

RESOLUCIÓ de 16 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord (quant a classificació professional, temps de treball i descans) de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (codi de conveni núm. 08010762012000).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau subscrit pels representants de la Fundació privada i pels dels seus treballadors el dia 31 de desembre de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.h) 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 de l'Acord (quant a classificació professional, temps de treball i descans) de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (codi de conveni núm. 08010762012000) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

Acta de la Comissió Negociadora dels Acords parcials del Conveni col·lectiu de la Fundació Institut Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau

Assistents

Representació empresarial:

Reyes Grases i Reus  
Sílvia Ribas i Martínez  
Ruth Acosta López

Representació dels treballadors:

Mercedes Camacho Pérez de Madrid  
Marta Soler i Castany  
Joan Carles Escolà i Gil  
Rosa Anton i López  
Luis Carlos Navas i Jiménez  
Virtudes Céspedes i Navarro  
Elisabet Cantó i Naves

Reunits a Barcelona, el 31 de desembre de 2020, els assistents esmentats,

MANIFESTEN:

I. Que, en el dia d'avui, ambdues parts han arribat, per unanimitat, a un acord respecte al text dels Acord Parcial del Conveni col·lectiu que estaven negociant.

II. Que, ambdues parts ostenten legitimitat suficient per a subscriure aquest acord convencional.

III. Que, després de les deliberacions oportunes, i per unanimitat d'ambdues parts, han arribat als següents,

#### ACORDS:

Primer. En el dia d'avui, després de diverses reunions, les parts han arribat a un acord per unanimitat de les dues representacions, respecte del text de preacord dels Acords Parcials del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (2011- 2014) sobre les següents matèries:

- Classificació professional
- Jubilació obligatòria
- Jornada laboral
- Import triennis
- Dies d'assumptes propis

Segon. La vigència d'aquest Acord Parcial està vinculada a la del propi Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau per al anys 2011- 2014, que es troba prorrogat actualment d'acord amb l'article 3 i 4 del propi Conveni, per no haver estat denunciat en el termini corresponent.

Tercer. El text de l'Acord Parcial, que s'adjunta com Annex I, i les corresponents taules salarials que s'adjunten com Annex II, queda condicionat a la seva aprovació definitiva previ informe conjunt de Pressupostos i Funció Pública, donant-se així per finalitzat aquest procés de negociació col·lectiva amb la posterior redacció d'una Acta d'Acord final.

Cinquè. Totes dues parts, tant la representació empresarial com representació social, acorden confeccionar escrit de presentació i sol·licitud de registre, dipòsit i publicació dels Acord Parcials del Conveni facultant a Ruth Acosta López per a poder presentar els documents que siguin necessaris a l'efecte del registre del Conveni.

Sisè. Totes dues parts donen per finalitzat el present acte, i redactada l'Acta a continuació és llegida i aprovada per unanimitat signant els presents en senyal de conformitat, en el lloc i data indicats anteriorment.

#### ANNEX I

ACORDS PARCIALS DEL CONVENI COL·LECTIU DE LA FUNDACIÓ PRIVADA DE L'INSTITUT DE RECERCA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

#### CAPÍTOL IV Classificació Professional

Article 17.1 Grups, subgrups i nivell professionals de personal investigador

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal de l'Institut 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.

Grup I. Personal de Recerca.

Subgrup 1.1.: Investigador/a Predoctoral

Nivell 1: Investigador/a en Formació (IF)

Nivell 2: Investigador/a predoctoral (R1)

Subgrup 1.2.: Investigador/a Postdoctoral

Nivell1: Postdoc Júnior (R2A)  
Nivell2: Postdoc Sènior (R2B)

Subgrup 1.3.: Investigador/a Establert  
Nivell1: Investigador/a Sènior (R3A)  
Nivell2: Cap de Línia (R3B)  
Nivell3: Cap de Grup Emergent (R3C)  
Nivell4: Cap de Grup (R3D)

Subgrup 1.4: Investigador/a Líder (R4)

Grup II. Personal tècnic de suport a la Recerca.

Subgrup 2.1.: Tècnic/a de Laboratori  
Nivell 1: Auxiliar de laboratori (AUL)  
Nivell 2: Tècnic/a de laboratori júnior (TL1)  
Nivell 3: Tècnic/a de laboratori sènior (TL2)

Subgrup 2.2.: Tècnic/a de Recerca  
Nivell 1: Tècnic/a de recerca (TR1)  
Nivell 2: Infermer/a de Recerca (IR)  
Nivell 3: Tècnic/a superior júnior (TR2)  
Nivell 4: Tècnic/a superior sènior (TR3)

Subgrup 2.3.: Tècnic/a superior Responsable d'Àrea (TR4)

Grup III. Personal no qualificat (T0)

Grup IV. Personal de Gestió

Subgrup 4.1.: Administratiu/a de gestió  
Nivell 1: Auxiliar administratiu/a gestió (AG1)  
Nivell 2: Administratiu/a gestió júnior (AG2)  
Nivell 3: Administratiu/a gestió sènior (AG3)

Subgrup 4.2.: Tècnic/a gestió  
Nivell 1: Tècnic/a gestió júnior (TG1)  
Nivell 2: Tècnic/a gestió sènior (TG2)

Subgrup 4.3.: Responsable Gestió (RG)

Subgrup 4.4.: Cap de Gestió (CG)

Grup I. Personal de Recerca.

És aquell personal amb titulació acadèmica quina funció principal consisteix en exercir tasques de recerca orientades a la creació i generació de nou coneixement. Aquest grup engloba els següents nivell professionals:

Subgrup 1.1: Investigador/a Predoctoral.

Nivell 1. Investigador/a en Formació. (IF)

Professional amb títol de llicenciat o graduat que comença la seva formació en recerca dins d'un grup de recerca sota supervisió directa.

Es valorarà:

Dur a terme investigacions sota supervisió.

Nivell 2. Investigador/a predoctoral. (R1)

Professional amb títol de llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau de, com a mínim 300 crèdits ETCS (European Credit Transfer System) o màster universitari, o equivalent, que hagi estat admès a un programa de doctorat, amb la finalitat de desenvolupar la tesis doctoral, d'acord amb el que estipula el reial decret 103/2019 sobre l'Estatut del personal predoctoral en formació.

Es valorarà:

Dur a terme investigacions sota supervisió.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- PhD – FI, FPI, FPU, PFIS. Convocatòries competitives de : FI-DGR (AGAUR, Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de recerca, FPI-MINECO (Ministerio de Economía y Competitividad), FPU-MED (Ministerio de Educación), PFIS-ISCIII (Instituto de Salud Carlos III).

- PhD – Altres. Convocatòries no competitives, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador més sènior.

- MD/PhD – RH (Río Hortega). Convocatòria competitiva de ISCIII (Instituto de Salud Carlos III).

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No.

Subgrup 1.2. Investigador/a Postdoctoral.

Nivell 1. Postdoctoral Júnior.(R2A)

Investigador/a amb títol de doctor (menys de 5 anys), que participa en un o més projectes de recerca com a col·laborador sota supervisió directa.

Es valorarà:

- Dur a terme investigacions sota supervisió.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoctoral – BP (Beatriu de Pinós), JdC (Juan de la Cierva), SB (Sara Borrell), MC (Marie Curie IEF, IOF), HFSP (Human Frontier Science Program Long-term Fellowships), EMBO (European Molecular Biology Organization Long-Term Fellowships). Convocatòries competitives de; BP (AGAUR), JdC (MINECO), SB (ISCIII) MC (European Commission), HFSP (HFSP Organization), EMBO (EMBO).

- Posdoctoral Junior – Altres. Convocatòries no competitives, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador més sènior.

- Investigador Clínic – JR (Juan Rodés). Convocatòria competitiva de ISCIII (Instituto de Salud Carlos III).

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No.

Nivell 2 - Postdoctoral Sènior. (R2B)

Investigador/a amb títol de doctor/a (més de 5 anys) i experiència postdoctoral amb capacitat per participar i/o dirigir un o més projectes de recerca. Té la capacitat per actuar com a IP o co-IP de projectes d'investigació i per signar articles com a autor principal (entès com a primer, últim o autor de correspondència).

Es valorarà:

- Comprensió sistemàtica d'un camp d'estudi i domini de la investigació relacionada amb aquest camp.

- Capacitat de concebre, dissenyar, implementar i adaptar un programa d'investigació.

- Capacitat de redactar un article científic apte per a la publicació en revistes internacionals indexades.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoctoral Sènior – RyC (Ramón y Cajal), MS (Miguel Servet). Convocatòries competitives del MINECO i ISCIII, respectivament.

- Postdoctoral Sènior – IIB. Convocatòria interna no competitiva.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: No, voluntària per ascendir a categories professionals superiors.

Subgrup 1.3.: Investigador Establert.

Nivell 1. Investigador Sènior (R3A)

És l'investigador amb títol de doctor que atesa la seva experiència i qualitat científica, ha desenvolupat un elevat grau d'independència. Realitza contribucions valuoses en termes de productivitat científica, captació de fons, supervisió de personal en formació, etc, dins d'un grup de recerca dirigit per un altre investigador.

Es valorarà:

Totes les del nivell Postdoctoral Sénior R2B i a més:

- Captació de fons de recerca.
- Lideratge en l'execució de projectes de recerca en cooperació.
- Organització de seminaris, tallers, conferències, etc.
- Col·laboracions científiques internacionals.
- Col·laboracions amb la indústria.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Investigador Sénior – IIB. Investigador positivament avaluat pel MINECO o l'ISCIII després del període RyC y MS (I3, I3SNS o MSII) i acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

- Investigador – Altres. Convocatòria no competitiva, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

#### Nivell 2 - Cap de Línia. (R3B)

És l'investigador amb títol de doctor d'historial científic de qualitat que dirigeix una Línia d'investigació, dins l'àrea temàtica del grup al qual pertany i per tant dirigit per un altre investigador, amb experiència demostrada en l'àrea d'Investigació de la Línia. Gestiona el desenvolupament de la Línia de recerca i controla les funcions i activitats d'investigadors al seu càrrec.

Es valorarà:

Totes les del nivell Investigador Sénior R3A i a més:

- Desenvolupar la seva feina amb un elevat grau d'independència.
- Obtenir subvencions pròpies com a IP lligades a aquesta línia.
- Signar documents com a autor principal i/o corresponent.
- Tenir capacitat per formar personal tècnic o investigador.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Investigador Sénior – IIB. Investigador positivament avaluat pel MINECO o l'ISCIII després del període RyC y MS (I3, I3SNS o MSII) i acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

- Investigador – Altres. Convocatòria no competitiva, normalment depenent d'una beca particular o fons obtinguts per un investigador.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

#### Nivell 3 - Cap de Grup Emergent. (R3C)

Investigador/a amb títol de doctor d'historial científic excel·lent i ambicions d'esdevenir un líder en la seva àrea de recerca, que actua com IP dels seus projectes de recerca i com a Cap de Grup Emergent, acreditat pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

Es valorarà:

Totes les del nivell d'Investigador Sénior (3RA) i a més:

- Captació de fons de recerca per a grups emergents.
- Lideratge d'equips.
- Participació en l'execució de projectes de recerca en cooperació.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Postdoctoral Sénior – RyC (Ramón y Cajal), MS (Miguel Servet). Convocatòries competitives del MINECO i ISCIII, respectivament.

- Cap de Grup emergent – IIB. Convocatòria interna no competitiva. Permanència en aquesta categoria: no més de 6 anys.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

#### Nivell 4 - Cap de Grup (R3D)

És l'investigador amb títol de doctor d'història científica excel·lent i ambicions d'esdevenir un líder en la seva àrea de recerca. Actua com Cap de Grup Consolidat i està acreditat com a tal pel Comitè Científic Extern de l'IR Sant Pau.

Es valorarà:

Totes les del nivell Cap de Línia R3B i a més:

- Lideratge d'equips.
- Participació en xarxes de recerca nacional i internacionals.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Cap de Grup – IIB. Convocatòria interna no competitiva.
- Cap de Grup- ICREA. Convocatòria competitiva de la Fundació ICREA (Direcció General de Recerca de la generalitat de Catalunya).
- Cap de Grup – ISIS. Convocatòria competitiva de l'ISCIII.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

Subgrup 1.4: Investigador Líder. (R4)

És l'investigador que, atès el seu lideratge científic en el seu camp de treball, assumeix la direcció i coordinació d'una o diverses línies de recerca (enteses com a conjunt de projectes d'una àrea de coneixement específica) i el lideratge del seu propi grup de recerca. Respon davant del responsable científic de la institució.

Es valorarà:

Totes les del nivell Cap de Grup R3D i a més:

- Reputació internacional.

Captació de fons internacionals de recerca.

- Publica i presenta articles i llibres influents, participa en els Comitès Organitzadors de conferències i congressos o ofereix xerrades com a ponent convidat.

Convocatòries més habituals per a la contractació d'aquest investigador:

- Investigador Líder . IIB. Convocatòria interna no competitiva.

Avaluació obligatòria pel Comitè Científic Extern: Sí.

Article 17.2. Entrada en vigor de la classificació professional del personal investigador.

Aquesta classificació professional aplicarà a tot el nou personal investigador contractat des de la data de signatura d'aquest acord parcial del conveni col·lectiu en endavant.

Les modificacions i transicions entre categories professionals es podran produir segons els resultats d'avaluacions posteriors per part del Comitè Científic Intern o Extern.

L'avaluació realitzada per els Comitès Científics atindrà als següents criteris: producció i qualitat científica, recursos generats, internacionalització, activitats de transferència, difusió de la recerca i formació. En el cas dels investigadors que aspiren a promoció la qualitat de la proposta del projecte científic durant els següents anys tindrà també un pes important.

L'avaluació de personal investigador es registrarà segons un Reglament d'Avaluació, el qual haurà de ser aprovat pel Comitè Científic Intern 6 mesos abans de la data oficial d'avaluació. Un cop aprovat, la part empresarial comunicarà a la part social els continguts d'aquest reglament i s'establirà un període d'un mes a comptar des de la data de comunicació per arribar a un consens entre ambdues parts. Transcorregut aquest període sense acord entre ambdues parts, prevaldrà la decisió de l'empresa. Així mateix la data oficial d'avaluació haurà de ser comunicada amb la deguda antelació al personal investigador.

En el Reglament d'Avaluació es concretarà, entre d'altres, els desglossaments dels criteris d'avaluació i les seves ponderacions.

Article 17.3. Reconeixement investigador a personal tècnic superior de recerca.

Aquells tècnics superiors amb títol de Doctor que estiguin fent recerca, i hagin signat articles com a autor principal (entès com a primer, últim o autor de correspondència) podran participar en les avaluacions del Comitè científic Intern o Extern, segons els mateixos criteris definits per al conjunt del personal investigador.

Article 17.4 Grups, subgrups i nivell professionals de la resta de personal.

Grup II. Personal tècnic de suport a la Recerca.

És aquell personal quina funció principal és donar suport tècnic i instrumental al desenvolupament de projectes d'investigació. Els subgrups que engloba aquest grup són els següents:

Subgrup 2.1: Tècnic/a de Laboratori.

Nivell 1: Auxiliar de laboratori (AUL)

És el personal que realitza tasques auxiliars de suport a la recerca dins d'un grup de recerca o d'un servei científic tecnològic transversal, sota les ordres del responsable. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau mitjà o equivalent.

Nivell 2: Tècnic/a de laboratori júnior.(TL1)

És el personal que exerceix les funcions pròpies de tècnic de laboratori sota supervisió. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau superior o equivalent.

Nivell 3: Tècnic/a de laboratori sènior (TL2)

És el personal que exerceix les funcions pròpies de tècnic de laboratori, amb més de 3 anys d'experiència demostrable. Té un ampli coneixement i desenvolupa diferents tècniques que realitza de forma autònoma amb iniciativa i responsabilitat sota supervisió. Es requereix titulació mínima de formació professional de grau superior o equivalent.

Subgrup 2.2: Tècnic/a de Recerca.

Nivell 1. Tècnic/a de Recerca (TR1)

És el personal amb titulació mínima de diplomatura universitària o equivalent que exerceix les seves funcions sota la responsabilitat d'un investigador o d'un tècnic superior. Pot participar com a membre de l'equip investigador en projectes d'investigació públics o privats prèvia autorització del IP (en el cas de tècnics de grups de recerca) o de la Direcció del IR (en el cas de tècnics de plataformes).

Nivell 2. Infermer/a de Recerca (IR)

És el personal amb titulació universitària de diplomatura o grau en Infermeria que exerceix les funcions pròpies de la seva titulació, sota la responsabilitat d'un investigador o d'un tècnic superior de recerca.

Nivell 3. Tècnic/a superior júnior (TR2)

És el personal amb llicenciatura, grau o equivalent que realitza tasques amb responsabilitat delegada però amb supervisió funcional directa del personal investigador o tècnic sènior. Pot participar com a membre de l'equip investigador en projectes d'investigació públics i privats prèvia autorització del IP (en el cas de tècnics de grups de recerca) o de la Direcció del IR (en el cas de tècnics de plataformes).

Nivell 4. Tècnic/a superior sènior (TR3)

És aquell personal amb grau de doctor o especialitat (MIR, QUIR; FIR; BIR) o més de 3 anys d'experiència demostrable en la seva àrea específica de treball. Té un alt grau d'especialització en la seva àrea. Exerceix el seu treball de forma autònoma, amb la supervisió del seu cap o responsable. Pot participar com a membre de l'equip investigador en projectes d'investigació

públics i privats, prèvia autorització del IP (en el cas de tècnics de grups de recerca) o de la Direcció del IR (en el cas de tècnics de plataformes).

#### Subgrup 2.3. Tècnic/a superior Responsable d'Àrea (TR4)

És aquell personal responsable en l'organigrama d'una àrea tècnica de suport a la recerca amb sòlida experiència en l'àrea que ocupa.

#### Grup III. Personal no qualificat (T0)

És aquell personal que realitza activitats senzilles que no requereixen cap tipus de qualificació ni d'experiència prèvia.

#### Grup IV. Personal de Gestió.

És aquell personal quina funció principal és donar suport administratiu per al desenvolupament de projectes d'investigació i realitzar funcions de gestió i de caràcter administratiu derivades de l'activitat de l'empresa.

#### Subgrup 4.1. Administratiu/a de gestió.

##### Nivell 1. Auxiliar administratiu/a de gestió (AG1)

Formació professional de grau mig, sense experiència. Desenvolupa tasques administratives bàsiques.

##### Nivell 2. Administratiu/a de gestió júnior (AG2)

Formació professional de grau mig o superior o equivalent. Desenvolupa tasques administratives amb autonomia, iniciativa i responsabilitat.

##### Nivell 3. Administratiu/a de gestió sènior (AG3)

Formació professional de grau mig o superior o equivalent, mínim 5 anys experiència. Desenvolupa tasques administratives amb autonomia, iniciativa i responsabilitat. Responsable de la supervisió dels Auxiliars Administratius.

#### Subgrup 3.2. Tècnic/a de gestió.

##### Nivell 1. Tècnic/a de gestió júnior (TG1)

Formació Professional de grau superior o equivalent relacionat amb l'àrea que ocupa. Assumeix tasques especialitzades dins el departament.

##### Nivell 2. Tècnic/a de gestió sènior (TG2)

Formació professional de grau superior o equivalent relacionat amb l'àrea que ocupa. Assumeix tasques especialitzades dins el departament, amb alt grau d'iniciativa i responsabilitat, atesa la seva capacitat i experiència acreditada de mínim dos anys. Comença a guanyar polivalència.

#### Subgrup 3.3. Responsable Gestió (RG)

Formació professional de grau superior o equivalent relacionat amb l'àrea que ocupa, amb mínim 4 anys experiència i alt grau iniciativa. Assumeix la direcció d'una unitat. Dins d'una unitat gestiona i coordina l'activitat de diversos projectes o àrees d'especialització i domina l'àrea que ocupa.

#### Subgrup 3.4. Cap de Gestió (CG)



Formació de Grau Universitari o equivalent i/o experiència acreditada d'un mínim de 5 anys per responsabilitzar-se de la coordinació dels responsables d'unitat, amb alt grau d'iniciativa i responsabilitat.

## CAPÍTOL V

En el cas dels investigadors de programa, personal superior de programa i personal tècnic o diplomats o de gestió de programa, les retribucions salarials depenen dels termes de cada convocatòria.

### **Temps de treball i temps de descans**

#### Article 18. *Jornada.*

1. La jornada de treball efectiu per a tots els treballadors/es afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni serà de 1627,5 hores anuals de treball, (que es correspon a una jornada setmanal de 37,5 hores).
2. En tots els casos, el còmput de jornada establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atenent que pel seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual, setmanal i festius.
3. L'empresa realitzarà la planificació anual de treball de cada treballador/a i se la lliurarà amb la màxima antelació possible.
4. En cas de superar-se la jornada anual, es compensarà en temps de descans equivalent durant el primer trimestre de l'any natural següent.
5. Aquesta jornada tindrà efectes a partir de març de 2021.

#### Article 19. *Horaris.*

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor del conveni.
2. Respectant el còmput anual, la jornada es distribuirà de forma anual, encara que se superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, excloent els treballadors de menys de 18 anys, que no podran superar la jornada diària de 7,50 hores.
3. Tot el personal que te una jornada continuada de més de 6 hores tindrà dret a 20 minuts consecutius de descans dintre de la jornada de treball, que es consideraran com de treball efectiu. Aquest temps no es podrà gaudir ni al començament ni a la finalització de l'horari de treball.
4. Atès que és habitual en aquest sector que hi hagi concentració de feina en determinats períodes de l'any, sense que es pugui preveure ni planificar anticipadament, s'acorda la possibilitat de distribució irregular de la jornada amb els següents límits:
  - a) L'Institut haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i mensual que preveu la llei i preavisar el/la treballador/a amb una antelació mínima de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular de la jornada.
  - b) Les hores acumulades per aquesta situació hauran de ser compensades, amb temps de descans equivalent, en el mes en curs o, com a molt tard en el trimestre en que s'hagin generat. En qualsevol cas, l'autorització final del període de recuperació li correspon a cada responsable.

#### Article 20. *Pauses i reducció de jornada per lactància i part prematur.*

- a) Lactància: Els treballadors/es tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora cada una, quan es destini a l'al·letament del seu fill menor

de 9 mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la seva jornada normal de mitja hora diària que, haurà de triar realitzar-la a l'inici o a l'acabament d'aquesta. Sempre que el/la treballador/a així ho sol·liciti, independentment si posteriorment demana una excedència per cura de fill o no, l'empresa estarà obligada a accedir a que el/la treballador/a gaudeixi de l'acumulació del total del temps de lactància a continuació del permís per maternitat., sempre que les necessitats organitzatives ho permetin. En aquest cas, quan el treballador/a causi baixa a l'empresa abans dels 9 mesos següents al part se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

b) Part prematur: En cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de quedar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. En aquests casos també podran optar per gaudir d'una reducció de jornada fins un màxim de dues hores, amb disminució proporcional de les seves retribucions.

c) En el cas que el pare i la mare prestin serveis a l'empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquestes pauses o reduccions excepte en el cas de reducció de jornada per part prematur.

d) El treballador/a haurà de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació la data d'inici o, en el seu cas, la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

#### Article 21. *Reduccions de jornada per motius familiars.*

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

a) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys, o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda.

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

c) El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari, de almenys la meitat de durada de la mateixa, per la cura durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per un 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, continuada i permanent, acreditat per informe del centre hospitalari a on es porti a terme l'ingrés i tractament. Com a màxim fins que el menor compleixi 18 anys.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini de 15 dies d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada i amb una antelació mínima de 15 dies a la seva reincorporació a la jornada ordinària.

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

4. Amb l'objectiu de garantir el bon funcionament del servei, els dies o hores de reducció es convindran entre l'empresa i el treballador/a.

#### Article 22. *Descans setmanal.*

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

#### Article 23. *Descans anual (vacances).*

1. Les vacances seran de 22 dies laborables per any natural treballat. Aquests dies de vacances s'aplicaran en la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada anual quan sigui a temps parcial amb distribució irregular de la mateixa. Es garanteix el dret dels treballadors de poder gaudir de dues setmanes durant el mes d'agost.

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

3. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb 2 mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn. El treballador haurà de presentar la seva proposta de vacances anuals abans del 15 de maig i, en tot cas, amb 2 mesos d'antelació a la data d'inici proposada. L'acceptació de la proposta quedarà subjecta a les necessitats organitzatives de l'empresa.

4. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48 bis de l'ET, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin. En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà gaudir-les una vegada finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

#### Article 24. *Festius intersetmanals.*

1. Els treballadors tindran dret a 14 dies festius segons preveu l'article 37.2 del RD Legislatiu 1/1995 de 24 de març de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 25. *Dies de treball i descans.*

D'acord amb el què 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 per any natural (article 23 del Conveni).
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 22 del Conveni).
- c) 14 dies festius, segons preveu l'article 24.1 del Conveni i l'article 37.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors.
- d) 2 dies laborables a gaudir per Setmana Santa i 2 per Nadal.
- e) 4 dies lliure disposició.

Tots aquests dies es gaudiran sens perjudici de la realització de la jornada anual efectiva prevista a l'article 18 d'aquest conveni.

#### Article 50.bis. *Jubilació obligatòria.*

1. S'estableix la jubilació obligatòria, de conformitat amb la Disposició Final Primera del RDL 28/2018, de 28 de desembre, pel qual s'estableix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball compleixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Que aquesta mesura estigui vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals, donant preferència al personal intern amb contracte temporal.

c) Que la cobertura de la jubilació de la persona treballadora es realitzarà prioritàriament amb personal del mateix grup professional.

d) S'informarà al comitè d'empresa de les jubilacions obligatòries i de la cobertura de les places afectades.

## ANNEX II TAULES SALARIALS

Conveni	Grup Professional	Subgrup Professional	Concepte	Importe Mensual	Salari Base Anual
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	IF INVESTIGADOR/A EN FORMACIÓ	Salari base	1.072,09	15.009,27
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	IF INVESTIGADOR/A EN FORMACIÓ	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R1 INVESTIGADOR/A PREDCTORAL	Salari base	1.151,97	16.127,59
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R1 INVESTIGADOR/A PREDCTORAL	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R2A INVESTIGADOR/A POTSDOCTORAL JUNIOR	Salari base	2322,22	32.511,11
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R2A INVESTIGADOR/A POTSDOCTORAL JUNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R2B INVESTIGADOR/A POTSDOCTORAL SÈNIOR	Salari base	2423,22	33.925,11
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R2B INVESTIGADOR/A POTSDOCTORAL SÈNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3A INVESTIGADOR/A SENIOR	Salari base	2584,51	36.183,27
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3A INVESTIGADOR/A SENIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3B CAP DE LÍNEA	Salari base	2817,56	39.445,86
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3B CAP DE LÍNEA	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3C INVESTIGADOR/A CAP GRUP EMERGENT	Salari base	2524,22	35.339,11
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3C INVESTIGADOR/A CAP GRUP EMERGENT	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3D CAP DE GRUP	Salari base	3045,98	42.643,07
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3D CAP DE GRUP	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GRI - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3D CAP DE GRUP	Carrera professional	101	1.414,00
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3D CAP DE GRUP	Carrera professional	341	4.782,33
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R3D CAP DE GRUP	Carrera professional	521	7.294,00
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R4 INVESTIGADOR/A LÍDER	Salari base	4393,5	61.509,00
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R4 INVESTIGADOR/A LÍDER	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94

GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R4 INVESTIGADOR/A LÍDER	Carrera professional	101	1.414,00
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R4 INVESTIGADOR/A LÍDER	Carrera professional	341	4.782,33
GR I - Recerca	1R - PERSONAL INVESTIGACIÓ	R4 INVESTIGADOR/A LÍDER	Carrera professional	521	7.294,00
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	AUL AUXILIAR DE LABORATORI	Salari base	1358,19	19.014,66
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	AUL AUXILIAR DE LABORATORI	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TL1 TÈCNIC/A DE LABORATORI JÚNIOR	Salari base	1565,42	21.915,87
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TL1 TÈCNIC/A DE LABORATORI JÚNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TL2 TÈCNIC/A DE LABORATORI SÈNIOR	Salari base	1727,53	24.185,55
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TL2 TÈCNIC/A DE LABORATORI SÈNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR1 TÈCNIC/A DE RECERCA	Salari base	1889,65	26.455,23
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR1 TÈCNIC/A DE RECERCA	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	IR INFERMER/A RECERCA	Salari base	2033,73	28.472,30
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	IR INFERMER/A RECERCA	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR2 TÈCNIC/A SUPERIOR JÚNIOR	Salari base	2033,73	28.472,30
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR2 TÈCNIC/A SUPERIOR JÚNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR3 TÈCNIC/A SUPERIOR SÈNIOR	Salari base	2235,03	31.290,47
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR3 TÈCNIC/A SUPERIOR SÈNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR4 TÈCNIC SUPERIOR RESPONSABLE D'ÀREA	Salari base	2436,33	34.108,65
GR II - Recerca	2T - PERSONAL TÈCNIC	TR4 TÈCNIC SUPERIOR RESPONSABLE D'ÀREA	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR III - Recerca	3U - PERSONAL SERVEIS AUXILIAR	T0 PERSONAL NO QUALIFICAT	Salari base	1039,59	14.554,30
GR III - Recerca	3U - PERSONAL SERVEIS AUXILIAR	T0 PERSONAL NO QUALIFICAT	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG1 AUXILIAR ADMINISTRATIU GESTIÓ	Salari base	1358,19	19.014,66
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG1 AUXILIAR ADMINISTRATIU GESTIÓ	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG2 ADMINISTRATIU GESTIÓ JUNIOR	Salari base	1565,41	21.915,88
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG2 ADMINISTRATIU GESTIÓ JUNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG3 ADMINISTRATIU/VA GESTIÓ SÈNIOR	Salari base	1727,53	24.185,55

GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	AG3 ADMINISTRATIU/VA GESTIÓ SÈNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	TG1 TÈCNIC/A GESTIÓ JUNIOR	Salari base	2033,73	28.472,30
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	TG1 TÈCNIC/A GESTIÓ JUNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	TG2 TÈCNIC/A GESTIÓ SÈNIOR	Salari base	2235,03	31.290,47
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	TG2 TÈCNIC/A GESTIÓ SÈNIOR	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	RG RESPONSABLE DE GESTIÓ	Salari base	2436,33	34.108,65
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	RG RESPONSABLE DE GESTIÓ	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	CG CAP DE GESTIÓ	Salari base	2817,56	39.445,86
GR IV - Recerca	4A - PERSONAL ADMINISTRATIU	CG CAP DE GESTIÓ	Complement personal d'antiguitat	62,21	870,94

Concepte Import hora  
Activitat complementària: guàrdies de presència física 9,46

L'import del complement personal d'antiguitat serà de 62,21 euros pels triennis devengats a partir de l'1 de gener de 2020.

Barcelona, 16 de novembre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia