

Dijous, 13 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona per al període 3.6.2014–2.6.2016 (codi de conveni núm. 08015232012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de juny de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona per al període 3.6.2014–2.6.2016 (codi de conveni núm. 08015232012008) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, 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.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA PER AL PERÍODE 3.06.2014-2.06.2016.

A) Aprovació i vigència.

1. Aquest Conveni és el resultat dels acords entre la Direcció institucional i el Delegat del personal del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (en endavant IERMB), constituïts en Comissió negociadora.

2. Un cop signats els acords per la Comissió negociadora, el Conveni haurà de ser ratificat, primer, per l'Assemblea general dels treballadors de l'IERMB, i a continuació, s'eleva a l'òrgan de Govern de l'entitat per a la seva aprovació definitiva, sense perjudici que un cop signat sigui presentat al registre públic corresponent.

3. El Conveni entrarà en vigor a partir del dia següent de la seva signatura i no tindrà caràcter retroactiu, excepte en el cas dels beneficis del fons social i el corresponent al pressupost de formació. El caràcter retroactiu s'aplicarà a data del 01-01-2013.

4. Completada la seva tramitació el Conveni tindrà una durada de dos anys. D'altra banda, arribat el termini de vigència sense denúncia expressa de les parts, el Conveni restarà prorrogat automàticament per períodes anuals.

Qualsevol de les parts podrà formular denúncia expressa de la vigència dels acords d'aquest Conveni, amb una antelació màxima de noranta dies naturals a la seva finalització o la de les seves pròrrogues. Feta la denúncia restarà constituïda la Comissió negociadora del nou Conveni i les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies naturals següents.

5. Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre els treballadors de l'IERMB. Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst, s'aplicarà com a marc legal de referència l'Estatut dels Treballadors i d'altra normativa legal vigent d'aplicació a cada cas concret.

6. Als efectes de la seva correcta aplicació i interpretació, es manifesta que les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i s'han de considerar globalment.

Dijous, 13 de novembre de 2014

B) Comissió Paritària de seguiment.

7. La Comissió Paritària de seguiment es constitueix per a la interpretació i la vigilància del compliment d'aquest conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents. La Comissió Paritària estarà formada per un/a representant dels treballadors i un/a representant de la direcció institucional.

8. La Comissió Paritària de seguiment celebrarà reunions ordinàries bimestrals i totes aquelles de tipus extraordinari a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part, pel cap baix, amb tres dies hàbils d'antelació.

9. La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- La d'interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni.

- En el termini màxim d'un any, la Comissió Paritària elaborarà un informe per racionalitzar i homogeneïtzar les plantilles, estudiarà les funcions i classificacions professionals, l'adscripció als grups i categories i, així mateix, s'analitzaran les diferents especialitats del personal.

- Qualsevol altra funció que aquest conveni determini.

10. En cas de que no hi hagi acord en el si de la Comissió Paritària, en el màxim de 7 dies laborables des de la reunió de la Comissió, les divergències se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Les parts signants del present Conveni col·lectiu pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social.

C) Àmbit d'aplicació.

11. Les condicions que recull aquest Conveni seran d'aplicació als treballadors amb contracte laboral del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, que formin part de la seva plantilla anual, o durant l'any ocupin les places vacants previstes al seu pressupost i/o restin adscrits en qualsevol dels seus centres de treball.

12. Els treballadors de nou ingrés en quedaran afectats en les proporcionalitats i amb les limitacions que s'hi estableixen.

13. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació: el personal eventual considerat d'alta direcció i que preveuen els Estatuts del Consorci; els coordinadors i/o col·laboradors acadèmics, així com aquelles relacions derivades de convenis de col·laboració institucional.

D) Condició més beneficiosa.

14. Es respectaran, mantenint-se estrictament ad personam, les condicions particulars que, amb caràcter global o en el còmput anual, sobrepassin el conjunt de millores d'aquest conveni.

E) Jornada i horari.

15. La jornada laboral preferent és de 35 hores setmanals. De manera general es complirà de dilluns a divendres i dins l'horari preferent de les 8:00h a les 15:00.

16. Dins l'horari preferent s'estableix un temps per a esmorzar de 20 minuts diaris, alternant-se el personal per tal que cap servei quedi desatès. Aquest tindrà tots els efectes de consideració de temps de treball efectiu. La no utilització d'aquest temps no podrà ésser compensat un altre dia o amb altres reduccions dins la mateixa jornada de treball.

17. Igualment s'estableix la possibilitat d'acollir-se, voluntària i temporalment, a jornades laborals ampliades, fins a 40 hores setmanals.

Aquesta ampliació estarà limitada per les següents normes:

- Estarà associada a un projecte de nou encàrrec a l'IERMB. Aquest supòsit exclou les puntes de feina en projectes ja existents.

