



LÍNIES GENERALS DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

***CONSORCI INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS
I METROPOLITANS DE BARCELONA***

Setembre 2014
(revisat abril 2018)

ÍNDEX

CAPÍTOL 1 _ ÀMBIT I VIGÈNCIA	
1.1. Àmbit i vigència	3
1.2. Condicions retributives generals.....	3
1.3. Prelació de normes	3
1.4. Absorció i compensació	4
1.5. Vinculació a la totalitat.....	4
1.6. Condició més beneficiosa.....	4
1.7. Comissió paritària	4
CAPÍTOL 2 _ ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	4
CAPÍTOL 3 _ PROVEÏMENT DE VACANTS, TRASLLAT, PROMOCIÓ I NOU INGRÉS	
3.1. Proveïment de vacants.....	4
3.2. Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències	4
3.3. Promoció interna	5
3.4. Nou ingrés.....	5
3.5. Concursos.....	5
3.6. El tribunal.....	6
3.7. Contractació temporal.....	6
3.8. Els comandaments.....	6
3.9. Formalització del contracte	6
3.10. Període de prova	6
CAPÍTOL 4 _ CLASSIFICACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL	
4.1. Classificació professional	6
4.2. Carrera professional.....	7
CAPÍTOL 5 _ FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT.....	7
CAPÍTOL 6 _ CONDICIONS I CONCEPTES RETRIBUTIUS. NORMES GENERALS	
6.1. Règim retributiu	8
6.2. Rebut de salaris.....	8
6.3. Salari base.....	8
6.4. Complement de nivell professional.....	8
6.5. Complement de responsabilitat.....	8
6.6. Hores extraordinàries	8
6.7. Pagues extraordinàries	8
6.8. Fons social.....	9
CAPÍTOL 7 _ JORNADA I HORARIS	9
CAPÍTOL 8 _ VACANCES I PERMISOS O LLICÈNCIES	
8.1. Vacances.....	10
8.2. Llicències i permisos.....	10
CAPÍTOL 9 _ SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE	
9.1. Suspensió del contracte	13

9.2. Excedències	13
CAPÍTOL 10 _ ACCIÓ SOCIAL I INDEMNITZACIONS	
10.1. Incapacitat temporal	14
10.2. Jubilació	14
10.3. Viatges, dietes i desplaçaments.....	14
CAPÍTOL 11 _ SEGURETAT I SALUT LABORAL	
11.1. Prevenció de riscos laborals i seguretat.....	15
11.2. Salut laboral.....	15
CAPÍTOL 12 _ DRETS DE REPRESENTACIÓ SINDICAL	
15	
CAPÍTOL 13 _ RÈGIM DISCIPLINARI	
16	
ANNEX 1	
Classificació professional	17
ANNEX 2	
Retribucions	18
ANNEX 3	
Concessió d'ajuts, permisos i excedències per a la formació i l'assistència a congressos	23

CAPÍTOL 1 _ ÀMBIT I VIGÈNCIA

1.1. Àmbit i vigència

El present document té com a objectiu desenvolupar i regular l'aplicació dels acords entre la Direcció institucional i els/les Delegats/des del personal del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB) que estableix el Conveni col·lectiu de treball subscrit pels/les representants del Consorci i pels/les seus/ves treballadors/es el dia 2 de juny de 2014, i inscrit amb el codi núm. 08015232012008 en data 15 de setembre de 2014 al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

Com a normativa interna de recursos humans, aquest document va ser aprovat per l'assemblea dels/les treballadors/es de l'IERMB en data 22 de març de 2013, i per la Comissió Executiva del consorci en data 27 de maig de 2014, sense perjudici que alguns dels supòsits no regulats prèviament s'hagin pogut aplicar amb anterioritat.

Les condicions que recull aquest document seran d'aplicació als/les treballadors/es amb contracte laboral de l'IERMB i que formin part de la seva plantilla anual, o durant l'any ocupin les places vacants previstes al seu pressupost i restin adscrits al seu centre de treball. Els/les treballadors/es de nou ingrés en quedaran afectats en les proporcionalitats i amb les limitacions que s'hi estableixen.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació: el personal eventual considerat d'alta direcció i que preveuen els Estatuts del Consorci; els/les coordinadors/es i/o col·laboradors/es acadèmics/ques; el personal que participa en les activitats de l'Institut mitjançant relacions laborals no estructurades en la plantilla anual, així com aquelles relacions derivades de convenis de col·laboració institucional i/o les vinculades al desenvolupament d'estudis i projectes concrets o serveis determinats de durada inferior a un exercici pressupostari.

Aquesta normativa entrarà en vigor a partir del dia següent a la seva aprovació i es revisarà cada any incorporant aquelles modificacions que siguin pertinents per assegurar la seva adequació a la legislació vigent en cada moment, especialment als acords establerts pel conveni col·lectiu de treball de l'IERMB.

1.2. Condicions retributives generals

Durant la vigència de la present normativa, les retribucions s'incrementaran cada any, d'acord a:

a) L'increment general de les retribucions del personal de l'IERMB es realitzarà prenent com a referència l'IPC real per a Catalunya, registrat i publicat per l'INE. La distribució d'aquests increments s'aplicarà automàticament en la nòmina del mes de gener, de forma proporcional a les retribucions.

1.3. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest document regularan les relacions entre l'IERMB i els/les seus/ves treballadors/es, amb caràcter general, respectant sempre i en última instància els acords establerts al conveni col·lectiu de treball de l'IERMB.

1.4. Absorció i compensació

Les condicions econòmiques que estableix aquest document substituiran totes les existents en el moment que entri en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

1.5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i en dur-se a la pràctica seran considerades globalment.

1.6. Condició més beneficiosa

Es respectaran, mantenint-se estrictament ad personam, les condicions particulars que, amb caràcter global i en el còmput anual, sobrepassin el conjunt de millores d'aquest document i es derivin d'una norma preexistent o convinguda individualment o col·lectivament.

1.7. Comissió paritària

La comissió paritària de seguiment de l'aplicació del conveni col·lectiu de treball de l'IERMB serà també l'òrgan informatiu i de seguiment dels criteris i normes establertes en el present document.

CAPÍTOL 2 _ ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball és facultat de l'equip de govern de l'IERMB, que, pel que fa a les condicions de treball, ha de respectar el que preveu el conveni col·lectiu de treball de l'IERMB.

CAPÍTOL 3 _ PROVEÏMENT DE VACANTS, TRASLLAT, PROMOCIÓ I NOU INGRÉS

3.1. Proveïment de vacants

El proveïment de vacants es farà d'acord amb l'ordre següent:

Trasllat
Reincorporació d'excedències
Promoció interna
Nou ingrés

3.2. Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències

El personal laboral en actiu de l'IERMB tindrà dret preferent a sol·licitar el seu trasllat per ocupar una plaça vacant del mateix grup.

Els/les treballadors/es que es trobin en situació d'excedència voluntària tindran dret també a presentar la seva candidatura en cas que la plaça vacant no s'ocupi en la fase interna de trasllat.

3.3. Promoció interna

Les places vacants es podran cobrir mitjançant promoció interna o ascens.

3.4. Nou ingrés

L'accés de personal nou per cobrir les vacants laborals que hagin restat sense cobrir en el torn de trasllat o en el de promoció interna es farà d'acord amb els continguts que estableix aquesta normativa.

3.5. Concursos

El sistema de proveïment de vacants per a l'accés de personal nou serà el de concurs. La convocatòria d'aquest concurs contindrà els requisits establerts en el catàleg de llocs de treball per a cada plaça vacant, i també els barems i els criteris amb els quals cal jutjar en el concurs i les proves que, si pertoca, caldrà que els aspirants facin.

El concurs, d'acord amb els continguts de la convocatòria, serà conduït i jutjat pel tribunal i anirà dirigit a demostrar la capacitat i idoneïtat dels/les aspirants en relació amb la plaça objecte de convocatòria.

La valoració dels/les candidats/es es farà pel sistema de mèrits i, si escau, prova i entrevista.

1. Valoració dels mèrits: Fins a 4 punts.

a) Experiència: Fins a 1 punt.

b) Titulació: Fins a 2 punts.

Grup 1. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau o titulació universitària superior de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 2. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau, titulació universitària superior o de grau mitjà de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 3. Fins a 2 punts: Batxillerat o formació professional de grau superior de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.

Fins a 1,5 punts: Formació professional de grau superior d'una altra especialitat o una titulació equivalent. Fins a 1 punt: altres titulacions.

c) Cursos de formació: Fins a 1 punt.

Es valoraran a raó de 0,2 punts els cursos de formació que tinguin relació directa amb el lloc de treball que cal proveir, en funció del grau de dificultat dels cursos, determinat pel sistema de selecció, la durada, l'existència de proves qualificadores i altres factors similars.

La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

2. Prova i entrevista: Fins a 6 punts.

Els/les candidats/es que superin la primera fase de mèrits, en cas d'estar contemplada a la convocatòria corresponent, faran una prova de coneixements o d'adequació a les funcions del lloc de treball, en la qual es valorarà la seva capacitat. La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

Els/les candidats/es que, si escau, superin aquesta prova passaran a l'entrevista següent. L'entrevista tractarà sobre l'experiència curricular del candidat, i, com a màxim, valdrà dos punts. En el cas de l'entrevista s'haurà d'obtenir com a mínim 0,5 punts.

El/la candidat/a seleccionat/da serà el/la que assoleixi el nombre més alt de punts en el total del concurs.

3.6. El tribunal

Les proves que es facin i el barem de mèrits seran valorats per un tribunal que tindrà la composició següent:

El o la gerent, o persona en qui delegui que el presidirà.

El responsable de l'àrea de recerca a la qual pertanyi la plaça convocada.

Un vocal que s'adeqüi amb l'especialitat de la plaça objecte de convocatòria, designat per l'IERMB.

Un vocal designat per el/la delegat/da dels treballadors.

3.7. Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació. La selecció d'aquest personal es realitzarà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, determinant el procediment i la constitució dels tribunals.

La modalitat contractual adequada per a la contractació del personal amb càrrec a projectes d'investigació serà el d'obra o serveis determinat.

L'IERMB es compromet a no contractar treballadors/es a través d'empreses de treball temporal.

3.8. Els comandaments

La provisió de llocs de comandament es farà mitjançant convocatòria pública, per concurs o, excepcionalment, per lliure designació, d'acord amb la relació de llocs de treball.

3.9. Formalització del contracte

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit.

3.10. Període de prova

El personal nou haurà de superar un període de prova de 3 mesos.

CAPÍTOL 4 _ CLASSIFICACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

4.1. Classificació professional

La classificació professional té com a objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que apareixen a la relació de llocs de treball.

L'esmentat catàleg estableix els requisits que necessàriament caldrà acreditar per poder accedir a cadascun dels llocs de treball, mitjançant el sistema de cobertura de vacants establert en aquest document.

La descripció dels grups i les categories que inclou es troben a l'annex 1 d'aquest document.

4.2. Carrera professional

El personal de l'IERMB tindrà dret a gaudir d'oportunitats de promoció professional, per una banda, mitjançant el progrés professional entre llocs de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dins de les necessitats organitzatives i la relació de llocs de treball; per una altra, mitjançant el reconeixement dels progressos assolits en la seva capacitat i experiència professional, segons els criteris i requisits descrits a l'annex 2.

CAPÍTOL 5 _ FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT

Es facilitarà al personal de l'IERMB la realització d'estudis per a l'obtenció de la formació necessària i per al perfeccionament professional i integral de la persona, activitat formativa que, així mateix, serà reconeguda a efectes de la seva promoció professional dins del mateix lloc de treball, d'acord amb allò establert a l'annex 2 del present document.

Per assolir aquesta formació professional i integral de la persona, es destinarà, si la situació financera així ho permet, el 2% del pressupost de l'IERMB al corresponent pla de formació.

El pla de formació tindrà tres nivells diferents:

- a) Formació bàsica i continuada. És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball que ocupa el treballador. Consistirà en cursos de reciclatge i capacitat professional.
- b) Formació per a la promoció. És la formació destinada a facilitar la promoció dels/les treballadors/es dins de l'entitat. Aquesta formació es durà a terme mitjançant cursos destinats a l'obtenció del títol acadèmic o professional o dels coneixements necessaris per a llocs de treball determinats, per promoure els/les treballadors/es a aquests llocs quan surti la plaça vacant.
- c) Formació integral de la persona. És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements de la persona, i no cal que els cursos que se segueixin tinguin relació amb el lloc de treball ocupat per cadascun/a dels/les treballadors/es.

S'elaborarà un pla de formació anual. Els/les delegats/des dels/les treballadors/es participaran en l'elaboració i el desenvolupament d'aquest pla.

En matèria de formació relacionada amb riscos laborals, seran consultats els/les delegats/des de prevenció, d'acord amb l'establert a la Llei de prevenció de riscos laborals, i s'haurà de tenir l'assessorament dels/les tècnics/ques dels serveis de prevenció de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Es garantirà la formació en matèria preventiva dels delegats i delegades de prevenció.

La normativa per a la concessió d'ajuts, permisos i excedències per a la formació i l'assistència a congressos estableix els criteris que necessàriament caldrà respectar per poder gaudir dels supòsits esmentats.

La descripció i els criteris i requeriments específics d'aquesta normativa es troben a l'annex 3.

CAPÍTOL 6 _ CONDICIONS I CONCEPTES RETRIBUTIUS. NORMES GENERALS

6.1. Règim retributiu

Les retribucions del personal de l'IERMB estaran constituïdes per un salari base i pels complements que s'especifiquen a l'annex 2 d'aquest document.

6.2. Rebut de salaris

En els pagaments salarials, l'IERMB està obligat a lliurar als treballadors un full justificatiu individual en el qual quedaran reflectides la categoria i l'antiguitat del treballador, d'acord amb les disposicions vigents.

6.3. Salari base

El salari base anual, incloent-hi les dues pagues extres, és el que per a cada grup professional s'indica a l'annex 2.

6.4. Complement de nivell professional

El complement de nivell professional està vinculat a les capacitats i l'experiència de cada empleat dins el grup professional. Els nivells estan retribuïts de manera proporcional al salari base, segons el que s'indica a l'annex 2.

6.5. Complement de responsabilitat

El complement de responsabilitat està vinculat a les condicions de responsabilitat, especialitat, productivitat o dedicació als projectes i treballs que es desenvolupin en cada moment. Els nivells estan retribuïts de manera proporcional al salari base, segons el que s'indica a l'annex 2.

6.6. Hores extraordinàries

Es considera hora extraordinària la realitzada fora d'horari i calendari laboral. Pel seu reconeixement cal notificació i autorització prèvia de la Direcció institucional. La seva valoració és l'establerta al conveni col·lectiu de treball de l'IERMB, i la seva compensació pot ser horària o econòmica.

6.7. Pagues extraordinàries

Qualsevol treballador/a tindrà dret a dues pagues extraordinàries, cada una de les quals serà de quantia igual a l'import mensual del salari base més els complements de nivell professional i de responsabilitat. Es pagaran en finalitzar els mesos de juny i desembre.

Quan la prestació laboral no compregui la totalitat de l'any, les pagues extraordinàries s'abonaran proporcionalment al temps treballat durant els dotze mesos anteriors.

6.8. Fons social

Els/les treballadors/es dins del marc d'aplicació del conveni col·lectiu de treball de l'IERMB són els/les beneficiaris/es d'un fons social destinat al finançament de despeses mèdiques i d'altres de tipus familiar. Amb aquest motiu, conjuntament amb la nòmina mensual es formalitzarà de forma prorratejada l'abonament dels 634,80 euros bruts anuals que corresponen a cadascun/a dels/les treballadors/es de la plantilla. Així mateix, i seguint la mateixa metodologia d'abonament, tots/es i cadascun/a dels/les treballadors/es rebran una altra quota de 317,40 euros bruts anuals per a cada fill/a menor de 16 anys, supòsit d'aplicació a la unitat familiar, per la qual cosa en cas de fills/es en comú s'assignarà un 50% de la quota a cada progenitor. Aquestes quantitats gaudiran dels mateixos increments que afectin a la resta de retribucions en la seva revisió anual.

CAPÍTOL 7 _ JORNADA I HORARIS

La jornada laboral principal de l'IERMB és de 37,5 hores/setmanals, i d'un total d'hores anual de 1.566. Aquestes hores es distribuïran setmanalment en jornada continuada de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 8 a 15 hores, i una tarda a la setmana de 16 a 18:30 hores, a definir segons les necessitats del servei. En tot cas, la Direcció institucional intentarà facilitar la dedicació dels/les treballadors/es en la seva jornada laboral de tarda a supòsits diversos com poden ser la formació, l'elaboració d'articles de recerca, etc., sempre en funció de les necessitats del servei.

Excepcionalment, es podran acordar amb els/les treballadors/es, de forma voluntària i temporal, jornades laborals ampliades o reduïdes, sempre d'acord amb la normativa vigent que sigui d'aplicació i considerant en cada cas les circumstàncies personals que en motivin la sol·licitud de l'empleat/da, la conciliació de la vida laboral amb la familiar, així com les necessitats del servei que en justifiquin la proposta de la Direcció institucional.

En cas que s'introdueixin els mitjans de control adequats, es podrà establir la flexibilitat horària en el compliment de la jornada de treball, sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis, entenent per jornada flexible un marge de tolerància en l'entrada que s'haurà de recuperar a la sortida.

Es negociarà anualment amb els/les delegats/des dels/les treballadors/es el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis del centre de treball. El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, i descansos setmanals.

S'estableix que els/les treballadors/es amb jornada completa gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, alternant-se el personal per tal que cap servei quedi desatès. La no utilització d'aquest temps no podrà ésser compensat un altre dia o amb altres reduccions dins la mateixa jornada de treball.

CAPÍTOL 8 _ VACANCES I PERMISOS O LICÈNCIES

8.1. Vacances

El període de vacances tindrà una durada de 31 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Se'n gaudirà entre els mesos de juliol, agost i setembre. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'IERMB i, en conseqüència, les sol·licituds dels/les treballadors/es restaran sotmeses a les necessitats del servei, així com als torns de guàrdia quan s'estableixin.

La participació del període de vacances implicarà que aquestes s'hagin de fer en dos períodes, un d'un mínim de 22 dies, a gaudir preferentment durant el mes d'agost, i l'altre d'un màxim de 9, que es podrà gaudir durant tot l'any, en funció de les necessitats del servei, sencer o fraccionat de nou en un màxim de dos períodes que, en tot cas, seran tractats sempre a partir de jornades completes.

Els/les treballadors/es que formin part de la mateixa unitat familiar tindran dret preferent a gaudir de les vacances en les mateixes dates, sempre que les necessitats del servei de cada àrea/servei ho permeti. Igualment es consideraran les circumstàncies familiars, dels fills i/o persones al càrrec dels/les treballadors/es, per a resoldre possibles situacions de controvèrsia a l'hora d'atorgar els períodes de vacances.

Així mateix, el personal gaudirà de 12 dies laborals de descans corresponents prioritàriament als períodes de Nadal i Setmana Santa (inclosos els 4 dies de permís administratiu retribuït establerts al conveni col·lectiu de treball de l'IERMB).

En cas que no compleixi un any de servei efectiu en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any en curs es farà la proporció corresponent en funció del temps en actiu.

El/la treballador/a que durant el període de vacances estigui de permís per paternitat/maternitat gaudirà dels dies de vacances que li correspongui un cop finalitzat l'esmentat permís.

En el supòsit que estigui gaudint de les seves vacances prèviament al part i aquest li sobrevingui, en finalitzar aquesta situació gaudirà del dies de vacances dels quals no disposa en el seu moment.

Quan el/la treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal en el moment d'iniciar el període de vacances autoritzat, podrà gaudir de les vacances quan finalitzi la incapacitat temporal i sempre abans del 31 de desembre de l'any en curs.

De forma excepcional, i quan un/a treballador/a no pugui gaudir de la totalitat de les seves vacances anuals abans del 31 de desembre de l'any en curs per raons relacionades amb les necessitats del servei, aquest/a podrà acordar amb la Direcció institucional un ajornament del període de vacances pendent, a gaudir obligatòriament dins del primer trimestre de l'any immediatament posterior.

8.2. Llicències i permisos

El treballador o treballadora, si ho comunica abans i ho justifica després, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració llevat que l'apartat corresponent indiqui el contrari, per algun d'aquests motius i durant els temps següents:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni o d'inici de convivència, a gaudir en el termini màxim d'un any des de la data del matrimoni o de formalització de la parella de fet/unió estable de parella.

b) Fins a dos dies naturals per canvi de domicili habitual i fins a quatre si es canvia de localitat.

c) Per participar en exàmens finals i també en altres proves d'aptitud i avaluació, el dia durant el qual tingui lloc.

d) Per acompanyament al metge de fills/es, pares o cònjuge/parella de fet, sempre que hagi de ser en horari laboral, el temps indispensable.

e) Fins a quatre dies naturals per malaltia greu del cònjuge o parella de fet, dels/les fills/es o dels pares, ampliables a 5 si el fet es produeix en un municipi diferent del domicili habitual i del lloc de treball del/la treballador/a.

f) Fins a quatre dies naturals per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliables a 5 si el fet es produeix en un municipi diferent del domicili habitual i del lloc de treball del/la treballador/a.

g) Per a la visita a cal metge, sempre que aquesta hagi de ser dins de la jornada laboral, es concedirà el temps indispensable. Així mateix, es concedirà, prèvia prescripció facultativa, el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.

h) Fins a dos dies per malaltia o indisposició, per als quals no caldrà aportar cap tipus de justificant. A partir del tercer dia s'haurà de presentar la baixa per malaltia o, en cas contrari, s'aplicarà la deducció proporcional de retribucions.

i) Per naixement, adopció o acolliment d'un/a menor, el/la progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat té dret a 10 dies naturals consecutius des de la data de naixement, o l'arribada del/la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.

j) Quatre setmanes naturals en concepte de paternitat pel naixement o adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un/a menor. En pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data de finalització del permís per naixement del/la fill/a, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest permís és independent del gaudi compartit del permís que preveu l'apartat següent.

k) En concepte de permís per maternitat, en cas de naixement, setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de discapacitat del/la fill/a, i per cada fill/a a partir del/la segon/a en cas de part múltiple, a dues setmanes més. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que disposi, com a mínim, de les sis setmanes immediatament posteriors al naixement, de les quals podrà gaudir el pare per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, i en el cas que el pare i la mare treballin, es podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al naixement, ja sigui de manera simultània o successiva al de la mare, excepte que el moment de la incorporació definitiva de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

l) En concepte de permís per maternitat, setze setmanes ininterrompudes per l'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent de menors de fins a sis anys, ampliables en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del/la menor adoptat/da o acollit/da, i per cada fill/a a partir del/la segon/a en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple, comptades, a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

m) El treballador o treballadora, per lactància d'un/a fill/a menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora d'absència de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora. Aquest permís el podrà gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que treballin tots dos, i es mantindrà l'elecció durant tot el període. En cas de part múltiple, el permís s'ampliarà de forma proporcional. A petició del treballador o treballadora aquest permís podrà ser concentrat de manera immediata i continuada a la finalització del permís maternal.

n) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a fill/a menor de 6 anys, o que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un/a disminuït/da psíquic/a, o d'un/a disminuït/da físic/a que no desenvolupi cap activitat retribuïda, o tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb incapacitat o disminució reconeguda superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb dret al 80% i al 60% de les retribucions respectivament.

o) El treballador o treballadora que tingui cura d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat per malaltia molt greu, tindrà dret a una reducció d'un màxim del 50% de la jornada de treball, amb dret al 100% de les retribucions durant un període màxim d'un mes.

p) El personal que hagi complert, pel cap baix, un any de servei efectiu, podrà sol·licitar llicències sense sou per un període no inferior a 15 dies ni superior a sis mesos. Les esmentades llicències li seran concedides dintre del mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir els sis mesos cada dos anys, període que no es considerarà com a prestació de serveis efectius, i, per tant, no computarà a efectes d'aquells supòsits retributius condicionats pel servei efectiu realitzat pel treballador o treballadora durant un període de temps determinat (vacances, paga extra, etc.).

q) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal emparats per una norma legal o decisió administrativa, l'incompliment dels quals puguin fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per complir-los.

r) Es considerarà permís que cal recuperar qualsevol absència ocasionada per gestions particulars (obtenció del passaport, gestions acadèmiques, gestions bancàries, gestions notariales, i altres incidències semblants) i els retards, ocasionats o no per incidències als mitjans de transport. Les gestions particulars no podran excedir d'un dia.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En tots els supòsits contemplats en aquest capítol, inclòs el permís per matrimoni, s'equipara la figura del matrimoni i les relacions de parentiu que se'n derivin, a les unions reconegudes per la Llei 10/1998 d'unions estables de parelles heterosexuales i parelles homosexuals, que siguin degudament acreditades segons es determini.

CAPÍTOL 9 _ SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

9.1. Suspensió del contracte

Les causes i els efectes de la suspensió del contracte de treball seran els que es recullen a l'Estatut dels/les treballadors/es.

9.2. Excedències

El/la treballador/a que, pel cap baix, tingui una antiguitat a l'IERMB d'un any té dret que li reconeguin la possibilitat d'una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a quinze anys.

Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill menor de 3 anys, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptant des de la data de naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Durant tot el període d'excedència es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb la condició que no es pugui valer i que no exerceixi cap activitat retribuïda, els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència d'un mínim de 3 mesos i un màxim de 3 anys. Durant tot el període d'excedència es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball podrà demanar la suspensió del contracte sense obligatorietat de temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència. La durada màxima inicial no podrà excedir de 6 mesos, però es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos. Durant els 2 primers mesos d'aquesta excedència es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres. Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball.

Els supòsits d'excedència que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels/les treballadors/es, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de l'IERMB generessin aquest dret pel mateix subjecte causant es podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst al respecte, s'aplicarà l'Estatut dels/les treballadors/es.

CAPÍTOL 10 _ ACCIÓ SOCIAL I INDEMNITZACIONS

10.1. Incapacitat temporal

L'IERMB complementarà les prestacions que el/la treballador/a percebi mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de divuit mesos, comptat des del seu inici, que pot durar aquesta situació.

Quan, d'acord amb el supòsit previst a l'article 131.bis 2 de la Llei general de seguretat social, es retardi la qualificació d'incapacitat permanent, l'IERMB, una vegada s'hagi superat el termini de divuit mesos previst en l'apartat anterior, i sense que es pugui superar el termini màxim previst a la normativa vigent, abonarà als treballadors les quantitats que es detallen a continuació:

1) Malaltia comuna o accident no laboral: tenen dret a complement els/les treballadors/es que hagin complert cinc anys d'antiguitat a l'IERMB, d'acord amb l'escala següent:

Per cinc anys de serveis: 20%

Per sis anys de serveis: 40%

Per set anys de serveis: 50%

Per vuit anys de serveis: 60%

Per nou anys de serveis: 80%

Per deu anys de serveis: 100%

El complement esmentat s'aplicarà sobre la diferència entre la quantitat que aboni la Seguretat Social i el salari real que tingui el/la treballador/a en la data de la declaració d'aquesta situació.

Aquesta mesura no té caràcter retroactiu.

2) Accident de treball o malaltia professional: els/les treballadors/es que es trobin en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que els aboni la Seguretat Social i el salari real que tinguin assignats en la data de la declaració.

10.2. Jubilació

S'estableix que la jubilació serà obligatòria quan el/la treballador/a faci 65 anys, sempre que, en complir aquesta edat, tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent.

En produir-se la jubilació, el/la treballador/a que tingués acreditada a l'IERMB una antiguitat mínima de deu anys, tindria dret a percebre l'import íntegre de tres mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys o fracció que excedeixi els deu de referència.

10.3. Viatges, dietes i desplaçaments

Pel que fa a dietes, viatges i desplaçaments, cal atènyer-se a les quantitats fixades a cada moment per la normativa vigent de la Generalitat de Catalunya en aquesta matèria.

CAPÍTOL 11 _ SEGURETAT I SALUT LABORAL

11.1. Prevenció de riscos laborals i seguretat

L'IERMB es compromet a complir estrictament les normes sobre seguretat laboral, especialment l'Estatut dels/les treballadors/es, la Llei de Prevenció de riscos laborals i el seu desenvolupament reglamentari en el que fa referència a la prevenció dels riscos i en l'eliminació d'aquells elements que originen perill o risc de perill per al desenvolupament professional dels treballadors i treballadores.

11.2. Salut laboral

L'IERMB, dins de les seves possibilitats pressupostàries i dins de l'activitat ordinària dels serveis de prevenció, activarà mesures per contribuir a la prevenció i el tractament en l'àmbit de la salut laboral. Així:

S'establiran plans de revisions mèdiques periòdiques generals. Es dotaran serveis de primers auxilis àgils.

En aquest àmbit, l'IERMB podrà col·laborar amb institucions que operin en el sector de la prevenció i la salut laboral i molt especialment amb les mútues d'accidents de treball i malalties professionals i amb la Seguretat Social.

CAPÍTOL 12 _ DRETS DE REPRESENTACIÓ SINDICAL

Cap treballador/a no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical i tots podran exposar al centre lliurement les seves opinions sobre aquest particular.

Tots els/les treballadors/es podran ser electors/es i elegibles per tenir càrrecs sindicals, sempre que compleixin els requisits que preveu l'Estatut dels/les treballadors/es.

Tots els/les treballadors/es podran disposar de vint hores laborables l'any com a permís retribuït per assistir a reunions sindicals o d'entitats legalment constituïdes i relacionades amb la seva professió i a les quals hagi estat oficialment convocat. Per a l'ús d'aquest dret caldrà informar-ne la gerència amb quaranta-vuit hores d'anticipació.

Sense perjudici del que disposa l'Estatut dels/les treballadors/es, es podrà constituir l'assemblea dels/les treballadors/es de l'IERMB. Caldrà que sigui convocada pel/la delegat/da del personal o per un 20% dels/les treballadors/es de la plantilla.

Tindran dret a reunir-se en un local de l'IERMB facilitat per la gerència, sense la presència d'aquesta; caldrà que la gerència en rebi una comunicació prèvia amb una antelació de 48 hores.

Els/les delegats/des de personal podran fer ús de l'acumulació d'hores sindicals retribuïdes que preveu l'Estatut dels/les treballadors/es.

Els/les delegats/des de personal tindran les garanties que, en cas d'expedient de sanció, l'hi reconeix la Llei i hi tindrà dret durant un any després de l'extinció del seu mandat, en els termes que preveu l'Estatut dels/les treballadors/es.

CAPÍTOL 13 _ RÈGIM DISCIPLINARI

En matèria de règim disciplinari, aquest document es remet expressament al que es regula al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 1

Classificació professional IERMB

Grup 1: Tècnics superiors

Personal amb titulació universitària superior o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de plaça vacant, si ho permet la relació de llocs de treball.

Grup 2: Tècnics mitjans

Personal amb titulació universitària de grau mitjà o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet la relació de llocs de treball.

Grup 3: Tècnics auxiliars

Personal tècnic amb formació professional de grau superior o una titulació equivalent o amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Grup 4: Auxiliars tècnics i auxiliars administratius

Personal especialitzat amb formació professional de grau mitjà o una titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

ANNEX 2

Retribucions

Salari base

El grup professional ve determinat pel contracte de treball i està retribuint pel salari base. Els salaris base vigents d'aplicació a l'IERMB, afectats per les mesures extraordinàries de reducció del dèficit públic establertes pel Govern de l'Estat Espanyol i per la Generalitat de Catalunya, són els següents:

Grup 1:	21.104,02 €/any	1.507,43 €/mes (14 pagues)
Grup 2:	17.085,32 €/any	1.220,38 €/mes (14 pagues)
Grup 3:	14.910,70 €/any	1.065,05 €/mes (14 pagues)
Grup 4:	11.342,38 €/any	810,17 €/mes (14 pagues)

Complement de nivell professional – categoria professional -

Cadascun dels grups professionals es divideix en tres nivells o categories: junior, general i sènior. Els nivells són conceptes de classificació vinculats a les capacitats i l'experiència de cada empleat/da dins el grup professional, que és el que determina el seu contracte de treball. Els nivells estan retribuints de manera proporcional al salari base.

El nivell junior es retribueix amb el 10% de l'import del salari base que correspon al grup professional. El nivell general es retribueix amb el 20% i el nivell sènior amb el 30% de l'esmentat import.

El nivell inicial per a cada treballador/a pot ser junior, general o sènior, segons es determini, per decisió de la Direcció institucional, al contracte de treball. En qualsevol cas, el nivell professional assolit esdevé un concepte retributiu consolidat en el mateix moment que s'atorga, amb el mateix tractament del salari base. Això no obstant, durant el període de prova de les noves contractacions no serà obligat abonar el complement de nivell. En aquest sentit, s'estableix de manera general un període de prova de tres mesos per a tots els grups professionals.

En desenvolupament d'allò expressat a l'apartat 4.2 del present document, en relació a les oportunitats de promoció professional dins del mateix lloc de treball, els/les treballadors/es de nivell junior, complerts tres anys de relació laboral continuada amb l'IERMB assoliran automàticament el nivell general en l'import que correspongui al seu grup professional. Així mateix, i d'acord amb l'establert al capítol 5 d'aquest document, el nivell general també es podrà assolir mitjançant la meritació d'una activitat formativa, segons els criteris següents:

- Per titulació universitària obtinguda: grau o llicenciatura, màster o postgrau (mínim de 60 crèdits).
- Per durada de l'activitat formativa desenvolupada en relació al lloc de treball o en llengües estrangeres (preferentment anglès): 300 hores.

D'altra banda, correspon a la Direcció institucional decidir, en cada cas, el pas dels/les empleats/des del nivell general al nivell sènior del grup professional, encara que s'obre així mateix una via alternativa basada en la meritació d'una activitat formativa, segons els criteris següents:

- Per titulació universitària obtinguda: màster o postgrau (mínim de 60 crèdits), doctorat.
- Per durada de l'activitat formativa desenvolupada en relació al lloc de treball o en llengües estrangeres (preferentment anglès): 300 hores.

Complement de responsabilitat – lloc de treball -

A més del salari base i els complements de nivell que retribueixen el grup professional que estableix el contracte i esdevé de la categoria professional, les capacitats i l'experiència, les retribucions de cadascun dels/les empleats/des de l'IERMB inclouran, també, un complement personal que retribuirà, de manera específica, les condicions del lloc de treball, responsabilitat, especialitat, productivitat o dedicació als projectes i treballs que es desenvolupin en cada moment.

Es diferenciaran tres grups de condicions o nivells de complement de responsabilitat, associats als tres nivells professionals anteriorment establerts:

El nivell sènior de cada grup professional es podrà retribuir en concepte de complement de responsabilitat amb un mínim del 15% del salari base, i fins a un màxim del 100% d'aquest import.

El nivell general de cada grup professional es podrà retribuir en concepte de complement de responsabilitat amb un mínim del 10% del salari base, i fins a un màxim del 60% d'aquest import.

Finalment, el nivell júnior de cada grup professional es podrà retribuir en concepte de complement de responsabilitat amb un mínim del 5% del salari base, i fins a un màxim del 20% d'aquest import.

Així mateix, aquests intervals possibles de complement de responsabilitat definits a partir del nivell professional dels/les empleats/des de l'IERMB s'hauran d'adequar a tres Càrrecs/Llocs de treball fonamentals: (1) el corresponent als/les Caps d'àrea; (2) el corresponent als/les

responsables d'àrea/servei o sotscap d'àrea o d'especial preparació tècnica, dedicació o responsabilitat, coordinació o supervisió d'equips de treball o direcció de projectes; (3) el bàsic o estàndard de cada grup professional. Per tant, els complements de referència per a aquests tres nivells fonamentals de responsabilitat, a assignar a partir d'una nova contractació o d'una promoció/substitució temporal que derivi en l'ocupació d'un lloc de treball de superior responsabilitat, s'emmarcaran en les franges següents:

<i>Cap d'àrea</i>	<i>Entre el 40% i el 100%</i>
<i>Responsable d'àrea o servei / Sotscap d'àrea</i>	<i>Entre el 20% i el 40%</i>
<i>Responsabilitat bàsica o estàndard</i>	<i>Fins al 20%</i>

En conclusió, el nivell professional dels/les treballadors/es delimitarà a la seva vegada el nivell de responsabilitat fonamental que podran assolir dins de l'organigrama de plantilla de l'IERMB, i aquest últim haurà de ser retribuït mitjançant el complement personal a definir a partir dels intervals establerts en el quadre anterior.

Els diferents complements de responsabilitat explicats s'utilitzaran per ajustar i regularitzar els salaris de l'exercici 2019 a la graella retributiva que resulta d'aplicar l'estructura i condicions salarials establertes al present document. Els salaris resultants d'aquesta regularització hauran de respectar pel cap baix les retribucions consolidades pels/les treballadors/es, prenent com a referència les corresponents a l'exercici anterior.

Disposició addicional

En aplicació de la motivació expressada a l'apartat 4.2 del present document al respecte del reconeixement dels progressos assolits en la capacitació i experiència professional del personal de l'IERMB, facilitant la seva promoció professional dins del mateix lloc de treball, s'estableix una revisió periòdica i general dels complements de responsabilitat dels/les treballadors/es, a realitzar amb una periodificació triennial, a computar a partir del present exercici 2018 (1a revisió: 2021) per a les retribucions de la plantilla actual*, i sempre que es donin les condicions següents:

- La situació patrimonial i financera del Consorci IERMB així ho permet.
- Els/les treballadors/es als/les quals sigui d'aplicació la revisió esmentada no tenen cap informe negatiu respecte del seu rendiment/responsabilitat per part del seu cap/responsable d'àrea/servei, de la gerència o de la direcció de l'entitat.

Aquesta revisió triennial consistirà en un increment de l'1,5% del complement de referència, sempre respectant els percentatges màxims establerts per a cada càrrec/lloc de treball al quadre següent, percentatges d'aplicació exclusiva per a aquest supòsit de reclassificació temporal:

<i>Cap d'àrea</i>	<i>Fins al 100%</i>
<i>Responsable d'àrea o servei / Sotscap d'àrea</i>	<i>Fins al 60%</i>
<i>Responsabilitat bàsica o estàndard</i>	<i>Fins al 40%</i>

* I a partir de la data d'incorporació a la plantilla de l'IERMB per a les retribucions del personal de nova contractació des de l'entrada en vigor de la present disposició addicional.

**RETRIBUCIÓ BRUTA ANUAL
2018**

GRUP PROFESSIONAL	DESCRIPCIÓ	CÀRREC/LLOC DE TREBALL	SALARI BASE	NIVELL PROFESSIONAL	RESPONSABILITAT	TOTAL
Càrrecs directius	Alts càrrecs i personal directiu i eventual	Gerent	21.104,02 €	6.331,22 €	25.535,86 €	52.971,10 €
Grup 1. Tècnics/ques superiors	Personal amb titulació universitària superior o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de plaça vacant, si ho permet la relació de llocs de treball.	Cap d'Àrea	21.104,02 €	6.331,22 €	12.662,44 €	40.097,68 €
		Responsable d'Àrea i/o Servei Sotschap d'àrea	21.104,02 €	6.331,22 €	4.220,86 €	31.656,10 €
		Investigador/a - tècnic/a Sènior	21.104,02 €	6.331,22 €	2.110,36 €	29.545,60 €
		Investigador/a - tècnic/a General	21.104,02 €	4.220,86 €	2.110,36 €	27.435,24 €
		Investigador/a - tècnic/a Junior	21.104,02 €	2.110,36 €	1.055,18 €	24.269,56 €
Grup 2. Tècnics/ques mitjans/es	Personal amb titulació universitària de grau mitjà o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet la relació de llocs de treball.	Investigador/a - tècnic/a Sènior	17.085,32 €	5.125,54 €	3.417,12 €	25.627,98 €
		Investigador/a - tècnic/a General	17.085,32 €	3.417,12 €	1.708,56 €	22.211,00 €
		Investigador/a - tècnic/a Junior	17.085,32 €	1.708,56 €	854,28 €	19.648,16 €
Grup 3. Tècnics/ques auxiliars	Personal tècnic amb formació professional de grau superior o una titulació equivalent o amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball.	Tècnic/a Sènior	14.910,70 €	4.473,28 €	2.982,14 €	22.366,12 €
		Tècnic/a General	14.910,70 €	2.982,14 €	1.491,14 €	19.383,98 €
		Tècnic/a Junior	14.910,70 €	1.491,14 €	745,50 €	17.147,34 €
Grup 4. Auxiliars tècnics/ques i auxiliars administratius/ves	Personal especialitzat amb formació professional de grau mitjà o una titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.	Tècnic/a Sènior	11.342,38 €	3.402,70 €	2.268,42 €	17.013,50 €
		Tècnic/a General	11.342,38 €	2.268,42 €	1.134,28 €	14.745,08 €
		Tècnic/a Junior	11.342,38 €	1.134,28 €	567,14 €	13.043,80 €

ANNEX 3

CONCESSIÓ D'AJUTS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES PER A LA FORMACIÓ I L'ASSISTÈNCIA A CONGRESSOS

1. OBJECTIU

L'objectiu de la present normativa és regular la distribució de la partida pressupostària assignada per subvencionar la formació entre tota la plantilla de l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (en endavant IERMB), així com també l'assistència a congressos entre el personal investigador del mateix.

En cas que l'assistència a l'acció formativa i/o congrés impliqués l'absència temporal de l'institut per part de la persona interessada, l'IERMB es registrarà també per la present normativa, la qual estableix els supòsits que donen dret a gaudir d'un permís o d'una excedència per formació i els criteris d'atorgament.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Gestió econòmica

Despeses generades per la participació del personal de l'IERMB (sempre amb contracte vigent com a mínim per 6 mesos) en accions formatives d'interès per al desenvolupament integral de les persones i per a l'increment de la qualitat del servei ofert per l'institut. Els programes formatius contemplats són tres:

- * Formació bàsica i continuada, específica per al lloc de treball.
- * Formació per a facilitar la promoció.
- * Formació integral de la persona.

Viatges i d'altres despeses generades per la participació en congressos o reunions científiques realitzats per personal investigador de l'IERMB, sempre que no siguin sufragades per la pròpia organització o per qualsevol organisme públic dels que convoquen regularment ajuts econòmics per a aquest supòsit (Generalitat, Ministeri d'Economia i Competitivitat, etc.). Així mateix, es tindrà en compte la disponibilitat d'altres recursos econòmics procedents de projectes de recerca que contemplin aquest supòsit.

La finalitat del viatge ha de ser la presentació d'un article o treball prèviament acceptat o la participació en el congrés com a conferenciant convidat.

En tot cas, l'aplicació del present supòsit estarà sempre condicionada a la disponibilitat pressupostària de l'exercici en curs.

Gestió d'horaris

Permisos i/o llicències per al personal de l'IERMB amb l'objectiu de facilitar l'assistència a accions formatives i/o congressos o reunions científiques que puguin ser d'interès per al desenvolupament integral de les persones i per a l'increment de la qualitat del servei ofert per l'institut. En cas de tractar-se d'un màster oficial o programa de doctorat a l'estranger, i

sempre que es tingui al menys un any d'antiguitat a l'institut, es podrà sol·licitar una excedència voluntària (mai inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys) que donarà dret preferent a la persona interessada per al seu reingrés a l'institut en el moment en que la disponibilitat de vacants i pressupostària així ho permeti, i sempre d'acord amb la normativa vigent (Estatut dels/les Treballadors/es).

Així mateix, recollint el propòsit de facilitar la dedicació de la jornada laboral de tarda a activitats de tipus formatiu (cap. 7, pàg. 9 del present document), i a diferència de l'ajut econòmic establert, que prioritza la formació bàsica i continuada per al lloc de treball, qualsevol acció inclosa en el pla de formació de l'IERMB que es desenvolupi durant l'horari de tarda, compensarà la jornada laboral també de tarda del/la treballador/a interessat/da, independentment de la coincidència horària d'ambdues activitats. En tot cas, sigui el que sigui el número d'hores setmanal de l'activitat formativa, la compensació abastarà exclusivament les dues hores i mitja a la setmana que conformen la jornada laboral de tarda a l'IERMB, i, es clar, sempre i quan existeixi una assistència efectiva a la/les sessió/ns formatives programades.

En tot cas, l'aplicació del present supòsit estarà sempre condicionada a les necessitats de servei de l'institut.

3. SOL·LICITUD

La sol·licitud, en format lliure, s'haurà de presentar a la Gerència de l'IERMB. En la mateixa s'haurà d'incloure la descripció de l'acció formativa/congrés/postgrau, la justificació de l'interès o necessitat de realització de l'activitat, i un pressupost amb l'ajut sol·licitat per conceptes, així com, si escau, la referència pertinent al permís/llicència/excedència que se sol·licita (en cas d'excedència no hi haurà dret a sol·licitar cap ajut econòmic).

En el cas de l'assistència a congressos, s'haurà de lliurar també la documentació que acrediti l'acceptació de la ponència o la invitació. Es podrà sol·licitar l'ajut pels següents conceptes: inscripció, desplaçament i allotjament. La petició haurà d'anar acompanyada de sol·licituds equivalents a totes les instàncies públiques competitives amb convocatòria oberta d'ajuts d'aquesta naturalesa (Universitats, Generalitat, Ministeri d'Economia i Competitivitat, etc.). La persona interessada tindrà l'obligació d'informar puntualment a la Gerència de l'IERMB del resultat de les sol·licituds esmentades, així com de l'exploració d'altres opcions de finançament (projectes R+D, etc.).

Com a criteri general, s'estableixen dos terminis de presentació de sol·licituds: s'acceptaran peticions **fins el 15 de juny** per aquelles activitats a realitzar (iniciar) entre l'1 de juliol i el 31 de desembre de l'any en curs, i **fins el 15 de desembre** per aquelles activitats a realitzar (iniciar) entre l'1 de gener i el 30 de juny de l'any següent. Per aquelles activitats la programació de les quals no permeti respectar aquest calendari, s'estableix una via de resolució extraordinària que s'adaptarà a les necessitats de cada cas.

4. AVALUACIÓ

El Gerent, amb l'ajut que consideri oportú, analitzarà i avaluarà les sol·licituds, d'acord amb els criteris que s'especifiquen més avall.

La convocatòria es resoldrà en el període aproximat de quinze dies després del termini de presentació de sol·licituds.

5. PAGAMENT

El pagament d'aquests ajuts es farà efectiu en el moment que la persona interessada acrediti l'aprofitament de l'acció formativa i una vegada presentats els justificants originals que acreditin les despeses que la borsa cobreix. En cas que la despesa objecte d'ajut hagi estat finançada en part o en la seva totalitat amb d'altres recursos econòmics procedents de convocatòries públiques competitives i/o projectes de recerca, s'haurà de tenir en compte de cara a la seva liquidació final. Així mateix, en cas que les sol·licituds presentades a d'altres instàncies públiques competitives no hagin estat resoltes, s'haurà d'esperar dita resolució abans de fer efectiu el pagament.

6. CRITERIS PER A LA PRIORITZACIÓ

Tipus de formació

Formació específica per al lloc de treball.....	2 punts
Formació per a la promoció	1,5 punts
Formació integral de la persona.....	1 punt

Bonificació per no haver gaudit d'ajut

Per cada any consecutiu sense ajut	0,5 punts
--	-----------

7. IMPORT

L'import serà l'aprovat pel Consell de Govern de l'IERMB per l'exercici pressupostari vigent. S'assignaran ajuts, d'acord amb les prioritats establertes a l'apartat 6, i, si escau, fins l'esgotament de la partida pressupostària esmentada, de les quantitats màximes següents, en funció del lloc de realització de l'acció formativa/congrés:

Acció formativa

Catalunya.....	750 €
Resta d'Espanya.....	1.000 €
Fora d'Espanya	1.250 €

Congrés

Espanya (exceptuant Canàries)	300 €
Canàries i Europa (exc. Escandinàvia)	420 €
Països Escandinaus	540 €
Resta del món.....	720 €

Les quantitats efectivament rebudes correspondran a la diferència entre l'import sol·licitat, respectant la limitació establerta per les quantitats màximes esmentades, i els ajuts rebuts per part d'altres instàncies. En tot cas, l'institut es reserva el dret a adequar l'assignació econòmica prevista, en cas que sigui necessari pel número i volum econòmic de les sol·licituds rebudes.

Els imports es revisaran anualment.