjuntamente, a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos o sanitarios donde reciban apoyo.

Los permisos retribuidos de los apartados B) y C) se podrán disfrutar durante todo el período que dure el proceso, y desde el inicio del hecho causante.

Se considera pareja estable aquella en la que se da alguna de las dos circunstancias:

- Estar inscrita como pareja de hecho en el registro oficial existente o escritura pública,
- Sus integrantes pueden acreditar dos años mínimos de convivencia continuada inmediatamente anteriores a la solicitud del permiso.

35.2. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a tres días laborables al año de libre disposición que tienen la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos y que no precisarán de justificación para su disfrute. Si la jornada de trabajo es regular, los 3 días serán de esta jornada. Si el / la trabajador / a tiene una jornada irregular y realiza dos o tres modalidades de jornada, los tres días de libre disposición deberán disfrutar al menos 2 días en

la jornada prevalente en cómputo días / año, y el día restante se elegirá entre cualquiera de las jornadas que haga, a su elección. Se entiende como días laborables, todos los días que el / la trabajador / a tiene programados en su calendario, independientemente del día de la semana. Estos criterios se aplicarán también en el caso de contratos a tiempo parcial.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.

35.3. Permiso de paternidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el / la trabajador / a, formando una pareja de carácter estable. El permiso de paternidad se disfrutará según lo previsto en la legislación vigente.

Sección 2. Excedencias

Artículo 36. Excedencia voluntaria

36.1 Los trabajadores que acrediten un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período que no será inferior a cuatro meses ni superior a 5 años.

36.2 La excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

36.3 La excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio. Asimismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los cinco días naturales siguientes, identificando la fecha en la que el / la trabajadora debe reincorporarse.

36.4 Si el / la trabajador / a no solicita el reingreso a la empresa un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva. Si lo solicita, este estará condicionado a la existencia de una vacante en un puesto de trabajo similar al que ocupaba en iniciarla.

36.5 El / la trabajador / a que haya hecho uso de su derecho a la excedencia voluntaria no podrá solicitar una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, una vez concluida la anterior.

36.6 En ningún caso se podrá solicitar la excedencia voluntaria para prestar servicios en otro centro de características similares a la Fundación, salvo que la Dirección lo autorice por escrito.

Artículo 37. Excedencia por conciliación de la vida familiar y laboral

37.1 Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año podrán solicitar, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, una excedencia no retribuida por un máximo de dos años que no computará a efectos de antigüedad, y que tendrá una duración mínima superior a un mes.

La excedencia deberá solicitar como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de inicio y, si la empresa la concede, no podrá ser utilizada para prestar servicios en establecimientos o centros sanitarios o de investigación. Una vez solicitada la excedencia no podrá recibir una nueva hasta pasados 6 meses de trabajo efectivo. A la finalización del periodo de esta excedencia el / la trabajador / a tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo.

37.2 Esta excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 38. Excedencia especial por nacimiento o adopción legal de hijo o por cuidado de familiares

38.1 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean

provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El cuarto año de excedencia deberá ser disfrutado de forma ininterrumpida.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior dos años, los trabajadores y trabajadoras para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluye la pareja de hecho estable con independencia de su orientación sexual), que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores / as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el que el / la trabajador / a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el / la trabajador / a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

Sin embargo, cuando el / la trabajador / a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

38.2 La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de su inicio; asimismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los cinco días naturales siguientes, indicando la fecha en la que / la trabajador / a debe reincorporarse, así como la necesidad de solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización y las consecuencias de no hacer la solicitud en tiempo y forma. El mismo régimen funcionará en caso de posibles prórrogas.

38.3 Si el / la trabajador / a no solicita el reingreso a la empresa un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva. Si pide el reingreso, se reincorporará automáticamente a la finalización de la excedencia.

38.4 La excedencia será sin derecho a retribución.

38.5 Esta excedencia no interrumpe la prestación efectiva de servicios según se recoge en el sistema de desarrollo profesional.

Artículo 39. *Excedencia especial para el ejercicio de funciones sindicales*

39.1 Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, tendrán derecho a una excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento.

39.2 El / la trabajador / a excedente podrá reincorporarse a la empresa en el plazo de 30 días naturales contados a partir de aquél en que cese en el cargo, avisando previamente la dirección menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, cesado / a en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva en la empresa.

39.3 El periodo de excedencia será sin derecho a retribución, si bien computará a efectos de antigüedad.

Artículo 40. *Excedencia forzosa por nombramiento de cargo público*

40.1 El / la trabajador / a que sea elegido / a o designado / a para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo podrá solicitar una excedencia forzosa para toda la duración del ejercicio del cargo.

40.2 Tan pronto cese su cargo público podrá reincorporarse a la empresa en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que haya cesado, avisando previamente la dirección menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, concluido el ejercicio del cargo, por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva en la empresa.

40.3 El período de excedencia será sin derecho a retribución, si bien se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 41. *Excedencia especial*

41.1 Tendrá derecho a una excedencia especial de hasta 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, y reserva de un puesto de trabajo de su grupo y subgrupo profesional en caso del tercer año y, por tanto, a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia, el siguiente personal:

- a. El personal que realice tareas de voluntario (retribuidas o no) a una ONG.
- b. El personal que realice formación o docencia vinculada a su actividad en el Centro, o que realice estudios vinculados con su grupo y subgrupo profesional.

41.2 Esta excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

41.3 La excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio. Asimismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de cinco días naturales siguientes, identificando la fecha en la que el / la trabajador / a debe reincorporarse.

Sección 3. Otras mejoras sociales

Artículo 42. *Pausas y reducción de jornada por lactancia o por nacimientos de hijos prematuros*

42.1 Para la lactancia del hijo menor de 9 meses, los trabajadores tienen derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración de la pausa se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El / la trabajador / a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, y se podrá otorgar a uno de los progenitores si ambos son trabajadores / as de la misma empresa.

Se establece la posibilidad de compactación del total del tiempo después del permiso por maternidad siempre que ambas partes estén de acuerdo y así lo convengan. Si el / la trabajador / a causara baja definitiva en la empresa antes de los nueve meses siguientes al parto se le descontarán las cantidades indebidamente percibidas.

Se establece asimismo la posibilidad de compactar, de común acuerdo, las reducciones de jornada en un solo día laborable a la semana.

42.2 En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa hayan de continuar hospitalizados después del nacimiento, uno de los progenitores tiene derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Si los dos trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercer estos derechos.

42.3 En caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorgará una excedencia voluntaria especial equivalente al tiempo de

hospitalización, hasta un máximo de doce semanas, que se iniciará a partir de la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior.

42.4 La concreción horaria y la determinación del periodo para disfrutar el permiso de lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de un menor familiar de los previstos en este artículo corresponde al / a la trabajador / a dentro de su jornada ordinaria. El / la trabajador / a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación sobre cuál será la fecha de su reincorporación a la jornada ordinaria.

42.5 Previo acuerdo con la empresa, el permiso de maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial de forma ininterrumpida. En el caso de filiación biológica sólo se podrá disfrutar a tiempo parcial a partir de la sexta semana posterior al parto.

Artículo 43. Reducción de jornada por cuidado de un menor o disminuido físico, psíquico, sensorial o familiar

43.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos según la normativa vigente en cada momento.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ocupe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores / as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o necesidades del servicio.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante el hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de Cataluña y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Se considerará enfermedad grave a efectos de este párrafo las reguladas en el Real Decreto 1148/2011, o cualquier otro que lo sustituya o actualice.

43.2 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador / a, dentro de su jornada ordinaria.

El / la trabajador / a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 44. Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y situación de parto reciente.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente que ocupen puestos de trabajos evaluados como de riesgo para la seguridad o salud o puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia tendrán derecho a que les sean adaptadas las condiciones de trabajo para evitar la exposición a dichos riesgos.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de empresa o, en su defecto, del médico de cabecera de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la dirección deberá trasladar temporalmente la trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Si no existe puesto o función compatible correspondiente a su grupo profesional la trabajadora podrá ser destinada a un equivalente conservando la retribución de su lugar de procedencia.

En el supuesto de que, por razón de embarazo o parto reciente, la empresa destine una trabajadora a un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior al que ostentaba percibirá el salario correspondiente a este grupo profesional. Esta trabajadora no tendrá derecho a consolidar este grupo profesional superior, aunque el destino sea superior a 6 meses en un año o 8 meses en dos años.

Artículo 45. *Protección víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo*

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En ausencia de acuerdo, la concreción horaria del derecho corresponderá al trabajador / a.

CAPÍTULO VI

Mejoras en la acción protectora de la Seguridad Social. Jubilación. Defunción

Sección 1. Complementos de prestaciones por IT

Artículo 46. *Regulación del régimen de mejora de la incapacidad temporal*

La FPT abonará la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social y el salario real, durante el tiempo que dure la IT

Artículo 47. *Maternidad*

En el supuesto de permiso por maternidad o parto previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las empresas garantizan a sus trabajadores / as el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la seguridad social perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria.

Sección 2. Jubilación

Artículo 48. *Jubilación parcial*

Los trabajadores y las trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la normativa legal vigente en cada momento, incluida la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto por aquellos que resulten afectados por la misma, podrán acogerse a la jubilación anticipada, en los términos que correspondan, estando la empresa obligada a cumplir con las obligaciones que establezca la normativa aplicable.

Sección 3. Defunción

Artículo 49. *Defunción* (sin contenido)

CAPÍTULO VII

Plan de igualdad

Artículo 50. *Plan de igualdad*

La Fundación está comprometida con el respeto de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con este fin, deberá adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, sin perjuicio de las obligaciones legales o cualquier otra obligación.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Sección 1. Comités de empresa y delegados de personal. Secciones sindicales

Artículo 51. Comités de empresa y delegados de personal

51.1 La representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de los comités de empresa o, en su caso, de los delegados de personal que serán elegidos según establezcan las leyes.

51.2 Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y entre sus competencias se les reconocen las siguientes:

- a. Ser informados por la dirección sobre la evolución profesional y económica del sector de la investigación sanitaria, situación del centro, evolución probable del empleo, etc.
- b. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable
- c. Participar en la implantación y gestión del fondo social en el caso de que la empresa, de acuerdo con el comité, decida hacerlo.
- d- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral, así como a recibir la copia básica y notificación de las prórrogas de los contratos y todo lo que exija la ley.
- e- Derecho a acumular en uno o varios miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales que sean de una misma sección sindical o sindicato, el sobrante de horas sindicales no utilizadas por los otros representantes de los trabajadores / as, de su crédito disponible.
Si un miembro del Comité de empresa es, al mismo tiempo, delegado sindical podrá acumular las respectivas horas sindicales que le corresponderían por cada uno de los mencionados cargos.
En todo caso se procurará que el uso del crédito horario no comporte la desatención del servicio.
- f. Las horas empleadas por los comités de empresa o delegados de personal, en reuniones convocadas por la dirección de empresa, serán en cualquier caso retribuidas, sin ser computadas dentro del crédito de horas sindicales.
- g. Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del presente convenio colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio adecuado de su labor como negociadores.
- h. La empresa no podrá denegar una salida sindical, de su puesto de trabajo cuando el representante sindical la haya solicitado con una antelación que como mínimo deberá ser dentro de su jornada laboral anterior a la salida. En caso de que el representante sindical haya agotado su crédito mensual de horas sindicales retribuidas, las que sobrepasen serán sin derecho a retribución.
- i- A los delegados de personal y miembros del Comité de empresa se les reconoce el derecho de expresar con absoluta libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de la representación sindical, así como la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- j. Los comités de empresa y delegados de personal, serán informados, antes de la decisión empresarial definitiva, de las actividades que deban ser objeto de subcontratación.
- k. En relación a la retribución variable por objetivos (DPO), los delegados sindicales, los delegados de prevención, los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa, que, por razones del ejercicio de su cargo, no puedan alcanzar los objetivos establecidos, tendrán garantizado el cobro de la media del porcentaje de consecución de objetivos del puesto de trabajo al que pertenezca, con sujeción a lo establecido en el artículo 29.5 del presente convenio.

Sección 2. Cuota sindical

Artículo 52. Retención de la cuota sindical

52.1. A petición escrita de los delegados sindicales, o directamente de los sindicatos, la empresa descontará en el recibo mensual de salarios del personal afiliado, el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato.

52.2 Para proceder a efectuar la retención mensual, será un requisito imprescindible que el personal lo autorice mediante un escrito dirigido a la dirección de la empresa, en la que se especificará el sindicato al que se hará entrega, el importe de la cuota mensual, y también la especificación que su importe sea entregado directamente al sindicato.

52.3 Las cuotas sindicales recaudadas por la empresa serán entregadas o al sindicato dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que se haya practicado la retención.

52.4 La solicitud y forma para la retención de la cuota sindical se efectuará por períodos de un año natural, aunque el descuento se haga mensualmente. En caso de que el personal afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que finalice el año, deberá comunicarlo por escrito a la dirección con quince días de antelación.

Capítulo 9. Régimen disciplinario

Artículo 53. *Faltas*

53.1 Se considerará falta todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes.

53.2 Las faltas o infracciones laborales del personal se clasifican en leves, menos graves, graves y muy graves.

Artículo 54. *Graduación de las faltas*

De conformidad con la clasificación contenida en el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

54.1 Faltas leves:

- a. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b. La mera desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante el servicio.
- c. No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, a menos que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberlo realizado.
- e. La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y de higiene.

54.2 Faltas menos graves:

- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b. Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable. La prestación de auxilio a requerimiento justificado de un tercero que suponga el abandono del puesto de trabajo no será motivo de sanción, siempre que sea en las inmediaciones de centro o Institución.
- c. No poner cuidado en la prestación del servicio con la diligencia debida.
- d. No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y pluses familiares dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- e. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- f. La imprudencia en el trabajo respecto de lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

54.3 Faltas graves:

- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.
- b. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

- c. Mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
- f. La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- g. Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

54.4 Faltas muy graves:

- a. Merecen esta consideración todas las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como el abuso de autoridad por parte de los jefes.
- b. La negativa del personal a tiempo parcial a la realización de las horas complementarias pactadas siempre que se hubieran cumplido los requisitos y régimen jurídico que por esta Institución establece el presente convenio colectivo.
- c. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- d. La negativa individual o colectiva a cumplir las órdenes relativas al servicio, dentro de los límites del artículo 108.2.b) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre.
- e. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- f. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- g. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- h. El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- i. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de 6 meses, siempre que se hayan producido sanciones por esta razón.
- j. La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.
- k. Las ofensas verbales o físicas a los / las cabezas o cargos de la Administración de la Generalitat, así como a los compañeros o subordinados del puesto de trabajo.
- l. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- m. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito que abarcan las facultades de dirección empresarial.

Artículo 55. Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

55.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

55.2 Por faltas menos graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

55.3 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 20 días.

55.4 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un período de 3 meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 56. *Procedimiento sancionador*

56.1 Las sanciones se comunicarán al interesado / a por escrito y de las graves, se dará conocimiento al Comité de empresa o delegado de personal.

56.2 Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al / a la trabajador / a un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. A continuación, se enviará al Comité de empresa o delegados de personal que, como el / la trabajador / a afectado / a, dispondrá de cinco días hábiles para manifestar, por escrito que enviará a la dirección, lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

La dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el / la trabajador / a afectado / a o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegaciones escritas, podrá imponer al trabajador / a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo pactado en el presente convenio.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador / a y a continuación se trasladará al Comité de empresa o delegados de personal.

CAPÍTULO X

Formación, solución de conflictos colectivos y salud laboral

Sección 1. Formación

Artículo 57. *Formación*

La FPT, en relación a la formación de su personal, promoverá la mejora constante de las competencias de todos y cada uno de ellos, sin que ello suponga obviar el cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento que de forma general se dicten en relación a la formación continuada.

57.1 La FPT destinará a formación continuada de su personal (sesiones, programas y cursos específicos de formación...) recursos equivalentes -como mínimo- al 0,7% de la masa salarial. A estos efectos, se entenderá como masa salarial la suma de las retribuciones salariales y el importe de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

57.2 La fuente de los recursos a aplicar a formación, no necesariamente deben provenir de la propia empresa, sino que pueden ser debidos a subvenciones, conciertos con la Oficina de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, donaciones de terceras personas, etc. Por lo tanto, la empresa debe garantizar que -sea cual sea su origen- se destinarán a formación recursos equivalentes -como mínimo- al 0,7% de la masa salarial.

57.3 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el / la trabajador / a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido para la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, no se puede incluir en el derecho a que se refiere este apartado la formación que obligatoriamente deba impartir la empresa a su cargo de conformidad con lo previsto en otras leyes. La concreción de la forma de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador / a y empresario.

57.4 Los miembros del Comité de empresa tendrá acceso a la información sobre los planes de formación, así como las ayudas que pueda recibir la fundación para este fin.

Sección 2. Solución de conflictos colectivos

Artículo 58. *Solución de conflictos colectivos*

58.1. A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores / as por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que estará a los procedimientos que se establezcan en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

58.2. Las partes firmantes del presente convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del tribunal laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo y obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio, en su caso, de haber obtenido autorización / informe favorable, si éste fuera obligatorio.

Sección 3. Salud laboral

Artículo 59. Política preventiva

59.1. La FPT, impulsará una política de integración de la prevención en las funciones y actividades que se desarrollen en su entorno, así como promoverá que, en los casos de teletrabajo, los profesionales que se acojan a esta modalidad de prestación laboral, antes de iniciarse en la misma, deberán hacer una Declaración Responsable de las condiciones de trabajo del lugar donde desarrollarán las actividades.

59.2. La FPT, facilitará la formación e información a sus trabajadores de las características de la política preventiva.

En este sentido se creará el CSS o se nombrará los Delegados de Prevención que correspondan en cada momento, en función de su dimensión de plantilla.

59.3. La FPT tendrá especial cuidado en la dotación de los equipos individuales de protección, por cada puesto de trabajo, de acuerdo con la correspondiente, Evaluación de Riesgos Laborales de la entidad. Se registró la entrega de los equipos, el velará por su utilización y se resarcirán en el momento que los profesionales dejen la entidad.

59.4. La FPT, tendrá identificados los puestos de trabajo de especial riesgo para las mujeres embarazadas y los menores que se puedan vincular. Frente a estos empleos, la FPT, promoverá la eliminación de los mismos y en caso de que no sea posible, los identificará, a fin de que no y concurren las personas sensibles al mismo o si lo harán estén equipadas con los correspondientes EPIS.

Artículo 60. Planificación preventiva

60.1. La FPT adoptará un sistema de gestión preventiva. Cabe mencionar que estos sistemas de gestión preventiva no siendo desarrollados ni en el Reglamento, ni en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para planificar la actividad preventiva, las empresas deben basarse en metodologías que sean conocidas y que disfruten de un reconocido prestigio.

En este sistema de gestión preventiva debe constar entre otros:

- Una definición de las funciones y responsabilidades en materia preventiva de todos los colectivos de la empresa (incluidos también los externos).
- Una descripción del programa de actividades preventivas. Estas actividades preventivas, normalmente son de dos tipos:

1. Actividades destinadas a la localización de nuevos riesgos o variaciones de los ya detectados, por cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, tales como inspecciones

de seguridad, análisis de accidentes, análisis de procedimientos de trabajo, comunicados de riesgos, revisiones periódicas de puntos críticos de seguridad, estadísticas de accidentalidad, estudios epidemiológicos, estudios ergonómicos.

2. Actividades destinadas a reducir riesgos o mantener bajo control su valor, tales como formación en materia de prevención, promoción de la seguridad y salud, redacción e implantación del plan de emergencia, redacción de normas de seguridad, controles higiénicos de contaminantes químicos y físicos, vigilancia de la salud de trabajadores / as especialmente sensibles, mantenimiento preventivo.

- En función del nivel de riesgo y de su complejidad, la empresa establecerá el programa de técnicas que desarrollará.
- Los programas se establecerán por periodos de duración anuales, y en función de su cumplimiento, se irán ampliando el número de técnicas del mismo (hasta el total de las necesidades de la empresa).
- Para la implantación del programa, se establecerán los protocolos de realización para cada una de las técnicas preventivas a realizar. Estos protocolos deben incluir:

o La sistemática de la realización
o Los plazos de ejecución
o Los responsables de llevarlos a cabo

- Revisión y auditoría del programa de seguridad y salud, a fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos y detectar desviaciones, en base a las que se determinarán los nuevos objetivos de prevención.
- Revisión de la evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, cuando se producen cambios en la organización del trabajo y del tiempo de trabajo, modificación sustancial de condiciones en materia de sistemas de trabajo y rendimiento, nuevas líneas de actividad empresarial e innovación tecnológica.
- Este ciclo conlleva una mejora continua en materia de prevención en la empresa.

60.2 Fases de la actividad preventiva a realizar en la empresa

1. Identificación de los puestos de trabajo
2. Identificación de los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa
3. Eliminación de aquellos riesgos que pueden evitarse.
4. Evaluación de los riesgos que no hayan sido eliminados, a fin de establecer cuáles tienen un potencial excesivo de provocar daño, y para priorizar entre ellos y establecer así un orden de actuación.
5. Planificación de la actividad preventiva a realizar en la empresa, según el resultado de la evaluación

60.3. Objetivos de la planificación preventiva

- Reducir el valor de los riesgos en los que su valoración manifieste un riesgo con posibilidades de reducción.
- Controlar las condiciones de trabajo para que no surjan nuevos riesgos, o aumente el valor de los existentes.

60.4 Puntos determinar respecto a la planificación preventiva

- Determinación del programa de actividades preventivas a desarrollar en la empresa.
- Determinación de los sistemas organizativos de la actividad preventiva, es decir, las personas responsables de llevarla a cabo.
- Determinación de la participación a todos los niveles en cada una de las actividades preventivas, en cumplimiento del principio básico de integración.
- Determinación de los recursos necesarios para llevar a cabo los puntos anteriores.

60.5 Aspectos fundamentales de una evaluación de riesgos:

1. Contenidos

- Para puestos de trabajo (aquellos lugares expuestos a los mismos riesgos).
- Dividir sistemáticamente la empresa en secciones y éstas en puestos de trabajo.
- Identificar las personas expuestas a los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Identificar las fuentes de riesgo en base a la gravedad de sus posibles consecuencias y la probabilidad de que estas ocurran (teniendo en cuenta las medidas preventivas existentes).
- Adoptar la decisión sobre las medidas preventivas adecuadas para cada caso.
- Jerarquizar la urgencia de las medidas preventivas que se hayan decidido aplicar para eliminar o reducir el riesgo.
- Establecer un control de eficacia de las medidas que se vayan adoptando.
- Llevar un registro actualizado de los resultados de la evaluación de riesgos, donde figuren los riesgos detectados, las medidas preventivas adoptadas y la planificación de las medidas que se harán para cada puesto de trabajo. Este registro estará a disposición de la autoridad laboral competente siempre que lo requiera.
- En cuanto al riesgo biológico, la evaluación de riesgos específica debe ser lo más concreta posible. La empresa aplicará en su actividad preventiva actuaciones específicas tal como elaborar procedimientos de actuaciones específicas de este riesgo, con la participación de la representación legal de los trabajadores tal y como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se aplicarán las actuaciones necesarias para desarrollar el orden ESS / 1451/2013 del 35 de julio con respecto a las disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario, así como las actualizaciones de la guía técnica del INSHT para la actuación en las evaluaciones de riesgos relacionados con la exposición de riesgo biológico en el trabajo.

2. Procedimientos

- Recopilar toda la información relativa a las condiciones de trabajo real por puesto de trabajo, tal como indica la ley, como, por ejemplo:
 - o Equipos y material utilizados
 - o Procedimientos de trabajo realizados
 - o Características personales del personal que realiza el trabajo
 - o Instalaciones donde está ubicado el puesto de trabajo
- Para obtener la información, se llevarán a cabo las visitas al lugar de trabajo, consultas al personal y mandos, mediciones, etc. que sean necesarias.
- A partir de esta información, se plasmará el contenido de la evaluación de riesgos en el formato que se haya adoptado como documento para tal efecto.

3. Método de valoración

- Se utilizarán métodos de valoración que proporcionen confianza en el resultado. En caso de duda se escogerá el método más favorable desde el punto de vista de la actividad preventiva.
- Se utilizarán en todo caso métodos avalados por instituciones de reconocida solvencia técnica.

4. Personal que realiza la evaluación

- La evaluación deberá ser realizada por los servicios de prevención
- También participará el personal involucrado en el puesto de trabajo evaluado y los delegados de prevención de la empresa.

5. Revisión

- Cuando se realicen cambios en las condiciones de lugar de trabajo.
- Cuando lo exija específicamente alguna normativa.
- Al realizar las técnicas preventivas especificadas en el programa de actividades preventivas de la empresa.

6. Los delegados de personal en funciones de delegados de prevención o el CSS (en función el número de miembros del Comité de empresa), como órgano de participación, paritario y colegiado, para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación del personal en materia de salud y seguridad.

7. Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar de la programación anual de los Servicios de Prevención.
Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de prevención siempre que sea necesario.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - evaluación y control de riesgos
 - incidencia de daños derivados del trabajo
 - evaluación de la eficacia de la acción preventiva
- f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia y salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- g) Promover la participación y colaboración del personal en la prevención, recogiendo y estudiando sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- i) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los Centros, acompañándolos durante las mismas y formulando las observaciones que estime oportunas.

8. El CSS se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, respetando en todo caso los usos y costumbres del centro de trabajo, con convocatoria por escrito. Se elaborará un calendario de reuniones anual y en caso de cambio de fecha, se comunicará con 72 horas de antelación. El CSS se reunirá en sesión extraordinaria en cuanto concurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) accidentes o daños graves
- b) incidentes con riesgo grave
- c) sanciones por incumplimientos
- d) alteración grave en la gestión de residuos dentro del centro
- e) balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de prevención
- f) convocatoria por una de las partes

9. Se hará un acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a ningún acuerdo, argumentando ambas partes sus posiciones.

10. Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán ser objeto de publicidad entre los / las trabajadores / as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas, sin perjuicio de las diferentes competencias legales, mediante los delegados de prevención o del servicio de prevención.

11. Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos los siguientes aspectos:

1. Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
2. Resultados de los eventuales controles ambientales (dentro de los centros de trabajo) y actividades de vigilancia de la salud.
3. Evolución de la siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
4. Bajas laborales derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. Los/las técnicos/as de prevención de la empresa, y los/las representantes de las empresas subcontratistas participarán con voz, pero sin voto, a las reuniones del CSS en las que esté previsto tratar temas de su interés, y en todo caso a iniciativa de cualquiera de las representaciones.

Se deberá establecer en los contratos con las empresas subcontratistas las obligaciones de éstas en relación a la prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo establecido en la evaluación de riesgos.

Se establecerá como causa de extinción específica de los contratos con las empresas subcontratistas, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

La empresa titular del centro de trabajo deberá establecer los medios de coordinación necesarios con las empresas subcontratadas concurrentes.

Se deberán hacer reuniones conjuntas de los CSS o técnicos de prevención de las diferentes empresas subcontratadas concurrentes que participarán en las reuniones del CSS de la empresa titular del centro. Los / las representantes de los trabajadores / as de las empresas subcontratadas concurrentes participarán con voz, pero sin voto, en las reuniones del CSS de la empresa titular, en las que esté previsto tratar temas de su interés.

Se deberán hacer reuniones periódicas entre los diversos miembros de los servicios de prevención de la empresa titular del centro y los servicios de prevención de las empresas subcontratadas concurrentes.

Debe existir intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes. La empresa se compromete a:

- Hacer reuniones periódicas con las empresas subcontratadas.
- Impartir instrucciones en esta materia.
- En el establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos o de procedimientos o protocolos de actuación.
- En la presencia en el centro de recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- En la designación de una o más personas encargadas de coordinar las actividades preventivas.

6. En las reuniones del CSS podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en el CSS. En las mismas condiciones anteriores podrán participar trabajadores/as de la empresa que tengan una especial cualificación o información respecto de cuestiones objetos de debate en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité. El tiempo de asistencia a las reuniones del CSS será considerado de trabajo efectivo cuando afecte a trabajadores/as que no conforman el CSS. En el resto de representaciones se le aplicará la normativa legal sobre crédito horario. Si los/las trabajadores/as con una especial cualificación o información respecto de cuestiones que se debatan en el CSS, fueran varios o adscritos al mismo servicio, la invitación se limitará, sea la representación que sea, a dos por reunión.

7. El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos. De acordarse su constitución se regirán por las normas que se establezcan, que en todo caso deberá fijar una duración limitada en el tiempo y la obligación de presentar por

escrito conclusiones razonadas. La elección de los miembros de los grupos de trabajo se hará en el CSS.

8. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

9. Dentro del CSS se discutirán los criterios de identificación de riesgos, la metodología y su evaluación. Las posturas de todas las partes serán motivadas, y en caso de acuerdo, vinculante para efectuar la evaluación. En todo caso, haya o no acuerdo, se estará en lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales (Ley 32/1995 de 8 de noviembre) y la normativa de desarrollo.

10. En el marco del Comité de seguridad y salud y en su caso, con los delegados de prevención, se informará de la modalidad de organización de la prevención. Se constituirá un Servicio de Prevención, siendo propio en las empresas de más de 250 trabajadores/as y en toda empresa con especial riesgo. La constitución o contratación del Servicio de prevención de cada empresa se hará con la consulta previa de los delegados de prevención. En todo caso se deberá informar de la disponibilidad del servicio de prevención para su consulta, intervención u otra actuación por parte de los delegados de prevención. Los servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención.

11. Se considerará como riesgo real, los riesgos de efecto estocástico en los casos de radiaciones ionizantes y productos cancerígenos, mutágenos y teratógenos.

12. Los empresarios facilitarán la formación necesaria y adecuada en materia de seguridad y salud en el personal y sus representantes, dentro de la jornada laboral y a su cargo, por sus propios medios o mediante terceros.

a. Todos los delegados de prevención tendrán una formación inicial de 50 horas (básico de prevención). La formación continuada de los delegados de prevención se efectuará en función de las necesidades.

b. El plan de formación en materia de seguridad y salud deberá ser aprobado de acuerdo a las necesidades que señale el plan de prevención.

13. En materia de información al personal y a sus representantes, el empresario deberá adoptar los mecanismos adecuados de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a. Facilitando directamente a cada trabajador/a y por escrito los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables al riesgo.

b. Se elaborará un manual de seguridad y salud que será entregado a cada trabajador/a y la incorporación de nuevos trabajadores/as.

c. Cada centro de trabajo facilitará al personal un protocolo de actuación en caso de exposición accidental a un producto biopeligroso. Este protocolo deberá ser de utilidad práctica en caso de accidente, cualquiera que sea el espacio, turno o puesto de trabajo. Este protocolo deberá ser discutido en el CSS.

d. Los delegados de prevención tendrán a su disposición toda la información para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la legalidad, y especialmente las de sigilo profesional, confidencialidad e intimidad.

14. El empresario consultará al personal y a sus representantes la elaboración del plan de prevención, una vez realizada la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y del conjunto de la empresa

15. Las empresas integrarán en sus políticas los planes necesarios para proteger y prevenir los riesgos, de los medios adecuados y suficientes para llevarlo a cabo.

16. La elección de una Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MAPT) por parte de la empresa se efectuará previo informe de la representación unitaria de los trabajadores/as.

a. Las MAPT deberán garantizar la confidencialidad de los datos del personal, por lo que sólo tenga acceso a ellas el/la trabajador/a interesado/a, así como el personal sanitario responsable del seguimiento del estado de salud.

b. Cuando el/la trabajador/a se le deban realizar pruebas clínicas se deberá seguir el procedimiento de consentimiento informado de acuerdo con las normas deontológicas de la profesión médica y según la legislación vigente.

c. Cuando la empresa otorga el control de la incapacidad temporal por enfermedad común, riesgo para el embarazo, etc., a las MAPT, estas asumirán todos los gastos de desplazamientos de los trabajadores/as.

17. En los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que realicen las empresas, se incluirán los reconocimientos médicos específicos en función de los diversos riesgos identificados en la evaluación de riesgos.

El personal, previamente a la vigilancia de la salud, debe ser informado de los objetivos y del contenido de ésta. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

Los reconocimientos médicos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales y/o derivadas del trabajo.

18. Será materia de una comisión de trabajo específico, el estudio de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias, problemas de salud mental, inspirados en los principios de confidencialidad y voluntariedad. Los delegados de prevención de los centros emitirán un informe fundamentado no vinculante en relación a los planes que sobre esta materia se pudieran establecer en las empresas. Estos planes se abordarán, con una formación específica del CSS y los delegados de prevención.

19. Todas las actuaciones sobre materias relacionadas con el medio ambiente intracentro serán tratados en el CSS.

20. La seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia será de acuerdo a lo establecido en el título III de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, y en el resto de normas que se incorporen al respecto.

La evaluación de los riesgos que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, en función de lo que diga la evaluación de riesgos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas de AT y EP, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El

empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior lugar.

En caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.

Si este cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

21. Planes de emergencia

- a) La Fundación elaborará un plan de emergencia.
- b) Los planes de emergencia se difundirán de forma adecuada y suficiente de manera que cada profesional los conocerá y podrá actuar en consecuencia y en coordinación con el resto de trabajadores / as de la empresa.
- c) Se constituirán los equipos de primera y segunda intervención entre el personal, con carácter interdisciplinario siempre que sea posible.
- d) Se realizarán ejercicios prácticos de manera que se conozcan los sistemas de protección contra incendios.
- e) Se efectuarán, de acuerdo con el plan de prevención, los simulacros de evacuación necesarios en función de la complejidad de los centros con presencia de representantes de los bomberos.

22. Los delegados de prevención deberán ser nombrados por el Comité de empresa entre sus miembros o entre el colectivo de trabajadores/as que forman parte de la Institución, con formación específica en salud laboral y prevención de riesgos.

En cualquier caso, se deberá cumplir la ley de prevención de riesgos laborales (Ley 32/1995 de 8 de noviembre) y normativa de desarrollo.

Los delegados de prevención tendrán el mismo número de horas de crédito horario que los miembros del Comité de empresa.

23. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos. El empresario garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener presente estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los/las trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, debido a sus características

personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

24. Se constituirá una Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el ámbito del presente convenio, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales firmantes del convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias:

- a. Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños a la salud e implantación de la actividad y las gestiones preventivas en el ámbito del presente convenio.
- b. Elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados.
- c. Elaborar planes de actuación para las empresas de alta accidentabilidad del sector.
- d. Elaborar planes de formación específica para el personal.
- e. Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.
- f. Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo a petición de las partes
- g. Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas al Gobierno de la Generalitat para llevar a cabo planes de actuación.
- h. En el marco del presente convenio las partes se podrán dotar de asesores con el fin de poder llevar a cabo las funciones anteriormente indicadas.
- i. Elaborar un estudio de las cargas de trabajo de cada uno de los grupos profesionales de este convenio.

Los miembros de esta comisión elaborarán un reglamento interno de funcionamiento.

CAPÍTULO XI ***Procedimiento de acogida***

Artículo 61.

A los efectos de favorecer la más rápida y correcta integración de los profesionales de nueva contratación, la Fundación Parc Taulí, elaborará un protocolo de acogida dirigido al personal de nueva incorporación que deberá contemplar un manual de acogida que, entre otros aspectos de carácter interno, deberá incluir información sobre:

Información general:

- Distribución física de los edificios, indicando los principales servicios e instalaciones.
- Documentación relativa a la normativa interna general de prevención de riesgos laborales aprobada en el centro de trabajo.
- Organigrama del centro.

Información específica de las funciones a desarrollar:

- Descripción enunciativa y no limitativa de las funciones.
- Manual de procedimientos, si las hay.
- Recopilación de procedimientos operativos -si son-, a utilizar por el profesional para un correcto desarrollo de sus funciones: (protocolos, planes de cuidados, etc.).
- Relación de los grupos de trabajo y comisiones en funcionamiento en cada servicio o área de referencia.

- Recopilación de la normativa de funcionamiento interno (horarios, hojas informativas, etc.).
- Información específica de prevención de riesgos laborales relativa a su grupo profesional.
- El manual de acogida podría ser sustituido por cualquier otro instrumento de base tecnológica que alcance los mismos objetivos.

Información sobre el tratamiento de los datos personales del / la trabajador / a

- La empresa informará a los trabajadores / trabajadoras:
- De la existencia del fichero en el que quedarán recogidas sus datos personales.
- De la obligatoriedad de facilitarlas y mantenerlas actualizadas.
- De las consecuencias disciplinarias que puede conllevar la falsedad de los datos suministrados.
- De la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y transportabilidad en caso de cambio de empresa.

Del responsable del fichero.

La información que se facilitará en el momento de la contratación no exime a la empresa de solicitar el consentimiento expreso del / de la trabajador / a cuando pretenda dar un tratamiento a los datos no relacionado con la prestación laboral.

El proceso de acogida incluirá la transmisión de toda la información que se establezca como necesaria, con el fin de que los / las profesionales tengan conocimiento de las características propias de la prestación de servicios en el sistema sanitario de responsabilidad pública de Cataluña, de la cultura y valores propios de la Institución, su estructura y organización, así como la relativa a sus condiciones laborales y profesionales.

CAPÍTULO XII. Condiciones y procedimientos para la no aplicación de las condiciones establecidas en el convenio

Artículo 62.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo deberá articular en función de lo que establezca la normativa vigente en cada momento, que actualmente viene contemplada en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores , y respetando las prescripciones que al respecto vienen señaladas en el presente convenio, y en concreto las que se establecen en el artículo 11.7 del presente, en relación a las funciones de la Comisión paritaria respecto a esta materia.

CAPÍTULO XIII Desarrollo profesional del personal investigador (GP I)

Artículo 63. *Finalidades*

El sistema de desarrollo profesional en el seno de la FPT está destinado a reconocer: qué son, qué hacen y qué se comprometen los profesionales de la FPT.

La puesta en marcha de este sistema de desarrollo profesional implica:

1. El establecimiento de un periodo transitorio de implantación, que permita, de forma escalonada y reglada, implantar el modelo de carrera profesional descrito.
2. Atendiendo a que se trata de un procedimiento de adscripción voluntaria, regular los mecanismos de absorción y compensación retributiva de aquellos conceptos salariales, que a nivel personal y en cómputo global anual, sean superiores a los establecidos en las tablas retributivas del grupo, subgrupo profesional o, en su caso, nivel.

Artículo 64. *Carrera profesional*

1. Concepto

La carrera profesional es un sistema de reconocimiento, promoción y desarrollo profesional que reconoce de forma individualizada, pública y expresa, la aportación de cada profesional ligada a los objetivos y resultados de la Fundación, mediante el desarrollo profesional alcanzado por su experiencia y las competencias necesarias en la actividad de investigación.

Este sistema se desarrollará en el marco de la gestión por competencias, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, directamente relacionados con un desempeño excelente.

2. Ámbito de aplicación y requisitos de acceso

La FPT aplicará el sistema de carrera profesional a los investigadores / as que cumplan los siguientes requisitos:

3. Principios básicos

Voluntaria. Tanto el acceso a la carrera profesional como la salida tienen carácter voluntario. Se entenderá por salida de la carrera profesional el hecho de no presentarse a las evaluaciones periódicas que en cada momento correspondan, o no superar las correspondientes evaluaciones para ser asignado o para continuar en alguno de los niveles de carrera. La salida de la carrera profesional implica la pérdida o renuncia a percibir el complemento de carrera.

Evaluable. La participación en el sistema de carrera profesional será evaluable periódicamente mediante un sistema objetivo de evaluación. El cambio de nivel en ningún caso será automático.

Reversible. Salvo el primer nivel, cualquiera de los que pueda haber, será reversible y, por tanto, no consolidable. Habrá una evaluación positiva que se realizará periódicamente.

Revisable. La carrera profesional es un elemento activo y, por tanto, sujeto a revisión y a cambios.

Participativa. Se procederá a la constitución de una comisión evaluadora de la carrera profesional, con el objetivo de que la gestión de los méritos de los profesionales sea pública y transparente.

Estructurada y retribuida por niveles. - Estos niveles no constituyen en ningún caso una categoría, grupo, subgrupo profesional o nivel profesional diferente, ni una vinculación a un puesto de trabajo determinado.

Diferenciada. La carrera profesional es diferenciada e independiente de los cargos de responsabilidad o mando.

4. Niveles y acceso

El sistema se estructura en tres niveles y con 6 años de ejercicio en los mismos.

Nivel A. Después de 6 años como investigador y someterse a una evaluación.

Nivel B. Después de 6 años de permanencia en el nivel precedente y someterse a una evaluación.

Nivel C. Después de 6 años de permanencia en el nivel precedente y someterse a una evaluación.

La evaluación en la que se hace mención, será la que se establezca por parte de la FPT, habiendo escuchado a los legales representantes de los trabajadores o con las personas que decidan. La comisión de trabajo correspondiente, será siempre paritaria y con un número no superior a 10 personas contando las dos partes.

El Patronato de la FPT podrá aprobar el reconocimiento de niveles de profesionales de nueva incorporación, si se considera que son homogéneos al de la Fundación, caso en el que no habrá la nueva acreditación y siempre a propuesta de la Dirección de la Fundación.

A falta de acuerdo concreto respecto al modelo de desarrollo profesional y los baremos a utilizar para la progresión en cada uno de los diferentes modelos o bien en el período transitorio, se podrá utilizar transitoriamente el modelo de desarrollo que utiliza el Hospital Universitario al que la Fundación se encuentra vinculado.

5. Evaluación

5.1. La Comisión paritaria para la confección de los baremos tendrá en consideración:

A) Evaluación curricular

El currículum se presentará en un modelo normalizado. La evaluación será realizada por una comisión evaluadora paritaria con los criterios generalmente aceptados de baremo de méritos. En este apartado se valorará a título orientativo, globalmente el currículum poniendo énfasis en los siguientes aspectos:

- a) Estudios realizados, actividades profesionales realizadas, estancias en el extranjero, premios obtenidos y otras formas de reconocimiento, presencia en la comunidad científica (editor, sociedades...) o en comisiones evaluadoras de investigación de organismos.
- b) La capacidad de realización de los proyectos de investigación vía convocatorias competitivas, públicas o privadas, estatales, europeas o de otra procedencia.
- c) La capacidad demostrada de formación de nuevos investigadores: número de investigadores en formación, contratos pre doctorales y post doctorales. Tesis dirigidas, postgrados y maestrías dirigidos por los investigadores del grupo o doctorados impulsados y vinculados a las líneas de investigación.

B) Evaluación de resultados y de la calidad de la actividad investigadora

En este apartado se valorará el nivel de excelencia en la producción científica y la utilidad de los resultados de la investigación (patentes, contratos con empresas y otras evidencias de transferencia de resultados de la investigación en la industria o la aplicación sanitaria del conocimiento generado). Para las funciones de apoyo, será la valoración directiva quien dará respuesta al resultado de la actividad desarrollada por éste.

Los indicadores objetivos más aceptables son:

- a) Los índices de impacto de las revistas científicas, calculados fundamentalmente a partir de las citas que reciben los artículos que publican. En este apartado se valorarán las publicaciones de los 5 últimos años como primer o último autor o como responsable de la correspondencia con el editor. Para la evaluación del Factor de Impacto Total (FIT) y del Factor de Impacto Medio (FIM) se utilizarán los valores publicados por el Science Citation Index del año correspondiente a la publicación.
- b) Las citas o el reconocimiento internacional que reciben las publicaciones.
- c) La existencia y utilidad de los resultados de las búsquedas, medidos con solicitudes de patentes y modelos de utilidad, y la obtención de patente, el valor económico de la patente activa conseguida mediante investigación aplicada y la existencia de aplicaciones en la práctica clínica que hayan modificado la misma.
- d) Las acciones de transferencia de conocimiento mediante contratos o convenios de investigación con administraciones públicas o empresas.
- e) La obtención de financiación vía convocatorias competitivas públicas o privadas, estatales, europeas o de otra procedencia.
- f) Logro de metas y resultados establecidos previamente entre la dirección y los profesionales.

C) Evaluación de las competencias técnicas y genéricas establecidas

Se entiende por competencia el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que se traducen en conductas y hábitos percibidos, directamente relacionados con un desempeño

excelente y que una organización necesita que tengan sus trabajadores/as para alcanzar sus objetivos.

En este apartado se podrá valorar, entre otros:

- a) La adecuación de las líneas y/o proyectos de investigación en las orientaciones del Plan de Investigación e Innovación de la Generalitat de Catalunya, del Plan Nacional de I + D + I y de la política científica de la FPT.
- b) La composición, estructura, interdisciplinariedad y coherencia del grupo de investigación o línea que lidere el investigador.
- c) La participación en órganos de gestión, comisiones, etc. como expresión del compromiso con la Institución.
- d) La capacidad de divulgación científica de los resultados. Programa o acciones de comunicación, difusión o didáctica de la actividad de investigación del grupo o de la línea.

D) Evaluación actitudes de los investigadores

Respecto a las actitudes, se desarrollarán mecanismos de valoración psicométrica y de valoración 360º.

5.2. Las puntuaciones necesarias para alcanzar cada nivel serán fijadas para cada convocatoria por la Comisión paritaria.

5.3. Una vez alcanzado un determinado nivel de carrera, salvo el Nivel A que quedará consolidado, el investigador podrá ser evaluado cada 10 años. Si no supera esta evaluación, perderá el nivel de carrera vigente y bajará el nivel inmediatamente inferior, sin perjuicio de poder volver a concurrir a las convocatorias del mismo nivel perdido en cualquier momento una vez transcurrido el plazo de dos años.

5.4. Los méritos caducan a los diez años, excepto para el periodo transitorio que tendrán una validez de hasta los años al que haga referencia cada nivel.

6. Niveles e importes

El importe anual (en euros) del complemento de carrera asignado a cada nivel, será un % sobre el salario de cada grupo y nivel profesional contemplado en el anexo 1. Los % tendrán la siguiente distribución en los diferentes niveles: 10% nivel A; 15% nivel B; 20% nivel C. Mensualmente se hará efectiva 1/12 parte del importe anual (no contemplado en las pagas extraordinarias).

7. Período de implantación

Durante el período de implantación, que se hará por una sola vez, los investigadores que a fecha de entrada en vigor de este convenio ya formen parte de la plantilla de la Fundación, podrán acelerar su progresión entre los diferentes niveles de acuerdo con los siguientes criterios:

Acceder al Nivel A: Si se tiene 6 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca.

Acceder al Nivel B: Deberá acceder al nivel A de acuerdo con el criterio precedente. Alcanzado el nivel A, si se tiene 12 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca de nivel B.

Acceder al Nivel C: Deberá acceder al nivel A y B de acuerdo con los criterios precedentes.

Alcanzado el nivel B, si se tiene 19 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca de nivel C.

CAPÍTULO XIV

Sistema de incentivación profesional del personal de soporte. Grupo Profesional II.

Artículo 65. *Finalidades*

El sistema de desarrollo profesional en el seno de la FPT está destinado a reconocer: la evolución y el compromiso de los profesionales de este grupo profesional dentro la FPT.

La puesta en marcha de este sistema de desarrollo profesional implica:

1. El establecimiento de un periodo transitorio de implantación, que permita, de forma escalonada y reglada, implantar el modelo de reconocimiento al crecimiento profesional.
2. Atendiendo a que se trata de un procedimiento de adscripción voluntaria, regular los mecanismos de absorción y compensación retributiva de aquellos conceptos salariales, que a nivel personal y en cómputo global anual, sean superiores a los establecidos en las tablas retributivas del grupo, subgrupo profesional o, en su caso, nivel.

Artículo 66. *Incentivación profesional*

1. Concepto

La carrera profesional es un sistema que reconoce de forma individualizada, pública y expresa, el crecimiento con aptitudes de los profesionales como actitudes, concordantes con las que la cultura de la FPT quiere destacar como más adecuados.

2. Ámbito de aplicación y requisitos de acceso

La FPT aplicará el sistema de incentivación profesional al personal de apoyo que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener un régimen de contratación laboral de, al menos una dedicación del 50% de la jornada de dedicación.
- Acreditar un tiempo de antigüedad mínimo a la FPT de 6 años.

3. Principios básicos

Voluntaria. Para acceder al sistema, los profesionales que cumplan los requisitos que más adelante se establezcan, el profesional deberá explicitar su voluntad de participar en el sistema de incentivación.

Evaluable. La participación en el sistema de incentivación carrera profesional será evaluable de acuerdo con los criterios establecidos por cada nivel. El cambio de nivel en ningún caso será automático.

Participativa. Se procederá a la constitución de una comisión evaluadora de la carrera profesional.

Estructurada y retribuida por niveles. Estos niveles no constituyen en ningún caso una categoría, grupo, subgrupo profesional o nivel profesional diferente, ni una vinculación a un puesto de trabajo determinado.

Diferenciada. La carrera profesional es diferenciada e independiente de los cargos de responsabilidad o mando.

4. Niveles y acceso

El sistema se estructura en tres niveles y con 6 años de ejercicio en los mismos.

Nivel A. Después de 6 años como profesionales de la FPT y someterse a una evaluación.

Nivel B. Después de 6 años de permanencia en el nivel precedente y someterse a una evaluación.

Nivel C. Después de 6 años de permanencia en el nivel precedente y someterse a una evaluación.

La evaluación en la que se hace mención, será la que se establezca por parte de la FPT, habiendo escuchado a los legales representantes de los trabajadores o con las personas que decidan. La comisión de trabajo correspondiente, será siempre paritaria y con un número no superior a 10 personas contando las dos partes.

El Patronato de la FPT podrá aprobar el reconocimiento de niveles de profesionales de nueva incorporación, si se considera que son homogéneos al de la Fundación, caso en el que no habrá la nueva acreditación y siempre a propuesta de la Dirección de la Fundación.

5. Evaluación

5.1. La Comisión paritaria para la confección de los baremos tendrá en consideración:

A) Evaluación curricular

El currículum se presentará en un modelo normalizado. La evaluación será realizada por una comisión evaluadora paritaria con los criterios generalmente aceptados de baremo de méritos. La comisión evaluadora establecerá los baremos y el nivel mínimo de puntuación a alcanzar.

B) Evaluación de las competencias técnicas y genéricas establecidas

Se entiende por competencia el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que se traducen en conductas y hábitos percibidos, directamente relacionados con un desempeño excelente y que una organización necesita que tengan sus trabajadores/as para alcanzar sus objetivos.

C) Evaluación 360º del profesional que opta al sistema de incentivación

5.2. Una vez alcanzado un determinado nivel de carrera, salvo el Nivel A que quedará consolidado, el investigador podrá ser evaluado cada 3 años. Si no supera esta evaluación, perderá el nivel de carrera vigente y bajará el nivel inmediatamente inferior, sin perjuicio de poder volver a concurrir a las convocatorias del mismo nivel perdido en cualquier momento una vez transcurrido el plazo de dos años.

5.3. Los méritos caducan a los diez años, excepto para el periodo transitorio que tendrán una validez de hasta los años al que se refiera cada nivel.

6. Niveles e importes

El importe anual (en euros) del complemento de carrera asignado a cada nivel, será un % sobre el salario de cada grupo y nivel profesional contemplado en el anexo 1. Los % tendrán la siguiente distribución en los diferentes niveles: 6% nivel A; 10% nivel B; 15% nivel C. Mensualmente se hará efectiva 1/12 parte del importe anual (no contemplado en las pagas extraordinarias).

7. Período de implantación

Durante el período de implantación, que se hará por una sola vez, los investigadores que a fecha de entrada en vigor de este convenio ya estén en plantilla de la Fundación, podrán acelerar su progresión entre los diferentes niveles de acuerdo con los siguientes criterios:

Acceder al Nivel A: Si se tiene 6 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca.

Acceder al Nivel B: Deberá acceder al nivel A de acuerdo con el criterio precedente. Alcanzado el nivel A, si se tiene 12 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca de nivel B.

Acceder al Nivel C: Deberá acceder al nivel A y B de acuerdo con los criterios precedentes.

Alcanzado el nivel B, si se tiene 19 años de antigüedad como investigador a la FPT, podrá presentarse a la primera convocatoria que se establezca de nivel C.

CAPÍTULO XV

Sección 1. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Artículo 67.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho:

- En la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y, en caso de desacuerdo con la empresa, las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
- En la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.
- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente, en el caso de que la trabajadora tiene que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.
- La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el término máximo de quince días tendrá que optar entre el regreso al puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.
- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.
- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia
- Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales de Atención o por los Servicios de Salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.
- La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los anteriores derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.
- Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección.
- Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los Servicios Sociales.

Sección 2. Derechos de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia en el lugar de trabajo

Artículo 68.

Sin perjuicio de las medidas preventivas que se adopten para evitar situaciones de violencia en el lugar de trabajo contra el personal provocadas por los pacientes o usuarios de los servicios o por sus familiares o personas vinculadas, el personal víctima de episodios de violencia en el puesto de trabajo tiene derecho a recibir apoyo jurídico y, en su caso, psicológico a cargo de la empresa. Sin embargo, el asesoramiento y defensa jurídica cuando estén cubiertos por una póliza de defensa jurídica suscrita por el / la profesional o por su colegio, correrán a cargo de esta póliza.

Las empresas elaborarán un protocolo de actuaciones ante los episodios de violencia o de existencia de riesgo que se puedan producir y darán difusión del protocolo a todo su personal. Este protocolo deberá contemplar los canales de comunicación de los episodios violentos y el sistema de registro de las incidencias. Los Comités de seguridad y salud, o comisiones multidisciplinares creadas específicamente en cada Centro para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, deben identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo, y los pacientes/usuarios, y encargarse de su evaluación y proponer a la gerencia la cartera de medidas para reducir los riesgos de agresión.

Disposición adicional primera.

Con este convenio, se pretende que los profesionales de la Fundación Parc Taulí, como entidad vinculada al Hospital Universitario del Consorcio Corporación Sanitaria Parc Taulí de Sabadell, y con una similar categoría y nivel de desarrollo tengan una retribución homogénea. En este sentido, las tablas retributivas que sean aprobadas en cada convenio SISCAT, a falta de acuerdo entre las partes, serán las aplicadas en la presente relación y los sucesivos convenios que se puedan generar.

Estas previsiones están condicionadas a las limitaciones que sean de aplicación a la Fundación, de acuerdo con lo que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos y demás normas de aplicación.

Disposición adicional segunda.

Para el ejercicio 2021 y mientras no esté negociado el nuevo convenio, los profesionales de la Fundación Parc Taulí, en concordancia a la voluntad de los negociadores y a las obligaciones de carácter legal y presupuestario, tendrán el mismo incremento que los profesionales del Consorcio Corporación, que no será otro, que aquel que se determine por los profesionales del SISCAT, con la condición de centro público.

Disposición adicional tercera.

En relación a los días de libre disposición que se contemplan en el artículo 35.2 y los acuerdos que alcancen las partes negociadoras del II convenio SISCAT
Para el ejercicio 2021, mientras no se establezca un nuevo convenio, los profesionales, tendrán como jornada anual 1620 horas y los días de libre disposición contemplados en el artículo 35.2, más un día adicional.

Disposición final.

Primera. Las partes, conscientes de la dilación en el tiempo del proceso negociador, iniciado a primeros del año 2017 y las modificaciones sobrevenidas durante este tiempo, ambos asumen pacífica y voluntariamente que el convenio tendrá su vigencia económica a partir de día 1 de enero de 2020 y en contrapartida, los profesionales, con contrato vigente a la ratificación del presente convenio, con el acuerdo del Patronato de la Fundación y la ratificación, por parte del órgano correspondiente de la Generalitat de Catalunya, percibirán un pago único a abonar durante los primeros meses posterior a la fecha de ratificación de este texto convenial.

Segunda. Las tablas recogidas en los anexos 1, 2 y 3, son aplicadas, sin la reducción del 4,05%, dado lo dispuesto en el artículo 30 del presente convenio, por lo que los profesionales de la FPT, ven minorado su retribución anual en este mismo porcentaje a través de no percibir la retribución variable allí contemplada.

Tercera. El mayor coste de este convenio, o cualquier otra cuantía derivada de las obligaciones del mismo, se debe sufragar de forma íntegra, con recursos no procedentes, ni de la Generalidad de Cataluña, ni de ninguna de sus entidades vinculadas, salvo que se trate de contraprestaciones por prestación de servicios.

La financiación adicional, provendrá de recursos propios de la entidad o de facturación a terceros, por prestaciones que ésta pueda llevar a cabo.

Por tanto, las retribuciones establecidos en las tablas salariales, quedan supeditadas a esta condición, de forma que los resultados negativos de un ejercicio por esta causa, conlleva la inaplicación de cualquier incremento retributivo que comprometa el equilibrio presupuestario, sin perjuicio de que el órgano de gobierno pueda instar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, contempladas en el artículo 41,1.d) de la ley ET, en aras a restablecer el equilibrio económico presupuestario derivado de la aplicación de este convenio, siendo conocedoras las partes de esta circunstancia de forma expresa.

ANEXOS
TABLAS SALARIALES 2020

ANEXO 1
SALARIO BASE (Para jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
PINVES	NIVEL 1	N I	31.213,45	2.229,53	2.389,27	170,66
	NIVEL 2	N II	25.220,11	1.801,44	1.930,50	137,89
PNOINVES	NIVEL 1	-	31.213,45	2.229,53	2.389,27	170,66
	NIVEL 2	-	25.220,11	1.801,44	1.930,50	137,89
	NIVEL 3 (no universitarios)	II	20.967,58	1.497,68	1.604,99	114,64
		I	18.377,06	1.312,65	1.406,69	100,48

ANEXO 2
PLUS RESPONSABILIDAD (Para jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
PINVES	NIVEL 1 Y NIVEL 2	VI	10.613,52	758,11	812,42	58,03
		V	7.960,14	568,58	609,32	43,52
		IV	5.306,77	379,06	406,21	29,02
		III	3.980,07	284,29	304,66	21,76
		II	3.316,72	236,91	253,88	18,13
		I	2.653,38	189,53	203,11	14,51
PNOINVES	NIVEL 1 Y NIVEL 2	VI	5.306,77	379,06	406,21	29,02
		V	4.643,41	331,67	355,44	25,39
		IV	3.980,07	284,29	304,66	21,76
		III	3.316,72	236,91	253,88	18,13
		II	2.653,38	189,53	203,11	14,51
		I	1.990,02	142,14	152,33	10,88
	NIVEL 3 (no universitarios)	III	1.592,02	113,72	121,86	8,70
		II	1.326,68	94,76	101,55	7,25
		I	1.061,34	75,81	81,24	5,80

ANEXO 3
OTROS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES
Retribución variable en función de objetivos
(Para jornadas completas) grupos 1, 2 y 3 nivel II

Grupo Prof	N	Año 2020	RVOG
PINVES	NIVEL 1	3.400	179,73
	NIVEL 2	2.800	148,02
PNOINVES	NIVEL 1	1.326,69	70,13

	NIVEL 2		1.137,17		60,11
	NIVEL 3	1	947,64		50,10
		2	852,87		45,09

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FUNDACIÓ PARC TAULÍ (FPT) PER ALS ANYS 2020 I 2021

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Secció 1. Àmbits

Article 1. Àmbit funcional i personal

1.1. El present Conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal vinculat amb contracte de treball que presti serveis a la Fundació Parc Taulí (FPT).

1.2. Queden exceptuades totalment de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu les persones que s'indiquen a continuació:

- a) Els indicats en l'article 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Els professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, rebin una contraprestació econòmica pels seus serveis professionals (encara que realitzin la seva activitat a locals de la FPT, 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.
- c) Tanmateix queda exceptuat aquell personal que desenvolupi els seus serveis a la FPT per beca o altre procediment atorgat per un Organisme o Institució externa, ja sigui de caràcter públic o privat.

Secció 2. Vigència, duració, denúncia, pròrroga. Comissió negociadora

Article 2. Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat. Els efectes econòmics del present conveni, ho seran des del dia 1 de gener de 2020.

Article 3. Durada

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de 2021.

Article 4. Denúncia i terminis per a la negociació

4.1. La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. L'ultra activitat del present Conveni finalitzarà, al cap de dos anys de la seva denúncia.

Més enllà del temps d'ultra activitat, les condicions laborals, seran les vinculades al conveni de la sanitat concertada SISCAT, d'aplicació a les entitats instrumentals del Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí, llevat dels aspectes de carrera professional i estructura retributiva que les parts estableixen de forma expressa, que es mantindran les contemplades en el present conveni, fins que hagi acord.

4.2. Podran instar a la denúncia del present Conveni, cadascuna de les parts signants.

Article 5. Pròrroga

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, per períodes anuals, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb el que estableix l'article 4.

Article 6. *Comissió negociadora.*

La Comissió negociadora del nou Conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el Conveni sigui denunciat. Actuaran en qualitat de President i Secretari d'aquesta les persones que els membres de la Comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

Secció 3. Prelació de normes, vinculació a la totalitat i garantia "ad personam" i absorció i compensació

Article 7. *Prelació de normes*

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre la Fundació i els seus treballadors.

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

Atenent que la Fundació Parc Taulí està participada majoritàriament de forma indirecta per la Generalitat de Catalunya a través d'entitats del seu sector públic, a la mateixa li seran d'aplicació les normes que específicament així ho estableixin.

Article 8. *Vinculació a la totalitat*

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

Article 9. *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 còmput anual. Qualsevol pacte o disposició posterior en còmput global més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix.

Article 10. *Absorció i compensació*

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions tant econòmiques com de treball existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa, aquestes i qualsevol altra queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Les millores retributives o de condicions laborals futures 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.

Secció 4. Comissió paritària

Article 11. *Comissió paritària*

11.1. 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.

Igualment, la Comissió paritària estudiarà i establirà criteris objectius a fi i efecte de fomentar l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc., i establirà els criteris per a l'aplicació i distribució dels recursos associats al Pla de Formació Anual.

11.2. La Comissió esmentada s'ha de reunir sempre a requeriment de qualsevol de les parts, en el termini d'una setmana. La sol·licitud es formularà per escrit.

11.3. La Comissió paritària estarà integrada per quatre membres, dos en representació dels treballadors i dos en representació de la Direcció, representants que hauran d'haver format part de la Comissió negociadora del Conveni.

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

11.5. La Comissió té com a domicili a Parc del Taulí núm. 1 de Sabadell, Edifici La Salut (08208).

11.6. Ambdues parts convenen sotmetre a la Comissió paritària, i amb caràcter previ, tots els dubtes, discrepàncies o conflictes que es puguin produir com a conseqüència de l'aplicació i la interpretació del Conveni col·lectiu, abans que aquests siguin plantejats davant la jurisdicció competent. Presentada consulta al respecte la Comissió s'haurà de reunir abans de 10 dies fent un acta al respecte de la seva decisió.

11.7. Expressament les parts s'obliguen a acudir a la Comissió paritària per dirimir qualsevol discrepància que pogués sorgir en la negociació de les modificacions substancials de condicions de treball establertes en aquest Conveni i que la Direcció de la Fundació pretengués aplicar, així com els procediments d'inaplicació del règim salarial del Conveni, excepte que ho sigui per aplicació d'una norma amb rang de llei. De continuar les discrepàncies en aquesta matèria un cop finalitzat el preceptiu període de consultes, les parts s'obliguen a acudir en mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya per intentar arribar a un acord, en un termini no superior a 35 dies, i tot això sense perjudici d'allò establert a la Disposició Addicional Segona del present Conveni.

11.8. Expressament les parts faculden a la Comissió paritària a desenvolupar les funcions d'adaptació i/o modificació d'aquest Conveni durant la seva vigència però, en aquest cas, haurà d'ampliar-se la composició de la Comissió paritària de forma que formin part d'aquesta, de manera proporcional a la seva representació al comitè d'empresa, totes les organitzacions sindicals amb legitimació negocial. Qualsevol acord que impliqui la modificació o desenvolupament del Conveni haurà de disposar dels requisits de legitimació dels articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció 5. Organització del treball

Article 12. 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.

CAPÍTOL II Del personal

Secció 1. Ingressos, cessaments

Article 13. Ingressos

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

13.2. La FPT es compromet a tenir en compte pel que fa a la selecció i incorporació d'investigadors les recomanacions sobre la matèria que es facin en el marc europeu i en el grup de treball HRS4R.

13.3. Les incorporacions 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:

- a) 4 mesos per als titulats universitaris (títols de grau o llicenciats i diplomats universitaris).
- b) 2 mesos per a la resta del personal

La situació d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment que afectin al treballador/a en el decurs del període de prova interromprà el còmput del mateix.

13.4. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que el treballador indefinit del mateix nivell professional. Durant aquest temps, qualsevol de les parts podrà rescindir la relació de treball, sense haver-hi indemnització ni termini mínim de preavis. La no superació del període de prova serà comunicada a l'interessat mitjançant un escrit.

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

13.6. Es computarà com a període de prova:

- el temps treballat dels treballadors/res que ja han desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a la Fundació, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre que no hagi transcorregut un termini superior a un any.
- el temps treballat dels treballadors/res contractats com a no indefinits, quan accedeixen a la condició d'indefinit a l'empresa, amb el mateix nivell professional i sense interrupció.

Article 14. *Cessaments*

14.1. El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció. S'estableixen els terminis de preavis següents:

- a) 1 mes per al personal titulat
- b) 15 dies per a la resta de personal

Els mateixos terminis seran necessaris en casos de sol·licitud d'excedències voluntàries de l'article 36.2 del present conveni.

14.2. 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.

14.3. L'import a abonar en concepte de liquidació de parts proporcionals i salaris pendents es farà efectiu el darrer dia hàbil del mes en què es produeixi el cessament, sempre que s'hagi respectat el període de preavis. En cas contrari, es farà efectiu com a màxim el dia 20 del mes següent al del cessament.

14.4. Quan un treballador/a cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al seu comandament superior immediat, en aquell mateix moment, tot l'equip de treball i de protecció individual que li hagués estat entregat quan hi va ingressar, o al llarg de la seva estada a l'empresa, així com qualsevol altre efecte, targeta d'identificació, material o vestuari de l'any en curs; també haurà de deixar lliure l'armariet personal que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empresa queda facultada per fer les actuacions oportunes per al correcte funcionament dels serveis, així com per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import dels estris no retornats.

Secció 2. Contractació

Article 15. Tipus de contractació

15.1. Seran admissibles totes les formes de contractació previstes a les Lleis. La FPT aplicarà les diferents tipologies de contractació laboral temporal d'acord amb el que estableixi la normativa laboral vigent en matèria de contractació i el que prevegin les convocatòries públiques de projectes que recullin com a requisit per a la validesa de la justificació de la despesa el caràcter temporal de la contractació.

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

15.2. Contracte per obra o servei determinat

- 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'establiment de línies i/o projectes d'investigació amb qualsevol tipus d'Institució. Igualment, 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 constitueixi el seu objecte, i la durada del contracte estarà supeditada a la durada del Conveni, concert, contracte, projecte o a la durada indicada a la convocatòria i/o a la Llei.

15.3. En els contractes temporals del personal lligat a un projecte d'investigació, la durada d'aquests serà la de l'execució del projecte específic i serà d'aplicació allò establert a la vigent Disposició Addicional quinzena apartat 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors.

15.4. En cap cas un/a professional podrà adquirir la condició de treballador/a fixa sense haver superat un procés de convocatòria pública subjecta als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.

Secció 3. Confidencialitat

Article 16. Garantia de confidencialitat

A l'empara de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals, tot treballador/a de la FPT es compromet a:

1. Respectar la confidencialitat de totes les dades que, per qualsevol mitjà, arribin al seu coneixement, com a conseqüència de la seva estada a l'empresa, i a no desvetllar ni reproduir de cap manera cap d'aquestes dades fora de l'empresa.

Les dades anteriorment esmentades poden referir-se tant a pacients com a totes aquelles terceres persones, que de forma directa o indirecta, es posin en contacte amb l'empresa, i igualment queda inclòs qualsevol fet observat per ell o narrat pel personal de l'empresa i que es refereixen a aquest personal. Especialment, queden incloses les dades de caràcter personal contingudes en fitxers de qualsevol tipus de la Institució, en els termes previstos a l'esmentada Llei Orgànica 3/2018.

2. Utilitzar les dades de caràcter personal, únicament i exclusiva, per aquelles tasques que comportin l'execució de les activitats pròpies de les seves funcions, i en cap cas les farà servir amb una altra finalitat que no sigui l'establerta per l'empresa. Aquesta obligació es mantindrà fins i tot després de finalitzada la relació amb l'empresa.

3.No fer ús, reproduir, explotar, comercialment o científica, o qualssevilla altres actuacions de naturalesa anàloga, respecte als treballs realitzats o en fase de realització en l'empresa i que gaudeixin de la protecció que els confereix la Llei de Propietat Intel·lectual, aprovada pel Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, la Llei 20/2003, de 7 de juliol, de Protecció Jurídica del Disseny Industrial, la Llei 17/2001, de 7 de desembre, de Marques, la Llei 24/2015, de 24 de juliol, de Patents, i altres disposicions concordants.

Secció 4. Classificació professional i promoció

Article 17. Grups, subgrups i nivells professionals

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal de la FPT en un grup professional, subgrup professional i, en el seu cas, nivell, segons les seves funcions i el contingut general del treball que presti en cada modalitat de contracte, segons s'especifica a continuació.

Tots els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en aquesta classificació professional.

Com a principi general, s'estableix que la titulació és obligatòria pel desenvolupament de la funció, però no a l'inrevés, és a dir, que la titulació, no determina la funció. Per tant, cada funció es determinarà pel seu contingut profesiogràfic que establirà la titulació exigible. Cap lloc de treball reconeixerà una titulació superior a l'exigida.

Grup 1. Personal Investigador (PINVES) amb titulació de Grau Superior (Llicenciats o de grau mitjà).

És aquell personal, que amb la corresponent formació oficial acreditada, realitza tasques no sanitàries ni assistencials però que fa activitat com a investigador en el marc general de l'activitat de recerca de la Institució i de l'Hospital Universitari vinculat.

La seva titulació acadèmica, els ha de permetre exercir tasques de recerca orientades a la creació i generació de nou coneixement. Aquest grup engloba els següents nivells:

Nivell 1. Titulat de Grau Superior/ Llicenciat-da

És l'investigador amb títol de Llicenciat/da o doctor que assumeix les funcions de recerca que li siguin encomanades.

Nivell 2. Titulat de Grau o Grau mig

És l'investigador amb títol de grau o grau mig que assumeix les funcions de recerca que li siguin encomanades.

L'assignació a un o altre nivell, serà en funció de la formació requerida en el projecte d'investigació i el nombre d'ECTS.

Grup 2. Personal no Investigador / Suport, (PNOINVES) amb titulació de Grau Superior, Mitjà Para-Assistencial o cicle de Formació Professional.

És aquell personal, que amb la corresponent formació oficial acreditada, realitza tasques de suport a la gestió i no relacionades amb l'activitat investigadora, o de recerca o d'innovació.

La seva titulació acadèmica, els ha de permetre exercir les tasques pròpies de la professió a les quals els hi habilita la mateixa. Aquest grup engloba els següents nivells:

Nivell 1. Titulat de Grau Superior/ Llicenciat-da

És el professional amb títol de Llicenciat/da que assumeix les funcions de suport pròpies de la titulació acadèmica i que li siguin encomanades.

Nivell 2. Titulat de Grau o Grau mig

És el professional amb títol de grau o grau mig que assumeix les funcions de suport pròpies de la titulació acadèmica i que li siguin encomanades.

L'assignació a un o altre nivell, serà en funció de la formació requerida per la funció i el nombre d'ECTS.

Nivell 3. Formació Professional en els seus diferents graus

És el professional amb títol de Cicles formatius de Grau I o Grau II de Formació Professional que realitza funcions de suport a la gestió pròpies de la titulació acadèmica i que li siguin encomanades, i que seran subgrup 2 ó 1, respectivament.

Article 18. Incorporacions de professional

Les incorporacions, ja siguin per llocs de treball fixes o temporals, estaran subjectes als principis d'igualtat, publicitat, capacitat i mèrits.

Els procediments que s'efectuaran per a la gestió de les incorporacions seran els recollits al Codi de Selecció vigent en cada moment i que respectarà els principis de l'article 55 del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de Text Refós de l'EBEP per remissió de la seva Disposició Addicional Primera

CAPÍTOL III Temps de treball

Secció 1. Jornada i horaris.

Article 19. Jornada

19.1. La jornada anual ordinària serà, com a mínim de 37,5 hores setmanals, i de 1634 hores anuals durant l'exercici 2020, per a tots els professionals vinculats al present Conveni.

19.2. Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sense perjudici del que disposa l'article 20.3 d'aquest Conveni.

En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà de complir-se inexcusablement, atenent que per al seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descansos anuals, setmanals i festius, així com els dies de lliure disposició.

En cas que hi hagi romanent d'hores, s'haurà d'acordar entre empresa i treballadors de cada Departament la fórmula per a la seva regularització, d'acord amb el calendari laboral. En cas de conflicte, decidirà la Direcció de l'empresa.

Article 20. Horaris

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

20.2. Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir segons estableixi la Direcció i ho posi en coneixement del Comitè d'empresa, fins i tot quan es superin les nou hores diàries. En tot cas, el 10% de la jornada pactada es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any.

20.3. Quan es practiqui horari continu de més de 6 hores, el personal afectat tindrà dret a 15 minuts de descans, dintre de la jornada de treball i es considerarà com de treball efectiu. Aquest període de descans serà de 35 minuts per al personal de menys de 18 anys quan la seva jornada continua superi les 4,5 hores.

20.4. Qualsevol canvi d'horari sol·licitat pels treballadors no serà vàlid fins que sigui autoritzat de forma expressa i escrita per la Direcció de Gestió de l'empresa. En tot cas, la Direcció de Gestió haurà de contestar en un termini no superior a 30 dies des de que rebí la petició de canvi.

20.5. L'empresa es compromet a pactar amb el Comitè d'empresa el calendari de cada any a finals de l'any anterior, en quant es publiqui al DOGC el calendari oficial de festius intersetmanals, en tot cas no més tard del mes de desembre.

Secció 2. Descansos

Article 21. Descans diari i setmanal

21.1. Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.

21.2. Així mateix, els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes, acumulable en els termes legalment previstos.

Article 22. Descans anual (vacances)

22.1. Les vacances seran de 30 dies naturals (22 dies laborables) per any i, preferentment, es realitzaran als mesos compresos entre maig i setembre. Les vacances són un dret irrenunciable i només la Direcció, per necessitats del servei, pot proposar al treballador períodes diferents a l'establert com a preferent.

22.2. Les vacances es retribuïran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que retribueixin la jornada ordinària i, els plusos que es vinguin percebent de forma periòdica, en el seu cas.

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

22.4. Es podrà gaudir de les vacances en data distinta, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin, si coincidissin amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural.

22.5. En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador el gaudiment, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguin, el treballador ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 23. Festius intersetmanals

23.1. Els treballadors tindran dret als 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que si es treballen hauran de tenir descans compensatori. S'entendrà que ha existit descans compensatori quan el treballador/a no sobrepassi la jornada anual contractada i disposi d'un nombre de dies de descans igual o superior al garantit en aquest Conveni col·lectiu.

23.2. Els treballadors tindran dret a gaudir de 2 dies més de festa, que es gaudiran 1 per Setmana Santa i 1 per Nadal.

Article 24. 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) 22 dies laborables de vacances (article 22 del Conveni).
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).
- c) 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial (art. 23.1 del Conveni i art.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) 1 dia a gaudir per Setmana Santa (article 23.2 del Conveni).
- e) 1 dia a gaudir per Nadal (Article 23.2 del Conveni).

CAPÍTOL IV Condicions econòmiques

Secció 1. Percepcions salarials

Article 25. Salari base mensual

25.1. És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i/o nivell professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

25.2. La seva quantitat fixa a l'annex 1, en el benentès que l'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 19. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

25.3. En cas que un treballador estigui contractat per tal de desenvolupar un projecte que estigui finançat per una agència finançadora externa, el salari d'aquell treballador, independentment de la seva classificació professional, serà el que estableixin les clàusules de la Resolució de qui concedeixi el finançament, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional.

Podrà complementar-se el salari derivat del finançament i el que s'estableix en el present conveni, sempre que hagi l'autorització expressa del Patronal de la FPT.

Article 26. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

26.1. Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries, que es rebran amb la nòmina dels mesos de juny i desembre respectivament.

26.2. Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base i de tots els complementos, llevats aquells que en els annexes corresponents indiquen que s'abonin en 12 mensualitats.

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

La de juny, de l'1 de juliol de l'any precedent a 30 de juny de l'exercici d'abonament. La de desembre de 1 de gener a 31 de desembre de l'any en curs.

Article 27. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament i/o complement funcional.

27.1. Es defineix com un complement funcional o de responsabilitat o de lloc de treball, de caràcter no consolidable, i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball que realitzen tasques d'especial complexitat tècnica, responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació, que entès per jornades complertes, ho determini la FPT a través del seu òrgan de govern, és a dir, resolució del patronat de la FPT, tenint en consideració els següents aspectes:

- Responsabilitat front a tercer
- Nombre de professionals a càrrec

- Volum de recursos econòmics i materials gestionats
- Nivell de singularitat en l'habilitat, perícia i competència en el desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball
- Altres d'especial valoració, a proposta de la direcció de la FPT i a criteri del Patronat de la FPT.

27.2. 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.

Són acumulables en un mateix lloc de treball un complement funcional més un complement de responsabilitat.

Així mateix, els complements funcionals i de responsabilitat regulats en aquest article podran establir-se com a fruit d'un escalat que acumuli nivells, o varis complements d'un mateix nivell, per un mateix lloc de treball, en funció de la responsabilitat o la complexitat tècnica de la funció exercida.

27.3. Les quanties d'aquest complement, referides a la jornada anual establerta a l'article 19 del present Conveni, es fixen als annexos.

Article 28. Plus vinculació

28. Sense perjudici de les quanties consolidades de cada professional a data de la signatura del present conveni en concepte d'antiguitat, que es seguiran perceben pel mateix import, amb les seves corresponents actualitzacions legals o convenials, no es meritara per aquest concepte cap altra retribució.

Article 29. Complement Nivell Investigador

Els professionals contractats pel desenvolupament de projectes d'investigació, adscrits a un dels dos nivells del Grup professional 1, tindran un reconeixement econòmic en funció dels anys d'assoliment del doctorat.

Els nivells i els imports seran:

Denominació	Requisit	Import/mensual (x 14)
Investigador sènior	Més de 6 anys de doctorat i el mateix temps d'experiència en projectes d'investigació.	100 €/m.
Investigador associat	Entre 3 i 6 anys de doctorat i el mateix temps d'experiència en projectes d'investigació	66,66 €/m
Investigador Post doctoral	Fins 3 anys de doctorat i el mateix temps d'experiència en projectes d'investigació.	33,33 €/m.
Investigador predictor	Fins a 3 anys d'experiència en projectes d'investigació i sense títol de doctor.	0

Article 30. Retribució variable

30.1. Els professionals vinculats a aquest Conveni, com a model de gestió, es sotmetran a una dinàmica d'establiment d'objectius orientats a promoure la retroalimentació entre professionals i direcció. L'objecte d'aquest model de gestió per excel·lir com a Institució i promoure entorns de satisfacció i motivació dels professionals.

Aquesta dinàmica de treball existirà amb independència de la percepció de retribució variable, ja sigui per no ser possible d'acord amb el marc normatiu de rang superior a la present o per raons del resultat econòmic de la FPT. D'establir-se retribució variable, aquesta es percebrà si

el seu abonament, total o parcialment d'aquella que cadascú individualment pugui assolir, no compromet l'equilibri pressupostari de la FPT.

30.2. La retribució variable serà un complement no consolidable i únicament es podrà meritjar a partir del moment haver acumulat una vinculació superior a 6 mesos i sempre de treball efectiu, llevat en els casos que mantenint-se el vincle laboral (alta empresa) la causa de la no presència sigui la gestació, puerperi o maternitat.

30.3. Els imports màxims a percebre són els que figuren a l'annex de "retribució variable". Els llocs de treball de responsabilitat, l'import màxim serà el 10% de la retribució anual fitxa (sou base, plus responsabilitat).

30.4. Un cop establerta la retribució variable, aquesta s'abonarà durant el primer trimestre de l'exercici següent a l'avaluat.

30.5. Les parts negociadores estableixen de forma expressa que excepte que es derogui el Reial Decret Llei 8/2010, de 20 de maig pel que s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, o que s'autoritzi de forma expressa per qualsevol altra llei, aquest article 30 esdevé totalment inaplicable, atès que la retribució variable compensa totalment el percentatge de reducció de les rendes nominals obligat per la legislació bàsica. En conseqüència, només serà aplicable, en cas de ser derogada l'esmentada normativa bàsica, i en el seu cas, l'autonòmica, i en el marc de les seves limitacions, si les marca.

Secció 2. Percepcions extrasalarials

Article 31. Dietes i quilometratge

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

31.2. Aquests conceptes de dietes i quilometratge tenen com a finalitat rescabalar al treballador de les despeses que efectui en els desplaçaments necessaris per ordre de l'empresa. Per aquest motiu, serà obligatòria la justificació de la despesa. Els límits i quanties d'aquestes percepcions seran les que tinguin la consideració d'exemptes a efectes fiscals en cada moment, i mai podran superar a les establertes en la corresponent normativa de la Generalitat de Catalunya que reguli les despeses màximes per aquest conceptes.

Secció 3. Actualització retributiva

Article 32. Actualització retributiva

32.1. Totes les retribucions i taules salarials d'aquest Conveni són les corresponents a l'any 2020. En el cas dels investigadors vinculats a programes externs les retribucions salarials depenen dels termes de cada convocatòria.

32.2. Per a l'any d'ultraactivitat, en el seu cas, les retribucions es podran modificar de conformitat amb el topall que estableixin les Lleis de Pressupostos catalana i estatal.

Secció 4. Menjadors actualització retributiva

Article 33. Menjadors

La FPT, amb independència del nombre dels seus treballadors i treballadores, haurà de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball.

Article 34. Roba de treball

La FPT facilitarà al seu personal l'equip de treball necessari, i també els uniformes habituals. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre, i es renovarà periòdicament.

Tot el personal, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o Institució hagi establert.

CAPÍTOL V Permisos, excedències i altres millores socials

Secció 1. Permisos

Article 35. *Permisos retribuïts.*

35.1. Els treballadors i treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

A. De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la Llei catalana 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya.

B. De 3 a 6 dies naturals en els supòsit i distribució que s'assenyalen:

B.1. Supòsit:

- Mort o malaltia greu o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable.

B.2. Distribució:

- tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
- sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

C. De dos dies per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies.

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. El permís serà pels temps coincident i tindrà una durada màxima de dos dies.

D. De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies.

E. Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

F. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

G. Fins a 10 dies a l'any per assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la junta permanent de

català i el Consorci per a la normalització lingüística. Quan el/la treballador/a presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

H. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals 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.

I. Les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.

Els permisos retribuïts dels apartats B) i C) es podran gaudir durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.

Es considera parella estable aquella en la que es dona alguna de les dues circumstàncies següents:

- Estar inscrita com a parella de fet en el registre oficial existent o escriptura pública,
- Els seus integrants poden acreditar dos anys mínim de convivència continuada immediatament anteriors a la sol·licitud del permís.

35.2. El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a tres dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment. Si la jornada de treball és regular, els 3 dies seran d'aquesta jornada. Si el/la treballador/a té una jornada irregular i realitza dos o tres modalitats de jornada, dels tres dies de lliure disposició s'hauran de gaudir com a mínim 2 dies en la jornada prevalent en còmput dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que faci, a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que el/la treballador/a té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial.

Tot això sense perjudici d'allò establert a la Disposició Addicional Segona del present Conveni.

35.3. Permís de paternitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

Secció 2. Excedències

Article 36. *Excedència voluntària.*

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

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

36.3 L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballadora ha de reincorporar-se.

36.4 Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si ho sol·licita, aquest estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar al que ocupava en iniciar-la.

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

36.6 En cap cas es podrà sol·licitar l'excedència voluntària per tal de prestar serveis en un altre centre de característiques similars a la Fundació, tret que la Direcció li ho autoritzi per escrit.

Article 37. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral.

37.1 Els treballadors i treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda per un màxim de dos anys que no computarà a efectes d'antiguitat, i que tindrà una durada mínima superior a un mes.

L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i, si l'empresa la concedeix, no podrà ser utilitzada per prestar serveis en establiments o centres sanitaris o de recerca. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 6 mesos de treball efectiu. A la finalització del període d'aquesta excedència el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

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

Article 38. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars.

38.1 Els treballadors i treballadores tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior dos anys, els treballadors i treballadores per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda. L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en el qual el/la treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent.

Tanmateix, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

38.2 L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze 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 cinc dies naturals següents, indicant la data en la que/la treballador/a ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrroques.

38.3 Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

38.4 L'excedència serà sense dret a retribució.

38.5 Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons es recull al sistema de desenvolupament professional.

Article 39. *Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals*

39.1 Els treballadors i treballadores 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.

39.2 El/la treballador/a 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 quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessat/da 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.

39.3 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*

40.1 El/la treballador/a que sigui elegit/da o designat/da 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.

40.2 Tant 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 quinze dies naturals d'antelació 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.

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

Article 41. *Excedència especial.*

41.1 Tindrà dret a una excedència especial de fins a 3 anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:

- a. El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.
- b. El personal que realitzi formació o docència vinculada a la seva activitat en el Centre, o que realitzi estudis vinculats amb el seu grup i subgrup professional.

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

41.3 L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.

Secció 3. Altres millores socials

Article 42. *Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs*

42.1 Per a la lactància del fill menor de 9 mesos, els treballadors i treballadores tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada de la pausa s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

El/la treballador/a pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar a un dels progenitors si tots dos són treballadors/es de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat de compactació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. Si el/la treballador/a causés baixa definitiva a l'empresa abans dels nou mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

S'estableix així mateix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

42.2 En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats després del naixement, un dels progenitors té dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, podrà reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de salari. Si els dos treballen a la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquests drets.

42.3 En cas de naixement d'un fill o filla prematur que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior.

42.4 La concreció horària i la concreció del període per gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un menor familiar dels previstos en aquest article correspon al/la treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació sobre quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

42.5 Previ acord amb l'empresa, el permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

Article 43. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar

43.1 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya i, com a màxim, fins que el menor compleixi

els 18 anys. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al real decret 1148/2011, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

43.2 La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador/a, dintre de la seva jornada ordinària.

El/la treballador/a haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 44. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent.

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent que ocupin llocs de treballs avaluats com de risc per la seguretat o salut o puguin repercutir negativament sobre l'embaràs o la lactància tindran dret a que els siguin adaptades les condicions de treball per evitar l'exposició als esmentats riscos.

Si no és possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball, prèvia certificació del metge d'empresa o, en el seu defecte, del metge de capçalera de què les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, la direcció haurà de traslladar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. Si no existeix lloc o funció compatible corresponent al seu grup professional la treballadora podrà ser destinada a un d'equivalent conservant la retribució del seu lloc de procedència.

En el supòsit que per raó d'embaràs o part recent, l'empresa destini una treballadora a un lloc de treball corresponent a un grup professional superior al que ostentava percebrà el salari corresponent a aquest grup professional. Aquesta treballadora no tindrà dret a consolidar aquest grup professional superior, encara que la destinació sigui superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys.

Article 45. Protecció víctimes de violència de gènere o víctimes del terrorisme

Els treballadors i treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. En absència d'acord, la concreció horària del dret correspondrà al treballador/a.

CAPÍTOL VI

Millors en l'acció protectora de la seguretat social. jubilació. defunció

Secció 1. Complements de prestacions per IT

Article 46. Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal

La FPT abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real, durant el temps que duri la IT

Article 47. Maternitat

En el supòsit de permís per maternitat o part previst a l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, les empreses garantiràn a llurs treballadors/es el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la seguretat social percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

Secció 2. Jubilació

Article 48. Jubilació parcial

Els treballadors i les treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclosa la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació anticipada, en els termes que corresponguin, estant l'empresa obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

Secció 3. Defunció

Article 49. *Defunció* (sense contingut)

CAPÍTOL VII Pla d'igualtat

Article 50. *Pla d'igualtat*

La Fundació està compromesa amb el respecte de la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones, sense perjudici de les obligacions legals o qualsevol altra obligació.

CAPÍTOL VIII Acció sindical

Secció 1. Comitès d'empresa i delegats de personal. Seccions sindicals

Article 51. *Comitès d'empresa i delegats de personal*

51.1 La representació col·lectiva dels treballadors i treballadores s'efectuarà a través dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.

51.2 Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol II de l'Estatut dels 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 de la recerca sanitària, situació del centre, evolució probable de l'ocupació, etc.
- b. Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable
- c. Participar en la implantació i gestió del fons social en el cas que l'empresa, d'acord amb el comitè, decideixi fer-ho.
- d. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la llei.
- e. Dret a acumular en un o diversos membres del comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballador/es, del seu crèdit disponible. Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs. En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.
- f. Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats de personal, en reunions convocades per la direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.
- g. Els representants sindicals que participin a 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.
- h. L'empresa 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.
- i. Als delegats de personal i 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.

j. Els comitès d'empresa i delegats de personal, seran informats, abans de la decisió empresarial definitiva, de les activitats que hagin de ser objecte de subcontractació.

k. En relació a la retribució variable per objectius (DPO), els delegats sindicals, els delegats de prevenció, els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius del lloc de treball al que pertanyi, amb subjecció a allò establert a l'article 29.5 del present conveni.

Secció 2. Quota sindical

Article 52. Retenció de la quota sindical

52.1. A petició escrita dels delegats sindicals, o directament dels sindicats, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del personal afiliat, l'import de la quota sindical fixada pel sindicat.

52.2 Per procedir a efectuar la retenció mensual, en serà un requisit imprescindible que el personal ho autoritzi mitjançant un escrit dirigit a la direcció de l'empresa, en què s'especificarà el sindicat al qual se n'ha de fer lliurament, l'import de la quota mensual, i també l'especificació que el seu import sigui lliurat directament al sindicat.

52.3 Les quotes sindicals recaptades per l'empresa seran lliurades o al sindicat dintre dels quinze dies naturals següents a la data en què s'hagi practicat la retenció.

52.4 La sol·licitud i manera per a la retenció de la quota sindical s'efectuarà per períodes d'un any natural, encara que el descompte es faci mensualment. En el cas que el personal afiliat no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota abans que finalitzi l'any, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció amb quinze dies d'antelació.

CAPÍTOL 9 Règim disciplinari

Article 53. Faltes

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

53.2 Les faltes o infraccions laborals del personal 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:

54.1 Faltes lleus:

- a. Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.
- b. La mera desatenció o descortesia amb les persones amb que 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 cinc dies després d'haver-lo realitzat.
- e. La inobservança intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

54.2 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. La prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abandonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de centre o Institució.
- c. No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d. No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars dins els cinc 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.

54.3 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 d'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.

54.4 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 negativa del personal a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que -per aquesta Institució- estableix el present Conveni col·lectiu.
- c. El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- d. La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins els límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.
- e. El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- f. La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- g. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- h. L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- i. La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- j. L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- k. Les ofenses verbals o físiques als/a les caps o càrrecs de l'Administració de la Generalitat, així com als companys o subordinats del lloc de treball.
- l. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- m. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

Article 55. Sancions

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

55.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

55.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

55.3 Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

55.4 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 un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

Article 56. *Procediment sancionador*

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

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

L'expedient s'iniciarà trametent al/la treballador/a un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'empresa o delegats de personal que, com el/la treballador/a afectat/da, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets.

La direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el/la treballador/a afectat/da o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al treballador/a 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/a i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa o als delegats de personal.

CAPÍTOL X

Formació, solució de conflictes col·lectius i salut laboral

Secció 1. Formació

Article 57. *Formació*

La FPT, en relació a la formació del seu personal, promourà la millora constant de les competències de tots i cadascun d'ells, sense que això suposi obviar el compliment de la normes legals vigents en cada moment que de forma general es dictin en relació a la formació continuada.

57.1 La FPT destinarà a formació continuada del seu personal (sessions, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,7% 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.

57.2 La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir de la pròpia empresa sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que -sigui quin sigui el seu origen- es destinaran a formació recursos equivalents -com a mínim- al 0,7% de la massa salarial.

57.3 Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El 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 per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense

perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari.

57.4 Els membres del Comitè d'empresa tindrà accés a la informació sobre els plans de formació així com els ajuts que pugui rebre la fundació per aquesta finalitat.

Secció 2. Solució de conflictes col·lectius

Article 58. Solució de conflictes col·lectius

58.1. Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors/es per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 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,

58.2. 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, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal, com a tràmit processal previ i obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, sense perjudici, en el seu cas, d'haver obtingut autorització / informe favorable, si aquest fos obligatori.

Secció 3. Salut laboral

59. Política Preventiva

59.1. La FPT, impulsarà una política d'integració de la prevenció en les funcions i activitats que es desenvolupin en el seu entorn, així com promourà que en els casos de teletreball, els professionals que s'acullin a aquesta modalitat de prestació laboral, abans d'iniciar-se en la mateixa, hauran de fer una Declaració Responsable de les condicions de treball del lloc on desenvoluparan les activitats.

59.2. La FPT, facilitarà la formació i informació als seus treballadors de les característiques de la política preventiva.

En aquest sentit es crearà el CSS o es nomenarà el Delegats de Prevenció que corresponguin en cada moment, en funció de la seva dimensió de plantilla.

59.3. La FPT tindrà especial cura en la dotació dels equips individuals de protecció, per cada lloc de treball, d'acord amb la corresponent, Avaluació de Riscos Laborals de la entitat. Es registrarà el lliurament dels equips, el vetllarà per la seva utilització i es rescabalaran en el moment que els professionals deixin la entitat.

59.4. La FPT, tindrà identificats els llocs de treball d'especial risc per les dones embarassades i pels menors que es puguin vincular. Front a aquest llocs de treball, la FPT, promourà l'eliminació dels mateixos i en cas que no sigui possible, els identificarà, a fi i efecte que no i concurreixin les persones sensibles al mateix o si ho han de fer estiguin equipades amb els corresponents EPIs.

Article 60. Planificació Preventiva

60.1. La FPT adoptarà un sistema de gestió preventiva. Cal esmentar que aquests sistemes de gestió preventiva no estant desenvolupats ni en el Reglament, ni en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Per tal de planificar l'activitat preventiva, les empreses han de basar-se en metodologies que siguin conegudes i que gaudeixin d'un reconegut prestigi.

En aquest sistema de gestió preventiva hi ha de constar entre d'altres:

- Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).
- Una descripció del programa d'activitats preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:

1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisis d'accidents, anàlisis de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics.

2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de treballadors/es especialment sensibles, manteniment preventiu.

- En funció del nivell de risc i de la seva complexitat, l'empresa establirà el programa de tècniques que desenvoluparà.
- Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el número de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).
- Per a la implantació del programa, s'han d'establir els protocols de realització per a cada una de les tècniques preventives a realitzar. Aquests protocols han d'incloure:
 - La sistemàtica de la realització
 - Els terminis d'execució
 - Els responsables de dur-los a terme
- Revisió i auditoria del programa de seguretat i salut, a fi de comprovar el compliment dels objectius establerts i detectar desviacions, en base a les quals es determinaran els nous objectius de prevenció.
- Revisió de l'avaluació de riscos i el conseqüent pla de prevenció, quan es produeixen canvis en l'organització del treball i del temps de treball, modificació substancial de condicions en matèria de sistemes de treball i rendiment, noves línies d'activitat empresarial i innovació tecnològica.
- Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

60.2 Fases de l'activitat preventiva a realitzar en l'empresa

1. Identificació dels llocs de treball
2. Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa
3. Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se.
4. Avaluació dels riscos que no hagin estat eliminats, a fi d'establir quins tenen un potencial excessiu de provocar dany, i per prioritzar entre ells i establir així un ordre d'actuació.
5. Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació

60.3. Objectius de la planificació preventiva

- Reduir el valor dels riscos en els que la seva valoració manifesti un risc amb possibilitats de reducció.
- Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents.

60.4 Punts a determinar respecte la planificació preventiva

- Determinació del programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa.
- Determinació dels sistemes organitzatius de l'activitat preventiva, és a dir, les persones responsables de portar-la a terme.

- Determinació de la participació a tots els nivells en cadascuna de les activitats preventives, en compliment del principi bàsic d'integració.
- Determinació dels recursos necessaris per dur a terme els punts anteriors.

60.5 Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos:

1. Continguts

- Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos).
- Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball.
- Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball.
- Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents).
- Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas.
- Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc.
- Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant.
- Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació de les mesures que es faran per cada lloc de treball. Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent sempre que el requereixi.
- Quant al risc biològic, l'avaluació de riscos específica ha de ser el més concreta possible. L'empresa aplicarà en la seva activitat preventiva actuacions específiques tal i com elaborar procediments d'actuacions específiques d'aquest risc, amb la participació de la representació legal dels treballadors tal i com s'estableix en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- S'aplicaran les actuacions necessàries per desenvolupar l'ordre ESS/1451/2013 del 35 de juliol pel que fa a les disposicions per a la prevenció de lesions causades per instruments tallants i punxants en el sector sanitari i hospitalari, així com les actualitzacions de la guia tècnica del INSHT per a l'actuació en les avaluacions de riscos relacionats amb l'exposició de risc biològic a la feina.

2. Procediments

- Recopilar tota la informació relativa a les condicions de treball real per lloc de treball, tal com indica la llei, com per exemple:
 - Equips i material utilitzats
 - Procediments de treball realitzats
 - Característiques personals del personal que realitza el treball
 - Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball
- Per obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, mesuraments, etc. que siguin necessàries.
- A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per a tal efecte.

3. Mètode de valoració

- S'utilitzaran mètodes de valoració que proporcionin confiança en el resultat. En cas de dubte s'escollirà el mètode més favorable des del punt de vista de l'activitat preventiva.
- S'utilitzaran en tot cas mètodes avalats per institucions de reconeguda solvència tècnica.

4. Personal que realitza l'avaluació

- L'avaluació haurà de ser realitzada pels serveis de prevenció
- També participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els delegats de prevenció de l'empresa.

5. Revisió

- Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball.

- Quan ho exigeixi específicament alguna normativa.
 - Al realitzar les tècniques preventives especificades en el programa d'activitats preventives de l'empresa.
6. Els delegats de personal en funcions de delegats de prevenció o el CSS (en funció el nombre de membres del Comitè d'empresa), com a òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:
- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
 - b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
 - c) L'elaboració, posada en pràctica, avaluació i revisió dels plans i programes de prevenció.
 - d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
 - e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació del personal en matèria de salut i seguretat.
 - f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
 - g) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
 - h) La selecció de la modalitat, composició i número de tècnics necessaris per a la constitució del servei de prevenció, així com per la planificació de les activitats que aquest tingui que desenvolupar i l'avaluació dels seu funcionament.
 - i) La contractació, sanció o acomiadament dels membres del servei de prevenció en cas que s'opti per un servei propi o mancomunat.
 - j) La designació per l'empresari de treballadors/es per ocupar-se de les funcions preventives, la determinació d'aquestes funcions i l'avaluació del seu compliment.
 - k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.
 - l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
 - m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.
7. Per l'exercici de les seves funcions el CSS té les següents competències i facultats:
- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.
 - b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.
 - c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels serveis de prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.
 - d) Conèixer i informar de la programació anual dels Serveis de Prevenció.
- Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de prevenció sempre que sigui necessari.
- e) Promoure i participar en investigacions sobre:
 - avaluació i control de riscos
 - incidència de danys derivats del treball
 - avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva
 - f) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb el fi d'identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.
 - g) Promoure la participació i col·laboració del personal en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.
 - h) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.
 - i) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.
 - j) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als Centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.

8. El CSS es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores d'antelació. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quant concorri alguna de les següents situacions:

- a) accidents o danys greus
- b) incidents amb risc greu
- c) sancions per incompliments
- d) alteració greu en la gestió de residus dins del centre
- e) balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del Servei de prevenció
- f) convocatòria per una de les parts

9. Es farà un acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.

10. Tant les convocatòries com els acords del CSS hauran de ser objecte de publicitat entre els/les treballadors/es de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els delegats de prevenció o del servei de prevenció.

11. Semestralment i en reunió ordinària l'empresa presentarà al CSS un informe que contingui al menys els següents aspectes:

1. Nivell d'aplicació i resultats del pla de prevenció.
2. Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.
3. Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
4. Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.
5. Els/les tècnics de prevenció de l'empresa, i els/les representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del CSS en les quals estigui previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions.

S'haurà d'establir en els contractes amb les empreses subcontractistes les obligacions d'aquestes en relació a la prevenció de riscos laborals, d'acord a lo establert en l'avaluació de riscos.

S'establirà com a causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes, l'incompliment de les normes de prevenció de riscos.

L'empresa titular del centre de treball haurà d'establir els mitjans de coordinació necessaris amb les empreses subcontractades concurrents.

S'hauran de fer reunions conjuntes dels CSS o tècnics de prevenció de les diferents empreses subcontractades concurrents que participaran en les reunions del CSS de l'empresa titular del centre. Els/les representants dels treballadors/es de les empreses subcontractades concurrents participaran amb veu però sense vot, en les reunions del CSS de l'empresa titular, en les quals estigui previst tractar temes del seu interès.

S'hauran de fer reunions periòdiques entre els diversos membres dels serveis de prevenció de l'empresa titular del centre i els serveis de prevenció de les empreses subcontractades concurrents.

Ha d'existir intercanvi d'informació i de comunicació entre les empreses concurrents.

L'empresa es compromet a:

- Fer reunions periòdiques amb les empreses subcontractades.

- Impartir instruccions en aquesta matèria.
- A l'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció de riscos o de procediments o protocols d'actuació.
- A la presència en el centre de recursos preventius de les empreses concurrents.
- A la designació d'una o més persones encarregades de coordinar les activitats preventives.

6. En les reunions del CSS podran participar, per iniciativa pròpia i amb veu, però sense vot, els delegats/des sindicals i els responsables tècnics de prevenció de l'empresa que no estiguin inclosos en el CSS. En les mateixes condicions anteriors podran participar treballadors/es de l'empresa que tinguin una especial qualificació o informació respecte de qüestions objectes de debat en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el comitè. El temps d'assistència a les reunions del CSS serà considerat de treball efectiu quant afecti a treballadors/es que no conformen el CSS. A la resta de representacions se li aplicarà la normativa legal sobre crèdit horari. Si els/les treballadors/es amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en el CSS, fossin varis o adscrits al mateix servei, la invitació es limitarà, sigui la representació que sigui, a dos per reunió.

7. El CSS podrà constituir grups de treball per abordar o fer el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució és regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurà de fixar una duració limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels membres dels grups de treball es farà en el CSS.

8. L'empresari haurà de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per l'exercici de les seves funcions.

9. Dins del CSS es discutiran els criteris d'identificació de riscos, la metodologia i la seva avaluació. Les postures de totes les parts seran motivades, i en cas d'acord, vinculant per efectuar l'avaluació. En tot cas, hi hagi o no acord, s'estarà en lo establert a la llei de prevenció de riscos laborals (Llei 32/1995 de 8 de novembre) i la normativa de desenvolupament.

10. En el marc del Comitè de seguretat i salut i en el seu cas, amb els delegats de prevenció, s'informarà de la modalitat d'organització de la prevenció. Es constituirà un Servei de Prevenció, sent propi en les empreses de més de 250 treballadors/es i en tota empresa amb especial risc. La constitució o contractació del Servei de prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels delegats de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels delegats de prevenció. Els serveis de prevenció hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives.

Les activitats preventives que no siguin assumides a través del servei de prevenció hauran de ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

11. Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.

12. Els empresaris facilitaran la formació necessària i adequada en matèria de seguretat i salut al personal i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.

a. Tots els delegats de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció). La formació continuada dels delegats de prevenció s'efectuarà en funció de les necessitats.

b. El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que senyali el pla de prevenció.

13. En matèria d'informació al personal i als seus representants, l'empresari haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

- a. Facilitant directament a cada treballador/a i per escrit els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.
- b. S'elaborarà un manual de seguretat i salut que serà lliurat a cada treballador/a i a la incorporació de nous treballadors/es.
- c. Cada centre de treball facilitarà al personal un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. Aquest protocol haurà de ser discutit en el CSS.
- d. Els delegats de prevenció tindran a la seva disposició tota la informació per l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions previstes en la legalitat, i especialment les de sigil professional, confidencialitat i intimitat.

14. L'empresari consultarà al personal i als seus representants l'elaboració del pla de prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.

15. Les empreses integraran en les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.

16. L'elecció d'una Mútua d'accidents de treball i malalties professionals (MAPT) per part de l'empresa s'efectuarà previ informe de la representació unitària dels treballadors/es.

- a. Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades del personal, de manera que només tinguin accés a elles el/la treballador/a interessat/da, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.
- b. Quan al/a la treballador/a se li hagin de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica i segons la legislació vigent.
- c. Quan l'empresa atorga el control de la incapacitat temporal per malaltia comuna, risc per l'embaràs, etc., a les MAPT, aquestes assumiran totes les despeses de desplaçaments dels treballadors/es.

17. En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzin les empreses, s'inclouran els reconeixements mèdics específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos.

El personal, prèviament a la vigilància de la salut, ha de ser informat dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries.

Els reconeixements mèdics s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

18. Serà matèria d'una comissió de treball específic, l'estudi de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències, problemes de salut mental, inspirats en els principis de confidencialitat i voluntarietat. Els delegats de prevenció dels centres emetran un informe fonamentat no vinculant en relació als plans que sobre aquesta matèria es poguessin establir en les empreses. Aquests plans s'abordaran, amb una formació específica del CSS i els delegats de prevenció.

19. Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el CSS.

20. La seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància serà d'acord a lo establert en el títol III de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, i a la resta de normes que s'incorporin al respecte.

L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir

negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns, en funció del que digui l'avaluació de riscos.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, tot i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en 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 anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

El disposat en els anteriors nombres d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

21. Plans d'emergència

- a) La Fundació elaborarà un pla d'emergència.
- b) Els plans d'emergència es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de treballadors/es de l'empresa.
- c) Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.
- d) Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.
- e) S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres amb presència de representants dels bombers.

22. Els delegats de prevenció hauran de ser nomenats pel Comitè d'empresa entre els seus membres o entre el col·lectiu de treballadors/es que formen part de la Institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos.

En qualsevol cas s'haurà de complir la llei de prevenció de riscos laborals (Llei 32/1995 de 8 de novembre) i normativa de desenvolupament.

Els delegats de prevenció tindran el mateix número d'hores de crèdit horari que els membres del Comitè d'empresa.

23. Protecció del personal especialment sensible a determinats riscos. L'empresari garantirà de manera específica la protecció del personal que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.

A tal fi, haurà de tenir present aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els/les treballadors/es no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors/es o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

24. Es constituirà una Comissió paritària sectorial de seguretat i salut en l'àmbit del present Conveni, composta per representants de les organitzacions sindicals i de les associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

- a) Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys a la salut i implantació de l'activitat i les gestió preventives en l'àmbit del present Conveni.
- b) Elaborar propostes d'actuació per a poder portar a terme accions que actuïn sobre els dèficits i problemes detectats.
- c) Elaborar plans d'actuació per a les empreses d'alta accidentabilitat del sector.
- d) Elaborar plans de formació específica per al personal.
- e) Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació i prevenció de la salut reproductiva.
- f) Mediar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball a petició de les parts
- g) Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques al Govern de la Generalitat per portar a terme plans d'actuació.
- h) En el marc del present Conveni les parts es podran dotar d'assessors amb la finalitat de poder portar a terme les funcions anteriorment indicades.
- i) Elaborar un estudi de les càrregues de treball de cada un dels grups professionals d'aquest Conveni.

Els membres d'aquesta comissió elaboraran un reglament intern de funcionament.

CAPÍTOL XI Procediment d'acollida

Article 61.

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració dels professionals de nova contractació, la Fundació Parc Taulí, elaborarà un protocol d'acollida adreçat al personal de

nova incorporació que haurà de contemplar un manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, haurà d'incloure informació sobre:

Informació general:

- Distribució física dels edificis, indicant els principals serveis i instal·lacions.
- Documentació relativa a la normativa interna general de prevenció de riscos laborals aprovada en el centre de treball.
- Organigrama del centre.

Informació específica de les funcions a desenvolupar:

- Descripció enunciativa i no limitativa de les funcions.
- Manual de procediments, si n'hi ha.
- Recull de procediments operatius –si hi són–, a utilitzar pel professional per a un correcte desenvolupament de les seves funcions: (protocols, plans de cures, etc.).
- Relació dels grups de treball i comissions en funcionament en cada servei o àrea de referència.
- Recull de la normativa de funcionament intern (horaris, fulls informatius, etc.).
- Informació específica de prevenció de riscos laborals relativa al seu grup professional.
- El manual d'acollida podria ser substituït per qualsevol altre instrument de base tecnològica que assoleixi els mateixos objectius.

Informació sobre el tractament de les dades personals del/la treballador/a

L'empresa informará als treballadors/treballadores:

- De l'existència del fitxer en el que quedaran recollides les seves dades personals.
- De l'obligatorietat de facilitar-les i mantenir-les actualitzades.
- De les conseqüències disciplinàries que pot comportar la falsedat de les dades subministrades.
- De la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i transportabilitat en cas de canvi d'empresa.

Del responsable del fitxer.

La informació que es facilitarà en el moment de la contractació no eximeix a l'empresa de sol·licitar el consentiment exprés del/de la treballador/a quan pretengui donar un tractament a les dades no relacionat amb la prestació laboral.

El procés d'acollida inclourà la transmissió de tota la informació que s'estableixi com a necessària, amb la finalitat que els/les professionals tinguin coneixement de les característiques pròpies de la prestació de serveis en el sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya, de la cultura i valors propis de la Institució, la seva estructura i organització, i també la relativa a les seves condicions laborals i professionals.

CAPÍTOL XII

Condicions i procediments per a la no aplicació de les condicions establertes en el conveni

Article 62.

La inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu s'haurà d'articular en funció d'allò que estableixi la normativa vigent en cada moment, que actualment ve contemplada a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i respectant les prescripcions que al respecte venen assenyalades en el present Conveni, i en concret les que s'estableixen a l'article 11.7 del present, en relació a les funcions de la Comissió paritària respecte a aquesta matèria.

CAPÍTOL XIII

Desenvolupament professional del personal investigador (GP I)

Article 63. *Finalitats*

El sistema de desenvolupament professional en el si de la FPT està destinat a reconèixer: què són, què fan i a què es comprometen els professionals de la FPT.

La posada en marxa d'aquest sistema de desenvolupament professional implica:

1. L'establiment d'un període transitori d'implantació, que permeti, de forma esglaonada i reglada, implantar el model de carrera professional descrit.
2. Atenent que es tracta d'un procediment d'adscripció voluntària, regular els mecanismes d'absorció i compensació retributiva d'aquells conceptes salarials, que a nivell personal i en còmput global anual, siguin superiors als establerts en les taules retributives del grup, subgrup professional o, en el seu cas, nivell.

Article 64. *Carrera Professional*

1. Concepte

La carrera professional és un sistema de reconeixement, promoció i desenvolupament professional que reconeix de forma individualitzada, pública i expressa, l'aportació de cada professional lligada als objectius i resultats de la Fundació, mitjançant el desenvolupament professional assolit per la seva experiència i les competències necessàries en l'activitat de recerca.

Aquest sistema es desenvoluparà dins el marc de la gestió per competències, enteses com el conjunt de coneixements, habilitats i actituds, directament relacionats amb un acompliment excel·lent.

2. Àmbit d'aplicació i requisits d'accés

La FPT aplicarà el sistema de carrera professional als investigadors/es que compleixin els següents requisits:

- Tenir un règim de contractació laboral de, com a mínim una dedicació del 50% de la jornada de dedicació a la recerca.
- Acreditar un temps d'antiguitat mínim a la FPT de 6 anys com a investigador.

3. Principis bàsics

Voluntària. Tant l'accés a la carrera professional com la sortida tenen caràcter voluntari. S'entendrà per sortida de la carrera professional el fet de no presentar-se a les avaluacions periòdiques que en cada moment corresponguin, o no superar les corresponents avaluacions per ser assignat o per continuar en algun dels nivells de carrera. La sortida de la carrera professional implica la pèrdua o renúncia a percebre el complement de carrera.

Avaluable. La participació en el sistema de carrera professional serà evaluable periòdicament mitjançant un sistema objectiu d'avaluació. El canvi de nivell en cap cas serà automàtic.

Reversible. Llevat el primer nivell, qualsevol dels que pugui haver-hi, seran reversible i, per tant, no consolidable. Caldrà una avaluació positiva que es realitzarà periòdicament.

Revisable. La carrera professional és un element actiu i, per tant, subjecte a revisió i a canvis.
Participativa. Es procedirà a la constitució d'una comissió avaluadora de la carrera professional, amb l'objectiu que la gestió dels mèrits dels professionals sigui pública i transparent.
Estructurada i retribuïda per nivells. Aquests nivells no constitueixen en cap cas una categoria, grup, subgrup professional o nivell professional diferent, ni una vinculació a un lloc de treball determinat.

Diferenciada. La carrera professional és diferenciada i independent dels càrrecs de responsabilitat o comandament.

4. Nivells i accés

El sistema s'estructura en tres nivells i amb 6 anys d'exercici en els mateixos.

Nivell A. Després de 6 anys com a investigador i sotmetre's a una avaluació.

Nivell B. Després de 6 anys de permanència en el nivell precedent i sotmetre's a una avaluació.

Nivell C. Després de 6 anys de permanència en el nivell precedent i sotmetre's a una avaluació.

L'avaluació a la que es fa esment, serà la que s'estableixi per part de la FPT, havent escoltat als legals representants dels treballadors o amb les persones que decideixin. La comissió de treball corresponent, serà sempre paritària i amb un nombre no superior a 10 persones comptant les dues parts.

El Patronat de la FPT podrà aprovar el reconeixement de nivells de professionals de nova incorporació, si es considera que són homogenis al de la Fundació, cas en el qual no caldrà la nova acreditació i sempre a proposta de la Direcció de la Fundació.

A manca d'acord concret respecte al model de desenvolupament professional i els barems a utilitzar per a la progressió en cadascun dels diferents models o bé en el període transitori, es podrà utilitzar transitòriament el model de desenvolupament que utilitza l'Hospital Universitari al que la Fundació es troba vinculat.

5. Avaluació

5.1. La Comissió paritària per la confecció dels barems tindrà en consideració:

A) Avaluació curricular

El currículum es presentarà en un model normalitzat. L'avaluació la farà una comissió avaluadora paritària amb els criteris generalment acceptats de barem de mèrits.

En aquest apartat es valorarà a títol orientatiu, globalment el currículum posant èmfasi en els aspectes següents:

- a) Estudis realitzats, activitats professionals realitzades, estades a l'estranger, premis obtinguts i altres formes de reconeixement, presència en la comunitat científica (editor, societats...) o en comissions avaluadores de recerca d'organismes.
- b) La capacitat de realització dels projectes de recerca via convocatòries competitives, públiques o privades, estatals, europees o d'altra procedència.
- c) La capacitat demostrada de formació de nous investigadors: nombre d'investigadors en formació, contractes pre doctorals i post doctorals. Tesis dirigides, postgraus i mestratges dirigits pels investigadors del grup o doctorats impulsats i vinculats a les línies de recerca.

B) Avaluació de resultats i de la qualitat de l'activitat investigadora

En aquest apartat es valorarà el nivell d'excel·lència en la producció científica i la utilitat dels resultats de la recerca (patents, contractes amb empreses i altres evidències de transferència de resultats de la recerca a la indústria o l'aplicació sanitària del coneixement generat). Per a les funció de suport, serà la valoració directiva qui donarà resposta al resultat de l'activitat desenvolupada per aquest.

Els indicadors objectius més acceptables són:

- a) Els índexs d'impacte de les revistes científiques, calculats fonamentalment a partir de les citacions que reben els articles que publiquen. En aquest apartat es valoraran les publicacions dels 5 últims anys com a primer o darrer autor o com a responsable de la correspondència amb l'editor. Per a l'avaluació del Factor d'Impacte Total (FIT) i del Factor d'Impacte Mitjà (FIM) s'utilitzaran els valors publicats pel Science Citation Index de l'any corresponent a la publicació.
- b) Les citacions o el reconeixement internacional que reben les publicacions.

- c) L'existència i utilitat dels resultats de les recerques, mesurats amb sol·licituds de patents i models d'utilitat, i l'obtenció de patent, el valor econòmic de la patent activa aconseguida per mitjà de recerca aplicada i l'existència d'aplicacions en la pràctica clínica que hagin modificat la mateixa.
- d) Les accions de transferència de coneixement mitjançant contractes o convenis de recerca amb administracions públiques o empreses.
- e) L'obtenció de finançament via convocatòries competitives públiques o privades, estatals, europees o d'altra procedència.
- f) Assoliment de fites i resultats establerts prèviament entre la direcció i els professionals.

C) Avaluació de les competències tècniques i genèriques establertes

S'entén per competència el conjunt d'habilitats, coneixements i actituds que es tradueixen en conductes i hàbits percebuts, directament relacionats amb un acompliment excel·lent i que una organització necessita que tinguin els seus treballadors/es per assolir els seus objectius.

En aquest apartat es podrà valorar, entre d'altres:

- a) L'adequació de les línies i/o projectes de recerca a les orientacions del Pla de Recerca i Innovació de la Generalitat de Catalunya, del Plan Nacional de I+D+I i de la política científica de la FPT.
- b) La composició, estructura, interdisciplinarietat i coherència del grup de recerca o línia que lideri l'investigador.
- c) La participació en òrgans de gestió, comissions, etc. com a expressió del compromís amb la Institució.
- d) La capacitat de divulgació científica dels resultats. Programa o accions de comunicació, difusió o didàctica de l'activitat de recerca del grup o de la línia.

D) Avaluació actituds dels investigadors

Respecte a les actituds, es desenvoluparan mecanismes de valoració psicomètrica i de valoració 360º.

5.2. Les puntuacions necessàries per assolir cada nivell seran fixades per a cada convocatòria per la Comissió paritària.

5.3. Un cop assolit un determinat nivell de carrera, llevat del Nivell A que quedarà consolidat, l'investigador podrà ser avaluat cada 10 anys. Si no supera aquesta avaluació, perdrà el nivell de carrera vigent i baixarà al nivell immediatament inferior, sense perjudici de poder tornar a concórrer a les convocatòries del mateix nivell perdut en qualsevol moment una vegada transcorregut el termini de dos anys.

5.4. Els mèrits caduquen als deu anys, excepte per al període transitori que tindran una validesa de fins als anys al qual faci referència cada nivell.

6. Nivells i imports

L'import anual (en euros) del complement de carrera assignat a cada nivell, serà un % sobre el salari de cada grup i nivell professional contemplat a l'annex 1. Els % tindran la següent distribució en els diferents nivells: 10% nivell A; 15% nivell B; 20% nivell C.

Mensualment es farà efectiva 1/12 part de l'import anual (no contemplat a les pagues extraordinàries).

7. Període d'implantació

Durant el període d'implantació, que es farà per una sola vegada, els investigadors que a data d'entrada en vigor d'aquest Conveni ja formin part de la plantilla de la Fundació, podran accelerar la seva progressió entre els diferents nivells d'acord amb els següents criteris:

Accedir al Nivell A: Si es té 6 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi.

Accedir al Nivell B: Haurà d'accedir al nivell A d'acord amb el criteri precedent. Assolit el nivell A, si es té 12 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi de nivell B.

Accedir al Nivell C: Haurà d'accedir al nivell A i B d'acord amb els criteris precedents. Assolit el nivell B, si es té 19 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi de nivell C.

CAPÍTOL XIV

Sistema d'incentivació professional del personal de suport. Grup Professional II

Article 65. *Finalitats*

El sistema de desenvolupament professional en el si de la FPT està destinat a reconèixer: l'evolució i el compromís dels professionals d'aquest grup professional dintre la FPT.

La posada en marxa d'aquest sistema de desenvolupament professional implica:

1. L'establiment d'un període transitori d'implantació, que permeti, de forma esglaonada i reglada, implantar el model de reconeixement al creixement professional.
2. Atenent que es tracta d'un procediment d'adscripció voluntària, regular els mecanismes d'absorció i compensació retributiva d'aquells conceptes salarials, que a nivell personal i en còmput global anual, siguin superiors als establerts en les taules retributives del grup, subgrup professional o, en el seu cas, nivell.

Article 66 . *Incentivació Professional*

1. Concepte

La carrera professional és un sistema que reconeix de forma individualitzada, pública i expressa, el creixement amb aptituds dels professionals com actituds, concordants amb les que la cultura de la FPT vol destacar com a més adients.

2. Àmbit d'aplicació i requisits d'accés

La FPT aplicarà el sistema d'incentivació professional al personal de suport que compleixin els següents requisits:

- Tenir un règim de contractació laboral de, com a mínim una dedicació del 50% de la jornada de dedicació.
- Acreditar un temps d'antiguitat mínim a la FPT de 6 anys.

3. Principis bàsics

Voluntària. Per accedir al sistema, els professionals que compleixin els requisits que més endavant s'estableixin, el professional haurà d'explicitar la seva voluntat de participar en el sistema d'incentivació.

Avaluable. La participació en el sistema d'incentivació carrera professional serà avaluable d'acord amb els criteris establerts per cada nivell. El canvi de nivell en cap cas serà automàtic.
Participativa. Es procedirà a la constitució d'una comissió avaluadora de la carrera professional. Estructurada i retribuïda per nivells. Aquests nivells no constitueixen en cap cas una categoria, grup, subgrup professional o nivell professional diferent, ni una vinculació a un lloc de treball determinat.

Diferenciada. La carrera professional és diferenciada i independent dels càrrecs de responsabilitat o comandament.

4. Nivells i accés

El sistema s'estructura en tres nivells i amb 6 anys d'exercici en els mateixos.

Nivell A. Després de 6 anys com a professionals de la FPT i sotmetre's a una avaluació.

Nivell B. Després de 6 anys de permanència en el nivell precedent i sotmetre's a una avaluació.

Nivell C. Després de 6 anys de permanència en el nivell precedent i sotmetre's a una avaluació.

L'avaluació a la que es fa esment, serà la que s'estableixi per part de la FPT, havent escoltat als legals representants dels treballadors o amb les persones que decideixin. La comissió de treball corresponent, serà sempre paritària i amb un nombre no superior a 10 persones comptant les dues parts.

El Patronat de la FPT podrà aprovar el reconeixement de nivells de professionals de nova incorporació, si es considera que són homogenis al de la Fundació, cas en el qual no caldrà la nova acreditació i sempre a proposta de la Direcció de la Fundació.

5. Avaluació

5.1. La Comissió paritària per la confecció dels barems tindrà en consideració:

A) Avaluació curricular

El currículum es presentarà en un model normalitzat. L'avaluació la farà una comissió avaluadora paritària amb els criteris generalment acceptats de barem de mèrits. La comissió avaluadora establirà els barems i el nivell mínim de puntuació a assolir.

B) Avaluació de les competències tècniques i genèriques establertes

S'entén per competència el conjunt d'habilitats, coneixements i actituds que es tradueixen en conductes i hàbits percebuts, directament relacionats amb un acompliment excel·lent i que una organització necessita que tinguin els seus treballadors/es per assolir els seus objectius.

C) Avaluació 360º del professional que opta al sistema d'incentivació

5.2. Un cop assolit un determinat nivell de carrera, llevat del Nivell A que quedarà consolidat, l'investigador podrà ser avaluat cada 3 anys. Si no supera aquesta avaluació, perdrà el nivell de carrera vigent i baixarà al nivell immediatament inferior, sense perjudici de poder tornar a concórrer a les convocatòries del mateix nivell perdut en qualsevol moment una vegada transcorregut el termini de dos anys.

5.3. Els mèrits caduquen als deu anys, excepte per al període transitori que tindran una validesa de fins als anys al qual faci referència cada nivell.

6. Nivells i imports

L'import anual (en euros) del complement de carrera assignat a cada nivell, serà un % sobre el salari de cada grup i nivell professional contemplat a l'annex 1. Els % tindran la següent distribució en els diferents nivells: 6% nivell A; 10% nivell B; 15% nivell C.

Mensualment es farà efectiva 1/12 part de l'import anual (no contemplat a les pagues extraordinàries).

7. Període d'implantació

Durant el període d'implantació, que es farà per una sola vegada, els investigadors que a data d'entrada en vigor d'aquest Conveni ja estiguin en plantilla de la Fundació, podran accelerar la seva progressió entre els diferents nivells d'acord amb els següents criteris:

Accedir al Nivell A: Si es té 6 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi.

Accedir al Nivell B: Haurà d'accedir al nivell A d'acord amb el criteri precedent. Assolit el nivell A, si es té 12 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi de nivell B.

Accedir al Nivell C: Haurà d'accedir al nivell A i B d'acord amb els criteris precedents. Assolit el nivell B, si es té 19 anys d'antiguitat com investigador a l'FPT, es podrà presentar a la primera convocatòria que s'estableixi de nivell C.
Capítol 15.

Secció 1. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

Article 67.

Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i, en cas de desacord amb l'empresa, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.
- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.
- A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent, en el cas que la treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents.
- La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.
- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència
- Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels Serveis Socials d'Atenció o pels Serveis de Salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.
- La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.
- Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.
- Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels Serveis Socials.

Secció 2. Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc de treball

Article 68.

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra el personal provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, el personal víctima d'episodis de violència en el lloc de treball té dret a rebre suport jurídic i, si s'escau, psicològic a càrrec de l'empresa. Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel/per la professional o pel seu col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa.

Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tot el seu personal. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències. Els Comitès de seguretat i salut, o comissions multidisciplinàries creades específicament en cada Centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

Disposició addicional primera

Amb aquest Conveni, es pretén que els professionals de la Fundació Parc Taulí, com entitat vinculada a l'Hospital Universitari del Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell, i amb una similar categoria i nivell de desenvolupament tinguin una retribució homògena.

En aquest sentit, les taules retributives que siguin aprovades en cada conveni SISCAT, a falta d'acord entre les parts, seran les aplicades en la present relació i els successius convenis que es puguin generar.

Aquestes previsions resten condicionades a les limitacions que siguin d'aplicació a la Fundació, d'acord amb el que estableixin les corresponents lleis de pressupostos i demés normes d'aplicació.

Disposició addicional segona

Per a l'exercici 2021 i mentre no estigui negociat el nou conveni, els professionals de la Fundació Parc Taulí, en concordança a la voluntat dels negociadors i a les obligacions de caràcter legal i pressupostari, tindran el mateix increment que els professionals del Consorci Corporació, que no serà altre, que aquell que es determini pels professionals del SISCAT, amb la condició de centre públic.

Disposició addicional tercera

En relació als dies de lliure disposició que es contemplen a l'article 35.2 i els acords que assoleixin les parts negociadores del II conveni SISCAT
Per a l'exercici 2021, mentre no s'estableixi un nou conveni, els professionals, tindran com a jornada anual 1620 hores i els dies de lliure disposició contemplats a l'article 35.2, més un dia addicional.

Disposició final.

Primera. Les parts, conscients de la dilació en el temps del procés negocial, iniciat a primers de l'any 2017 i les modificacions sobrevingudes durant aquest temps, ambdós assumeixen pacífica i voluntàriament que el conveni tindrà la seva vigència econòmica a partir de dia 1 de gener de 2020 i en contrapartida, els professionals, amb contracte vigent a la ratificació del present conveni, amb l'acord del Patronat de la Fundació i la ratificació, per part de l'òrgan corresponent de la Generalitat de Catalunya, percebran un pagament únic a abonar durant els primers mesos posterior a la data de ratificació d'aquest text convenial.

Segona. Les taules recollides als annexos 1, 2 i 3, són aplicades, sense la reducció del 4,05%, atès el que es disposa a l'article 30 del present conveni, raó per la qual els professionals de la FPT, veuen minorat la seva retribució anual en aquest mateix percentatge a través de no percebre la retribució variable allí contemplada.

Tercera. El major cost d'aquest conveni, o qualsevol altra quantia derivada de les obligacions del mateix, s'ha de sufragar de forma íntegra, amb recursos no procedents, ni de la Generalitat de Catalunya, ni de cap de les seves entitats vinculades, llevat que es tracti de contraprestacions per prestació de serveis.

El finançament addicional, provindrà de recursos propis de la entitat o de facturació a tercers, per prestacions que aquesta pugui portar a terme.

Per tant, les retribucions establerts a les taules salarials, resten supeditades a aquesta condició, de forma que els resultats negatius d'un exercici per aquesta causa, comporta la inaplicació de qualsevol increment retributiu que comprometi l'equilibri pressupostari, sense perjudici que l'òrgan de govern pugui instar una modificació substancial de les condicions de treball, contemplades a l'article 41,1.d) de la llei Estatut dels Treballadors, en ares a restablir l'equilibri econòmic pressupostari derivat de l'aplicació d'aquest conveni, essent coneixedores les parts d'aquest circumstància de forma expressa.

ANNEXOS. TAULES SALARIALS 2020

ANNEX 1 SALARI BASE (per a jornades completes)

Grup prof.	Lloc treball	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
PINVES	Nivell 1	N I	31.213,45	2.229,53	2.389,27	170,66
	Nivell 2	N II	25.220,11	1.801,44	1.930,50	137,89
PNOINVES	Nivell 1	-	31.213,45	2.229,53	2.389,27	170,66
	Nivell 2	-	25.220,11	1.801,44	1.930,50	137,89
	Nivell 3 (no universitaris)	II	20.967,58	1.497,68	1.604,99	114,64
		I	18.377,06	1.312,65	1.406,69	100,48

ANNEX 2 PLUS RESPONSABILITAT (per a jornades completes)

Grup prof.	Lloc treball	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
PINVES	Nivell 1	VI	10.613,52	758,11	812,42	58,03
		V	7.960,14	568,58	609,32	43,52
	I	IV	5.306,77	379,06	406,21	29,02
		III	3.980,07	284,29	304,66	21,76
	Nivell 2	II	3.316,72	236,91	253,88	18,13
		I	2.653,38	189,53	203,11	14,51
PNOINVES	Nivell 1	VI	5.306,77	379,06	406,21	29,02
		V	4.643,41	331,67	355,44	25,39
	I	IV	3.980,07	284,29	304,66	21,76
		III	3.316,72	236,91	253,88	18,13
	Nivell 2	II	2.653,38	189,53	203,11	14,51
		I	1.990,02	142,14	152,33	10,88
	Nivell 3 (no universitaris)	III	1.592,02	113,72	121,86	8,70
		II	1.326,68	94,76	101,55	7,25
		I	1.061,34	75,81	81,24	5,80

ANNEX 3 ALTRES CONCEPTES SALARIALS VARIABLES (Retribució variable en funció d'objectius) (Per jornades completes) grups 1, 2 i 3 nivell II

Grup Prof.	Nivell		Any 2020	RVOG
PINVES	Nivell 1		3.400	179,73
	Nivell 2		2.800	148,02
PNOINVES	Nivell 1		1.326,69	70,13
	Nivell 2		1.137,17	60,11
	Nivell 3	1	947,64	50,10
		2	852,87	45,09

Barcelona, 3 de setembre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Oscar Riu Garcia