Dijous, 13 de novembre de 2014

- L'ampliació de jornada estarà limitada en el temps per la duració del projecte.

- Serà voluntària i la seva aplicació serà aprovada per la Direcció Institucional i comunicada al/la representant dels treballadors.

18. També s'estableix la possibilitat d'acollir-se, voluntària i temporalment, a jornades reduïdes de 30 hores setmanals com a mínim.

Aquesta reducció estarà limitada per les següents normes:

- Serà voluntària i temporal i la seva aplicació serà aprovada per la Direcció Institucional i comunicada als representants dels treballadors.

19. Es considera hora extraordinària la realitzada fora d'horari o calendari laboral. Pel seu reconeixement caldrà notificació i autorització prèvia de la Direcció institucional.

20. La seva valoració es formalitzarà d'acord amb la normativa general: La compensació de les hores extraordinàries serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat o amb una retribució econòmica equivalent al valor de l'hora ordinària incrementada en un 50%. En cas que sigui hora extraordinària en dia festiu el valor serà l'hora ordinària incrementada en un 100%.

F) Vacances.

21. Els treballadors subjectes a aquest Conveni tindran dret a gaudir, durant cada any de servei efectiu, de 31 dies naturals totalment retribuïts, o els que en proporció corresponguin. L'inici i finalització de les vacances serà dins l'any natural.

22. Els treballadors gaudiran de les vacances anuals entre els mesos de juliol, agost i setembre. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'IERMB que els responsables d'Àrea i la Direcció considerin necessaris i, en conseqüència, les sol·licituds dels treballadors resten sotmeses a aquestes necessitats. La Direcció Institucional informará al representant dels treballadors i considerarà el seu dictamen en cada cas.

23. Les vacances es podran gaudir en un únic període, o fraccionar-les en un màxim de dos períodes. En aquest darrer cas, hi haurà un període mínim de 22 dies naturals i una altra fracció amb un màxim de nou dies naturals.

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

G) Calendari laboral.

25. La Comissió Paritària elaborarà anualment el calendari laboral de l'IERMB, d'acord amb la normativa vigent i seguint l'establert oficialment per la Generalitat de Catalunya, incorporant-hi les festes retribuïdes i no recuperables que en funció de les necessitats dels serveis es podran realitzar als períodes de Nadal i Setmana Santa, així com els dies de regularització de la jornada laboral anual que corresponguin.

H) Permisos, llicències i règim d'excedències.

26. Són permisos totalment retribuïts:

- Pel naixement d'un/a fill/a o adopció: 3 dies naturals.

- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que justificadament s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

- Per malaltia greu o hospitalització, justificada facultativament, o defunció d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals (aquest permís serà ampliable fins a 4 dies segons les circumstàncies familiars i sempre que s'obligui a fer desplaçament fora de Catalunya).

Dijous, 13 de novembre de 2014

- Per a visita mèdica pròpia: pel temps necessari, degudament justificat pel metge o el centre d'atenció sanitària.
- Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: pel temps indispensable, degudament justificat. Igualment per visita mèdica acompanyant fill/a menor d'edat, cònjuge o pares, als quals no els sigui possible d'anar-hi sols, prèvia autorització.
- Per matriculació acadèmica, concurrència a exàmens a universitats i/o centres públics d'ensenyament: els dies de la seva realització. Igualment per l'examen o renovació del permís de conduir.
- Per trasllat de domicili: 2 dies naturals.

27. Per a la resta de permisos i llicències, així com pel que fa al règim d'excedències, s'estarà al que estableixen per a cada situació les normatives laborals d'aplicació, així com les legislacions considerades referents.

En aquest sentit, la Direcció institucional es compromet a considerar d'aplicar en cada cas la norma que resulti més favorable al treballador i prendre de referent la legislació social que estableixi el Parlament de Catalunya.

28. Això no obstant, de manera addicional s'estableix el dret que tenen els treballadors a gaudir de 4 dies de permís administratiu, sense justificar, retribuïts i no recuperables i a realitzar dins de cada any natural, preferentment al període de Nadal.

I) Baixes mèdiques.

29. Els dos primers dies de malaltia no caldrà aportar a l'empresa cap tipus de justificant. A partir del tercer dia es cursarà la baixa com correspon habitualment. Les absències per malaltia, tant els dos primers dies d'absència com les baixes mèdiques, seran retribuïdes amb el 100% del salari.

J) Fons social.

30. Els treballadors dins del marc d'aplicació d'aquest Conveni són els beneficiaris d'un fons social destinat al finançament de despeses mèdiques i d'altres de tipus familiar. Amb aquests motius, conjuntament amb la nòmina del mes de març es formalitzarà l'abonament de 723,59 EUR bruts a cadascun dels treballadors. Així mateix, cada treballador rebrà 361,86 EUR bruts addicionals per a cada fill menor de 16 anys. Aquestes quantitats gaudiran dels mateixos increments que afectin a la resta de retribucions en la seva revisió anual.

K) Formació i aprofitament dels recursos humans propis.

31. L'IERMB es compromet a potenciar el desenvolupament professional i l'aprofitament dels recursos humans propis. Amb aquest motiu, la Direcció institucional proposarà als òrgans de govern finançar un pla de formació anual destinat als seus treballadors i impulsarà la col·laboració amb les Universitats i la resta d'institucions d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants en la diversitat d'especialitats acadèmiques que són del seu interès, tot vetllant per la formació i l'aprenentatge global de la professió d'aquests estudiants.

32. Anualment s'assignarà una partida del pressupost per a la formació dels treballadors, d'un d'import mínim equivalent al 2% del pressupost anual que s'aprovi. L'import d'aquesta dotació es negociarà al principi de cada exercici i valorarà les propostes expressades pels treballadors que siguin interès de l'IERMB. Com a criteri prioritari es facilitarà al personal afectat per aquest Conveni la realització d'estudis per a l'obtenció de la formació necessària, l'assistència a jornades i congressos, així com el perfeccionament professional i integral de la persona.

33. El pla de formació tindrà, doncs, nivells diferents:

(1) Formació bàsica i continuada, entesa com la formació destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball que s'ocupa. Consistirà en cursos de reciclatge i de capacitat o adaptació professional dels treballadors a les modificacions tècniques dutes a terme en els llocs de treball, i també cursos d'adequació professional en supòsits de transformació o modificació funcional dels serveis de l'IERMB.

(2) Formació integral de la persona, entesa com la formació destinada a millorar el nivell de coneixements de la persona, i no necessàriament relacionada amb el lloc de treball que s'ocupa.

Dijous, 13 de novembre de 2014

(3) Aprofitament de les metodologies, bases de dades i projectes en general per a desenvolupar treballs de final de carrera, memòries de recerca, preparació de tesis i articles, així com l'aprofitament de la feina realitzada pels treballadors de l'IERMB per a la seva divulgació, sempre que hi hagi permís escrit de les institucions corresponents.

34. La formació bàsica, la formació integral i l'aprofitament de les metodologies, bases de dades i projectes en general seran efectius prèvia autorització i sota la supervisió de la Direcció institucional.

35. Per informar i preparar el pla de formació bàsica anual, es constituirà una Comissió de formació que estarà composta per el/la representant dels treballadors, els caps d'àrea i la direcció institucional. Les funcions d'aquesta comissió, que es reunirà un cop l'any, són propositives i informatives. La reunió anual de la Comissió de formació es defineix com a un espai de trobada que té per objecte debatre les línies prioritàries que han de dirigir les accions formatives que impulsa anualment l'Institut. Amb aquesta voluntat els seus membres proposaran i estudiaran les iniciatives i ofertes formatives que millor responguin a les noves necessitats de capacitació professional que s'hagin d'assolir.

36. La resta de formació pels treballadors de l'IERMB es gestionarà a través dels Caps d'Àrea.

L) Seguretat i higiene.

37. L'IERMB es compromet a complir estrictament les normes sobre seguretat laboral i prevenció de riscos que estableixi la legislació vigent i la normativa sectorial que li és d'aplicació. En aquest sentit, col·laborarà amb el/la delegat/da del personal, fomentant les accions preventives i l'avaluació de les condicions i els factors de risc.

38. Pel que fa a la salut laboral es garantiran les mesures per a contribuir a la prevenció i el tractament mitjançant l'oferiment de revisions mèdiques periòdiques generals. 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.

M) Revisió salarial.

39. La revisió salarial es farà segons l'IPC real, enregistrat i publicat per l'INE referit a Catalunya.

N) Estructura salarial.

40. L'estructura salarial, composta pel salari base i pels complements salarials, es fixarà segons el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu.

O) Classificació professional i salari base.

41. Els treballadors de l'IERMB ocupen llocs de treball en règim laboral, classificats en els següents quatre grups professionals:

Grup 1: tècnics superiors.

Grup 2: tècnics mitjans.

Grup 3: tècnics auxiliars.

Grup 4: auxiliars tècnics i auxiliars administratius.

42. Definicions de cada grup professional: requisits mínims per accedir-hi i funcions.

- Grup 1: Tècnics superiors. Treballadors en possessió de llicenciatura, títol superior o equivalent. Desenvolupen tasques que requereixen coneixements tècnics i científics de nivell superior i relacionades amb la seva titulació.

- Grup 2: Tècnics mitjans. Treballadors en possessió de títol de grau mig o equivalent. Desenvolupen tasques que requereixen coneixements tècnics i científics relacionats amb la seva titulació.

- Grup 3: Tècnics auxiliars. Treballadors en possessió de títol de batxillerat o formació professional equivalent. Desenvolupen tasques administratives i donen suport als tècnics mitjans i superiors dels quals depenen.

- Grup 4: Auxiliars Tècnics i auxiliars administratius. Treballadors en possessió de títol d'ensenyament bàsic obligatori o equivalent. Desenvolupen tasques de suport elementals.

Dijous, 13 de novembre de 2014

43. El salari base es calcula a partir de 35 hores setmanals o còmput anual equivalent.

44. El grup professional ve determinat pel contracte de treball i està retribuït pel salari base. Els salaris base de referència a l'IERMB per al 2013 són els següents:

Grup 1:	23.818,75 EUR/any	1.701,34 EUR/mes	(14 pagues)
Grup 2:	19.283,15 EUR/any	1.377,37 EUR/mes	(14 pagues)
Grup 3:	16.828,70 EUR/any	1.202,05 EUR/mes	(14 pagues)
Grup 4:	12.768,99 EUR/any	912,07 EUR/mes	(14 pagues)

P) Nivell professional.

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

46. El nivell júnior es retribueix amb el 10% del 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.

47. El nivell inicial per a cada treballador pot ser júnior, general o sènior, segons es determini al contracte de treball.

En qualsevol cas, el nivell professional 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 d'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.

48. Pel que fa als treballadors de nivell júnior, complerts tres anys de relació laboral continuada amb l'IERMB consolidaran automàticament el nivell general en l'import que correspongui al seu grup professional.

49. D'altra banda, un cop escoltats els seus caps d'àrea o responsables immediats, correspon a la Direcció institucional decidir, en cada cas, el pas dels empleats de nivell general al nivell sènior del grup professional segons criteris de formació, d'experiència i mèrit professional adquirida pel treballador.

50. També correspon a la Direcció institucional, un cop escoltats els seus caps d'àrea o responsables immediats, avançar el reconeixement als treballadors de nivell júnior i abonar el complement de nivell durant el període de prova de les noves contractacions.

Q) Complementes de responsabilitat.

51. A més del salari base i els complementes de nivell, les retribucions de cadascun dels empleats de l'IERMB inclouran, també, un complement que retribuirà, de manera específica, les condicions de responsabilitat, especialitat, o dedicació als projectes i treballs que es desenvolupin en cada moment.

52. Es diferenciaran tres grups:

(1) El bàsic o estàndard de cada grup professional. Es retribuirà amb un mínim del 5% del salari base, i fins a un màxim del 10% d'aquest import.

(2) El corresponent als caps de projecte. Es retribuirà amb un mínim del 10% del salari base, i fins a un màxim del 20% d'aquest import.

(3) El corresponent als caps d'àrea. Es retribuirà amb un mínim del 20% del salari base anual corresponent a la categoria professional.

53. En el cas dels nivells d'especialitat i àrea, el percentatge de retribució tindrà en compte, entre altres factors, el nombre de treballadors que el responsable tingui al seu càrrec.

54. El complement de responsabilitat es consolidarà com a retribució bàsica en el percentatge mínim de cada nivell quan el treballador porti en la categoria un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys.

Dijous, 13 de novembre de 2014

55. Dins el marc retributiu i estructura salarial que s'acorden, els salaris resultants hauran de respectar pel cap baix les retribucions consolidades pels treballadors, prenent com a referència les corresponents a l'exercici anterior.

R) Modificacions de les condicions de treball.

56. La Direcció institucional de l'IERMB podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord a la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol). Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- d) Sistema de treball i rendiment.
- e) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

57. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual haurà de ser notificada per la Direcció institucional al treballador afectat i al seu delegat amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b), c) i e) de l'apartat 56 d'aquest Conveni col·lectiu, si el treballador resultés perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos. Igualment, el treballador que no havent optat per la rescissió del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant la jurisdicció social.

58. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida d'un període de consultes amb el delegat dels treballadors, de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió institucional i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora.

La Direcció institucional haurà de comunicar de manera fefaent als treballadors o al seu delegat la seva intenció d'iniciar el procediment de modificació substancial de condicions de treball. El termini màxim per a la constitució de la comissió negociadora serà de set dies des de la data de la referida comunicació.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió negociadora, la Direcció institucional podrà comunicar l'inici del període de consultes al delegat dels treballadors. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al fet que al·ludeix l'apartat 56 i solament podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball serà notificada per la Direcció institucional als treballadors una vegada finalitzat el període de consultes sense acord i assortirà efectes en el termini dels set dies següents a la seva notificació. En tot cas, els procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides de la modificació col·lectiva de les condicions de treball seran els establerts a l'apartat 10 del present Conveni col·lectiu.

Contra les decisions a les quals es refereix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual prevista en l'apartat 57 d'aquest Conveni col·lectiu.

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CONSORCIO INSTITUTO DE ESTUDIOS REGIONALES Y METROPOLITANOS DE BARCELONA PARA EL PERÍODO 3.06.2014-2.06.2016.

A) Aprobación y vigencia.

1. Este Convenio es el resultado de los acuerdos entre la Dirección institucional y el Delegado del personal del Consorcio Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (en adelante IERMB), constituidos en Comisión negociadora.

Dijous, 13 de novembre de 2014

2. Una vez firmados los acuerdos por la Comisión negociadora, el Convenio tendrá que ser ratificado, primero, por la Asamblea general de los trabajadores del IERMB, y a continuación, se elevará al órgano de Gobierno de la entidad para su aprobación definitiva, sin perjuicio que una vez firmado sea presentado al registro público correspondiente.

3. El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su firma y no tendrá carácter retroactivo, excepto en el caso de los beneficios del fondo social y el correspondiente al presupuesto de formación. El carácter retroactivo se aplicará en fecha del 01-01-2013.

4. Completada su tramitación el Convenio tendrá una duración de dos años. Por otro lado, finalizado el plazo de vigencia sin denuncia expresa de las partes, el Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos anuales.

Cualquiera de las partes podrá formular denuncia expresa de la vigencia de los acuerdos de este Convenio, con una antelación máxima de noventa días naturales a su finalización o la de sus prórrogas. Hecha la denuncia quedará constituida la Comisión negociadora del nuevo Convenio y las partes se comprometen a iniciar las negociaciones dentro del plazo de los treinta días naturales siguientes.

5. Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre los trabajadores del IERMB. Con carácter supletorio, y en todo el que no se ha previsto, se aplicará como marco legal de referencia el Estatuto de los Trabajadores y de otra normativa legal vigente de aplicación a cada caso concreto.

6. A los efectos de su correcta aplicación e interpretación, se manifiesta que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y se tienen que considerar globalmente.

B) Comisión paritaria de seguimiento.

7. La Comisión Paritaria de seguimiento se constituye para la interpretación y la vigilancia del cumplimiento de este convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes. La Comisión Paritaria estará formada por uno/a representante de los trabajadores y uno/a representante de la dirección institucional.

8. La Comisión paritaria de seguimiento celebrará reuniones ordinarias bimestrales y todas aquellas de tipo extraordinario a petición de cualquiera de las partes, mediante una convocatoria previa con orden del día que se dará a conocer a la otra parte, como mínimo, con tres días hábiles de antelación.

9. La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

- La de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.

- En el plazo máximo de un año, la Comisión Paritaria elaborará un informe para racionalizar y homogeneizar las plantillas, estudiará las funciones y clasificaciones profesionales, la adscripción en los grupos y categorías y, así mismo, se analizarán las diferentes especialidades del personal.

- Cualquier otra función que este convenio determine.

10. En caso de que no haya acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, en el máximo de 7 días laborables desde la reunión de la Comisión, las divergencias se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, a los efectos de lo que establecen los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social.

C) Ámbito de aplicación.

11. Las condiciones que recoge este Convenio serán de aplicación a los trabajadores con contrato laboral del Consorcio Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona, que formen parte de su plantilla anual, o durante el año ocupen las plazas vacantes previstas en su presupuesto y/o queden adscritos en cualquiera de sus centros de trabajo.

12. Los trabajadores de nuevo ingreso quedarán afectados en las proporcionalidades y con las limitaciones que se establecen.

Dijous, 13 de novembre de 2014

13. Quedan excluidos del ámbito de aplicación: el personal eventual considerado de alta dirección y que prevén los Estatutos del Consorcio; los coordinadores y/o colaboradores académicos, así como aquellas relaciones derivadas de convenios de colaboración institucional.

D) Condición más beneficiosa.

14. Se respetarán, manteniéndose estrictamente ad personam, las condiciones particulares que, con carácter global o en el cómputo anual, sobrepasen el conjunto de mejoras de este convenio.

E) Jornada y horario.

15. La jornada laboral preferente es de 35 horas semanales. De manera general se cumplirá de lunes a viernes y dentro del horario preferente de las 8:00h a las 15:00.

16. Dentro del horario preferente se establece un tiempo para almorzar de 20 minutos diarios, alternándose el personal para que ningún servicio quede desatendido. Este tendrá todos los efectos de consideración de tiempo de trabajo efectivo. La no utilización de este tiempo no podrá ser compensado otro día o con otras reducciones dentro de la misma jornada de trabajo.

17. Igualmente se establece la posibilidad de acogerse, voluntaria y temporalmente, a jornadas laborales ampliadas, hasta 40 horas semanales.

Esta ampliación estará limitada por las siguientes normas:

- Estará asociada a un proyecto de nuevo encargo al IERMB. Este supuesto excluye las puntas de trabajo en proyectos ya existentes.

- La ampliación de jornada estará limitada en el tiempo por la duración del proyecto.

- Será voluntaria y su aplicación será aprobada por la Dirección Institucional y comunicada al/la representante de los trabajadores.

18. También se establece la posibilidad de acogerse, voluntaria y temporalmente, a jornadas reducidas de 30 horas semanales como mínimo.

Esta reducción estará limitada por las siguientes normas:

- Será voluntaria y temporal y su aplicación será aprobada por la Dirección Institucional y comunicada a los representantes de los trabajadores.

19. Se considera hora extraordinaria la realizada fuera de horario o calendario laboral. Para su reconocimiento hará falta notificación y autorización previa de la Dirección institucional.

20. Su valoración se formalizará de acuerdo con la normativa general: La compensación de las horas extraordinarias será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado o con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%. En caso de que sea hora extraordinaria en día festivo el valor será la hora ordinaria incrementada en un 100%.

F) Vacaciones.

21. Los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar, durante cada año de servicio efectivo, de 31 días naturales totalmente retribuidos, o los que en proporción correspondan. El inicio y finalización de las vacaciones será dentro del año natural.

22. Los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales entre los meses de julio, agosto y septiembre. Durante este periodo se tendrán que mantener los servicios del IERMB que los responsables de Área y la Dirección consideren necesarios y, en consecuencia, las solicitudes de los trabajadores quedan sometidas a estas necesidades. La Dirección Institucional informará al representante de los trabajadores y considerará su dictamen en cada caso.

Dijous, 13 de novembre de 2014

23. Las vacaciones se podrán disfrutar en un único periodo, o fraccionarlas en un máximo de dos periodos. En este último caso, habrá un periodo mínimo de 22 días naturales y otra fracción con un máximo de nueve días naturales.

24. Los trabajadores que formen parte de la misma unidad familiar tendrán derecho preferente a disfrutar de las vacaciones en las mismas fechas, siempre que las necesidades de los servicios de cada centro lo permita. Igualmente se considerarán las circunstancias familiares, de los hijos y/o personas a cargo de los trabajadores, así como la antigüedad para resolver posibles situaciones de controversia a la hora de otorgar los periodos de vacaciones.

G) Calendario laboral.

25. La Comisión paritaria elaborará anualmente el calendario laboral del IERMB, de acuerdo con la normativa vigente y siguiendo lo establecido oficialmente por la Generalitat de Cataluña, incorporando las fiestas retribuidas y no recuperables que en función de las necesidades de los servicios se podrán realizar en los periodos de Navidad y Semana Santa, así como los días de regularización de la jornada laboral anual que correspondan.

H) Permisos, licencias y régimen de excedencias.

26. Son permisos totalmente retribuidos:

- Por el nacimiento de un/a hijo/a o adopción: 3 días naturales.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que justificadamente se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.
- Por enfermedad grave u hospitalización, justificada facultativamente, o defunción de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales (este permiso será ampliable hasta 4 días según las circunstancias familiares y siempre que se obligue a hacer desplazamiento fuera de Cataluña).
- Para visita médica propia: por el tiempo necesario, debidamente justificado por el médico o el centro de atención sanitaria.
- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: por el tiempo indispensable, debidamente justificado. Igualmente por visita médica acompañante hijo/a menor de edad, cónyuge o padres, a los cuales no les sea posible ir solos, previa autorización.
- Por matriculación académica, concurrencia a exámenes en universidades y/o centros públicos de enseñanza: los días de su realización. Igualmente por el examen o renovación del carnet de conducir.
- Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

27. Para el resto de permisos y licencias, así como en cuanto al régimen de excedencias, se estará a lo que establecen para cada situación las normativas laborales de aplicación, así como las legislaciones consideradas referentes.

En este sentido, la Dirección institucional se compromete a considerar aplicar en cada caso la norma que resulte más favorable al trabajador y tomar de referente la legislación social que establezca el Parlamento de Cataluña.

28. No obstante, de manera adicional se establece el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar de 4 días de permiso administrativo, sin justificar, retribuidos y no recuperables y a realizar dentro de cada año natural, preferentemente al periodo de Navidad.

I) Bajas médicas.

29. Los dos primeros días de enfermedad no habrá que aportar a la empresa ningún tipo de justificante. A partir del tercer día se cursará la baja como corresponde habitualmente. Las ausencias por enfermedad, tanto los dos primeros días de ausencia como las bajas médicas, serán retribuidas con el 100% del salario.

J) Fondo social.

30. Los trabajadores dentro del marco de aplicación de este Convenio son los beneficiarios de un fondo social destinado a la financiación de gastos médicos y otros de tipo familiar. Con estos motivos, conjuntamente con la nómina del mes de marzo se formalizará el abono de 723,59 EUR brutos a cada uno de los trabajadores. Así mismo, cada trabajador

Dijous, 13 de novembre de 2014

recibirá 361,86 EUR brutos adicionales para cada hijo menor de 16 años. Estas cantidades disfrutarán de los mismos incrementos que afecten al resto de retribuciones en su revisión anual.

K) Formación y aprovechamiento de los recursos humanos propios.

31. El IERMB se compromete a potenciar el desarrollo profesional y el aprovechamiento de los recursos humanos propios. Con este motivo, la Dirección institucional propondrá a los órganos de gobierno financiar un plan de formación anual destinado a sus trabajadores e impulsará la colaboración con las Universidades y el resto de instituciones de enseñanza para facilitar la práctica profesional de sus estudiantes en la diversidad de especialidades académicas que son de su interés, velando por la formación y el aprendizaje global de la profesión de estos estudiantes.

32. Anualmente se asignará una partida del presupuesto para la formación de los trabajadores, de un importe mínimo equivalente al 2% del presupuesto anual que se apruebe. El importe de esta dotación se negociará a primeros de cada ejercicio y valorará las propuestas expresadas por los trabajadores que sean interés del IERMB. Como criterio prioritario se facilitará al personal afectado por este Convenio la realización de estudios para la obtención de la formación necesaria, la asistencia a jornadas y congresos, así como el perfeccionamiento profesional e integral de la persona.

33. El plan de formación tendrá, pues, niveles diferentes:

(1) Formación básica y continuada, entendida como la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos específicos del puesto de trabajo que se ocupa. Consistirá en cursos de reciclaje y de capacitación o adaptación profesional de los trabajadores a las modificaciones técnicas llevadas a cabo en los puestos de trabajo, y también cursos de adecuación profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios del IERMB.

(2) Formación integral de la persona, entendida como la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos de la persona, y no necesariamente relacionada con el puesto de trabajo que se ocupa.

(3) Aprovechamiento de las metodologías, bases de datos y proyectos en general para desarrollar trabajos de final de carrera, memorias de investigación, preparación de tesis y artículos, así como el aprovechamiento del trabajo realizado por los trabajadores del IERMB para su divulgación, siempre que haya permiso escrito de las instituciones correspondientes.

34. La formación básica, la formación integral y el aprovechamiento de las metodologías, bases de datos y proyectos en general serán efectivos previa autorización y bajo la supervisión de la Dirección institucional.

35. Para informar y preparar el plan de formación básica anual, se constituirá una Comisión de formación que estará compuesta por el/la representante de los trabajadores, los jefes de área y la dirección institucional. Las funciones de esta comisión, que se reunirá una vez al año, son propositivas e informativas. La reunión anual de la Comisión de formación se define como un espacio de encuentro que tiene por objeto debatir las líneas prioritarias que tienen que dirigir las acciones formativas que impulsa anualmente el Instituto. Con esta voluntad sus miembros propondrán y estudiarán las iniciativas y ofertas formativas que mejor respondan a las nuevas necesidades de capacitación profesional que se tengan que lograr.

36. El resto de formación para los trabajadores del IERMB se gestionará a través de los Jefes de área.

L) Seguridad e higiene.

37. El IERMB se compromete a cumplir estrictamente las normas sobre seguridad laboral y prevención de riesgos que establezca la legislación vigente y la normativa sectorial que le es de aplicación. En este sentido, colaborará con el/la delegado/a del personal, fomentará las acciones preventivas y la evaluación de las condiciones y los factores de riesgo.

38. En cuanto a la salud laboral se garantizarán las medidas para contribuir a la prevención y el tratamiento mediante el ofrecimiento de revisiones médicas periódicas generales. En este ámbito, el IERMB podrá colaborar con instituciones que operen en el sector de la prevención y la salud laboral y muy especialmente con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con la Seguridad Social.

M) Revisión salarial.

39. La revisión salarial se hará según el IPC real, registrado y publicado por el INE referido a Cataluña.

Dijous, 13 de novembre de 2014

N) Estructura salarial.

40. La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo.

O) Clasificación profesional y salario base.

41. Los trabajadores del IERMB ocupan puestos de trabajo en régimen laboral, clasificados en los siguientes cuatro grupos profesionales:

Grupo 1: Técnicos superiores.

Grupo 2: Técnicos medios.

Grupo 3: Técnicos auxiliares.

Grupo 4: Auxiliares técnicos y auxiliares administrativos.

42. Definiciones de cada grupo profesional: requisitos mínimos para acceder y funciones.

- Grupo 1: Técnicos superiores. Trabajadores en posesión de licenciatura, título superior o equivalente. Desarrollan tareas que requieren conocimientos técnicos y científicos de nivel superior y relacionadas con su titulación.

- Grupo 2: Técnicos medios. Trabajadores en posesión de título de grado medio o equivalente. Desarrollan tareas que requieren conocimientos técnicos y científicos relacionados con su titulación.

- Grupo 3: Técnicos auxiliares. Trabajadores en posesión de título de bachillerato o formación profesional equivalente. Desarrollan tareas administrativas y apoyan a los técnicos medios y superiores de los cuales dependen.

- Grupo 4: Auxiliares Técnicos y auxiliares administrativos. Trabajadores en posesión de título de enseñanza básica obligatoria o equivalente. Desarrollan tareas de apoyo elementales.

43. El salario base se calcula a partir de 35 horas semanales o cómputo anual equivalente.

44. El grupo profesional viene determinado por el contrato de trabajo y está retribuido por el salario base. Los salarios base de referencia en el IERMB para el 2013 son los siguientes:

Grupo 1:	23.818,75 EUR/año	1.701,34 EUR/mes	(14 pagas)
Grupo 2:	19.283,15 EUR/año	1.377,37 EUR/mes	(14 pagas)
Grupo 3:	16.828,70 EUR/año	1.202,05 EUR/mes	(14 pagas)
Grupo 4:	12.768,99 EUR/año	912,07 EUR/mes	(14 pagas)

P) Nivel profesional.

45. Cada uno de los anteriores cuatro grupos profesionales se divide en tres niveles o categorías: junior, general y sénior. Los niveles son conceptos de clasificación vinculados a las capacidades y la experiencia de cada empleado dentro del grupo profesional, que es el que determina su contrato de trabajo. Los niveles están retribuidos de manera proporcional al salario base.

46. El nivel junior se retribuye con el 10% del importe del salario base que corresponde al grupo profesional. El nivel general se retribuye con el 20% y el nivel sénior con el 30% del mencionado importe.

47. El nivel inicial para cada trabajador puede ser junior, general o sénior, según se determine en el contrato de trabajo.

En cualquier caso, el nivel profesional se convierte en un concepto retributivo consolidado en el mismo momento que se otorga, con el mismo tratamiento del salario base. No obstante, durante el periodo de prueba de las nuevas contrataciones no será obligado abonar el complemento de nivel. En este sentido, se establece de manera general un periodo de prueba de tres meses para todos los grupos profesionales.

48. En cuanto a los trabajadores de nivel junior, cumplidos tres años de relación laboral continuada con el IERMB consolidarán automáticamente el nivel general en el importe que corresponda a su grupo profesional.

Dijous, 13 de novembre de 2014

49. Por otro lado, una vez escuchados sus jefes de área o responsables inmediatos, corresponde a la Dirección institucional decidir, en cada caso, el paso de los empleados de nivel general al nivel sénior del grupo profesional según criterios de formación, de experiencia y mérito profesional adquirida por el trabajador.

50. También corresponde a la Dirección institucional, una vez escuchados sus jefes de área o responsables inmediatos, avanzar el reconocimiento a los trabajadores de nivel junior y abonar el complemento de nivel durante el periodo de prueba de las nuevas contrataciones.

Q) Complementos de responsabilidad.

51. Además del salario base y los complementos de nivel, las retribuciones de cada uno de los empleados del IERMB incluirán, también, un complemento que retribuirá, de manera específica, las condiciones de responsabilidad, especialidad, o dedicación a los proyectos y trabajos que se desarrollen en cada momento.

52. Se diferenciarán tres grupos:

(1) El básico o estándar de cada grupo profesional. Se retribuirá con un mínimo del 5% del salario base, y hasta un máximo del 10% de este importe.

(2) Lo correspondiente a los jefes de proyecto. Se retribuirá con un mínimo del 10% del salario base, y hasta un máximo del 20% de este importe.

(3) Lo correspondiente a los jefes de área. Se retribuirá con un mínimo del 20% del salario base anual correspondiente a la categoría profesional.

53. En el caso de los niveles de especialidad y área, el porcentaje de retribución tendrá en cuenta, entre otros factores, el número de trabajadores que el responsable tenga a su cargo.

54. El complemento de responsabilidad se consolidará como retribución básica en el porcentaje mínimo de cada nivel cuando el trabajador lleve en la categoría un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años.

55. Dentro del marco retributivo y estructura salarial que se acuerdan, los salarios resultantes tendrán que respetar como mínimo las retribuciones consolidadas por los trabajadores, tomando como referencia las correspondientes al ejercicio anterior.

R) Modificaciones de las condiciones de trabajo.

56. La Dirección institucional de l'IERMB podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de conformidad a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio). Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

57. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Dirección institucional al trabajador afectado y a su delegado con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c) y e) del apartado 56 de este Convenio colectivo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo

Dijous, 13 de novembre de 2014

de nueve meses. Igualmente, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

58. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con el delegado de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión institucional y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora.

La Dirección institucional deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a su delegado su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de siete días desde la fecha de la referida comunicación.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora, la Dirección institucional podrá comunicar el inicio del periodo de consultas al delegado de los trabajadores. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 56 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la Dirección institucional a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. En todo caso, los procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo serán los establecidos en el apartado 10 del presente Convenio colectivo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 57 de este Convenio colectivo.

Barcelona, 15 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès