

(Revisió maig 2025)

[illegible]

Índex de contingut

1. Àmbit i vigència.....	3
1.1. Àmbit i vigència.....	3
1.2. Condicions retributives generals	3
1.3. Prelació de normes	4
1.4. Absorció i compensació.....	4
1.5. Vinculació a la totalitat.....	4
1.6. Condició més beneficiosa.....	4
1.7. Comissió paritària	4

2. Organització del treball.....	4
---	----------

3. Proveïment de vacants, trasllat, promoció i nou ingrés	5
3.1. Proveïment de vacants.....	5
3.2. Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències.....	5
3.3. Promoció interna.....	5
3.4. Nou ingrés.....	5
3.5. Concursos	5
3.6. El tribunal.....	7
3.7. Contractació de suport a l'activitat científic-tècnica	7
3.8. Contractació temporal.....	7
3.9. Els comandaments	8
3.10. Formalització del contracte	8
3.11. Període de prova	8

4. Classificació i carrera professional	8
4.1. Classificació professional.....	8
4.2. Carrera professional.....	8

5. Formació i perfeccionament.....	9
---	----------

6. Condicions i conceptes retributius. Normes generals	10
6.1. Règim retributiu.....	10
6.2. Rebut de salaris	10
6.3. Salari base	10
6.4. Complement de nivell professional.....	10

6.5. Complement de responsabilitat	10
6.6. Complement de 40 hores.....	11
6.7. Complement d'Especial Dedicació (CED)	11
6.8. Complement de treball de camp.....	11
6.9. Hores extraordinàries	11
6.10. Pagues extraordinàries	12
6.11. Fons social.....	12
7. Jornada i horaris.....	12
8. Vacances i permisos o llicències	13
8.1. Vacances	13
8.2. Llicències i permisos	14
9. Suspensió i extinció del contracte.....	18
9.1. Suspensió del contracte.....	18
9.2. Excedències	19
10. Acció social i indemnitzacions.....	19
10.1. Incapacitat temporal.....	19
10.2. Jubilació.....	20
10.3. Viatges, dietes i desplaçaments.....	20
11. Seguretat i salut laboral.....	20
11.1. Prevenció de riscos laborals i seguretat	21
11.2. Salut laboral.....	21
12. Drets de representació sindical.....	21
13. Règim disciplinari	22
ANNEX 1.....	23
ANNEX 2	24
ANNEX 3	29
ANNEX 4.....	33
ANNEX 5.....	38
ANNEX 6.....	47

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 el Comitè d'Empresa de l'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli i que formin part de la seva plantilla anual, o durant l'any ocupin les places vacants previstes al seu pressupost i restin adscrits/es 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 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'Institut Metròpoli.

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'Institut Metròpoli es realitzarà prenent com a referència la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat aprovada per a l'exercici corresponent, a partir de l'increment establert per a les retribucions del personal al servei del sector Públic. La distribució d'aquest increment s'aplicarà automàticament en la nòmina del mes de gener, o, en el seu defecte, com hagi quedat establert a la llei esmentada, sempre de forma proporcional a les retribucions.

1.3. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest document regularan les relacions entre l'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli.

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'Institut Metròpoli serà també l'òrgan informatiu i de seguiment dels criteris i normes establertes en el present document.

2. Organització del treball

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

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:

1. Trasllet
2. Reincorporació d'excedències
3. Promoció interna
4. Nou ingrés

3.2. Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències

El personal laboral en actiu de l'Institut Metròpoli 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 les vacants del catàleg de llocs de treball de la plantilla teòrica de l'Institut Metròpoli 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 s'escau, prova i/o entrevista.

1. Valoració dels mèrits: Fins a 10 punts.

a) Titulació oficial: Fins a 2 punts.

Grup 1: doctorat, màster o titulació universitària superior de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

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

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

b) Formació complementària: Fins a 2 punts.

Es valoraran a raó de fins a 0,2 punts els cursos de formació especialitzada (postgrau, professional, idiomes, etc.) i l'assistència a congressos i jornades que tinguin relació directa amb el lloc de treball que cal proveir, en funció del grau de dificultat dels supòsits, determinat pel sistema de selecció, la durada, l'existència de proves qualificadores, el nivell d'especialització i altres factors similars.

c) Experiència professional: Fins a 6 punts.

Origen	Punts/mes	Puntuació màxima
Administració local	0,050 €	Fins a 3,5 punts
Altres administracions	0,025 €	Fins a 1,75 punts
Empresa privada	0,010 €	Fins a 0,75 punts

La puntuació mínima per a superar la fase de mèrits l'establirà el tribunal.

2. Prova i/o entrevista: Fins a 4 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; aquesta prova, com a màxim, valdrà tres punts. La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

Els/les candidats/es que, si s'escau, superin aquesta prova passaran a l'entrevista següent. L'entrevista tractarà sobre l'experiència curricular de la persona candidata, i, com a màxim, valdrà dos punts si no es realitza prova prèvia, i un punt si aquesta es porta a terme. La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

El tribunal establirà els criteris detallats d'assignació de la puntuació en cadascun dels apartats anteriorment esmentats, en funció de la valoració a aplicar dels mèrits i, si s'escau, de la prova i/o l'entrevista a avaluar.

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

Els concursos seran conduïts i valorats per un tribunal que tindrà la composició següent:

- El/la director/a, o persona en qui delegui que el presidirà.
- El responsable de l'àrea/servei/unitat a la qual pertanyi la plaça convocada.
- Un vocal designat pel Comitè d'Empresa.
- El/la gerent.

En cas que la direcció delegui la presidència del tribunal en el/la gerent, s'incorporarà un vocal que s'adeqüi amb l'especialitat de la plaça objecte de convocatòria, designat per l'Institut Metròpoli.

3.7. Contractació de suport a l'activitat científic-tècnica

Contractació de caràcter indefinit específica per al sector de la ciència, tecnologia i innovació, la qual, sense alterar ni integrar-se en el catàleg de llocs de treball de la plantilla teòrica de l'Institut Metròpoli, ha de facilitar estendre la contractació de caràcter indefinit a aquella de suport a la recerca vinculada a un encàrrec (projecte/línia de recerca/contracte programa) i finançament específics, i que, per tant, romandrà vigent mentre aquest encàrrec i finançament associats ho siguin.

Caldrà fer consignar en el contracte el suport científic-tècnic 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 contracte indefinit de suport a l'activitat científic-tècnica.

3.8. Contractació temporal

La contractació 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.

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

3.9. 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.

3.10. Formalització del contracte

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit.

3.11. Període de prova

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

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'Institut Metròpoli 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 capacitació i experiència professional, segons els criteris i requisits descrits a l'annex 2.

5. Formació i perfeccionament

Es facilitarà al personal de l'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli al corresponent pla de formació.

El pla de formació tindrà tres nivells diferents:

1. 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 capacitació professional.
2. 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.
3. 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 biennal. El Comitè d'Empresa participarà 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.

6. Condicions i conceptes retributius. Normes generals

6.1. Règim retributiu

Les retribucions del personal de l'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli està obligat a lliurar als/les treballadors/es un full justificatiu individual en el qual quedaran reflectides la categoria i l'antiguitat del/la treballador/a, 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/da 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. Complement de 40 hores

El complement de 40 hores, associat a una jornada laboral fixa, està vinculat a les funcions directives i lideratge d'equips. La seva retribució es proporcional al conjunt del salari base, complement de nivell professional i complement de responsabilitat, segons el que s'indica a l'annex 2.

6.7. Complement d'Especial Dedicació (CED)

El complement d'Especial Dedicació (CED) es un complement temporal que s'aplica de forma excepcional quan es requereix una dedicació superior per part dels membres de l'equip de treball per complir amb els terminis d'execució d'un o més projectes. La seva retribució es proporcional al conjunt del salari base, complement de nivell professional i complement de responsabilitat, segons el que s'indica a l'annex 2.

El Complement d'Especial Dedicació es podrà sol·licitar sempre que es doni un dels supòsits següents:

- **Cobertura de necessitats:** quan es produeixin absències per llicències o permisos (maternitat o paternitat, baixa laboral, permisos no retribuïts de llarga durada...) i vacants derivades de la marxa de personal estable, sempre que aquestes no es puguin cobrir amb nova incorporació o quan aquest procés requereixi un termini que calgui suplir temporalment.
- **Sobrecàrrega de treball per encàrrecs urgents i imprevistos:** quan l'activitat d'un equip superi la seva capacitat de dedicació dins de la jornada laboral teòrica, sempre que sigui per un encàrrec que requereixi una alta intensitat de treball, tingui un termini ajustat i compti amb finançament suficient. En aquests casos, caldrà justificar que la incorporació de nou personal no és una solució eficient.

6.8. Complement de treball de camp

El complement de treball de camp es un complement temporal que s'aplica de forma excepcional quan aquest servei s'ha de realitzar fora del lloc de treball habitual, amb l'objectiu de facilitar el control i seguiment del treball de camp en aquelles operacions estadístiques promogudes per l'institut. La seva retribució consisteix en un import fix, segons el que s'indica a l'annex 2.

6.9. 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'Institut Metròpoli, i la seva compensació pot ser horària o econòmica (annex 6, tractament específic de la dedicació horària extraordinària, aprovat pel Consell de Govern del Consorci en sessió de data 7 de maig de 2025).

6.10. 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.

6.11. Fons social

Els/les treballadors/es dins del marc d'aplicació del conveni col·lectiu de treball de l'Institut Metròpoli 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.

A partir del nou programa de teletreball recollit a l'annex 4 del present document, s'estableix un tercer supòsit de fons social destinat a finançar despeses relacionades amb el lloc de teletreball. Amb aquest motiu, conjuntament amb la nòmina mensual es formalitzarà de forma prorratejada l'abonament dels 264 euros bruts anuals que corresponen a cadascun/a dels/les treballadors/es de la plantilla, import que també gaudirà dels mateixos increments que afectin a la resta de retribucions en la seva revisió anual.

7. Jornada i horaris

La jornada laboral principal de l'Institut Metròpoli és de 35 hores/setmanals, i d'un total d'hores anual de 1.462. Aquestes hores es distribuïran setmanalment en jornada continuada de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 8 a 15 hores.

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

A partir de la introducció durant l'annualitat 2020 dels mitjans de control horari adequats i legalment requerits, s'estableix 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 àmplia en l'execució de la jornada laboral diària de cada treballador/a, de forma que permeti prioritzar el compliment del nombre d'hores a realitzar sobre l'horari de caràcter general, encara que sempre respectant un interval horari màxim per a l'execució de la jornada laboral diària que s'estableix entre les 6:00h. i les 21:00 h., amb un descans mínim entre jornades, és dir, entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent, de dotze hores. Aquest marge, a més, ha de permetre una flexibilitat horària de la jornada laboral diària de fins a $\pm 2,5$ hores, objecte d'autocompensació mitjançant el sistema de control horari. Així mateix, aquest control horari permet posar en marxa un programa de teletreball, modalitat de prestació de serveis en què la persona treballadora desenvolupa part de la seva jornada de treball setmanal de forma no presencial, mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i de la comunicació, programa que es regeix per la normativa específica que es referència a l'annex 4.

Es negociarà anualment amb el Comitè d'Empresa el calendari laboral, el qual es farà públic al centre de treball. El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, i descansos setmanals, així com la bossa d'hores de lliure disposició a gaudir en funció del saldo entre la jornada laboral anual teòrica (1.462 hores) i la real.

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.

8. Vacances i permisos o llicències

8.1. Vacances

El període de vacances tindrà una durada de 22 dies laborables per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'Institut Metròpoli 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 partició del període de vacances implicarà que aquestes s'hagin de fer en dos períodes, un d'un mínim de 15 dies laborables, a gaudir preferentment durant el mes d'agost, i l'altre d'un màxim de 7 dies laborables, 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 laborables 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'Institut Metròpoli).

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 llicència per cura de fill/a gaudirà dels dies de vacances que li corresponguin 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 disposà 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, gaudirà 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, d'inici de convivència o registre de parella de fet, 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 tinguin lloc.
- d) Per acompanyament al metge de fills/es, pares o cònjuge/parella de fet, sempre que es tracti de proves diagnòstiques, visites a especialistes i/o tractaments específics, i que necessàriament hagi de ser en horari laboral, el temps indispensable.
- e) Fins a cinc dies laborables per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet, dels/les fills/es o dels pares o familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Excepcionalment, per motius justificats (distància de desplaçament, circumstàncies personals, etc.), es podrà demanar l'ampliació a sis dies. Aquest permís es pot gaudir de forma discontinua.
- f) Fins a quatre dies laborables anuals per causes de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Així mateix, es podrà gaudir el permís per hores.
- g) Permís no retribuït, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinues.

- h) Fins a quatre dies laborables per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliables a cinc si el fet es produeix en un municipi diferent del domicili habitual i del lloc de treball del/la treballador/a. Excepcionalment, per motius justificats (distància de desplaçament, circumstàncies personals, etc.), es podrà demanar l'ampliació a sis dies.
- i) 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.
- j) 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, comptant des del primer dia d'absència, o, en cas contrari, s'aplicarà la deducció proporcional de retribucions.
- k) Per naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, se suspendrà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspendrà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el/la nounat/da hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica. En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el/la nounat/da precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el/la nascut/da es trobi hospitalitzat/da, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, s'haurà de comunicar amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a

l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'entitat i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a l'institut, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

- l) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'entitat i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor. La persona treballadora haurà de comunicar, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a l'institut, aquest podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

- m) En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats k i l tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

- n) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, el treballador o treballadora, per lactància d'un/a menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora d'absència diària de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora. En cas de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment múltiples, 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 per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, sempre i quan aquest últim hagi estat gaudit de forma ininterrompuda.
Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor. Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a l'institut, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.
- o) En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi dotze mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.
- p) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a fill/a menor de sis 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.
- q) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a fill/a menor de dotze anys tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.
- r) Per interès particular, els treballadors o treballadores podran sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. La concessió de la reducció de jornada quedarà subordinada a les necessitats de servei i en cap cas serà objecte de substitució.
- s) 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.
- t) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a menor de divuit anys amb malaltia oncològica o malaltia greu, tindrà dret a una reducció d'almenys la meitat de la jornada de treball, amb dret al 100% de les retribucions, durant l'hospitalització i tractament continuat, quan es tracti d'una malaltia greu que impliqui ingress hospitalari de llarga durada i requereixi de la seva cura directa, continua i permanent.
- u) En el supòsit de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent. Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució (en tot cas, es

mantindran les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys), o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració Pública competent en cada cas.

- v) 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.).
- w) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal emparats per una norma legal o decisió administrativa, l'incompliment dels quals pugui fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per complir-los.
- x) 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.
- y) La gerència podrà autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per causes de conciliació.

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 heterosexuals i parelles homosexuals, que siguin degudament acreditades segons es determini.

9. Suspensió 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'Institut Metròpoli 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. Aquesta excedència no dona dret a la reserva del lloc de treball.

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 es tindrà 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'Institut Metròpoli 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 Bàsic de l'Empleat/da Públic/a i l'Estatut dels/les Treballadors/es.

10. Acció social i indemnitzacions

10.1. Incapacitat temporal

L'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli, 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'Institut Metròpoli, 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'Institut Metròpoli 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.

11. Seguretat i salut laboral

11.1. Prevenció de riscos laborals i seguretat

L'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli, 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'Institut Metròpoli 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.

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'Institut Metròpoli. Caldrà que sigui convocada pel Comitè d'Empresa o per un 20% dels/les treballadors/es de la plantilla.

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

Els/les membres del Comitè d'Empresa podran fer ús de l'acumulació d'hores sindicals retribuïdes que preveu l'Estatut dels/les treballadors/es.

Els/les membres del Comitè d'Empresa 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.

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 INSTITUT METRÒPOLI

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 retribuit pel salari base. Els salaris base vigents d'aplicació a l'Institut Metròpoli són els següents:

Grup 1	24.766,42 €/any	1.769,03 €/mes (14 pagues)
Grup 2	20.050,66 €/any	1.432,19 €/mes (14 pagues)
Grup 3	17.498,60 €/any	1.249,90 €/mes (14 pagues)
Grup 4	13.310,78 €/any	950,77 €/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 retribuits 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'Institut Metròpoli 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.

Adicionalment, i com a mesura complementària per al reconeixement de la capacitat i les competències del personal treballador, s'estableix una última via de promoció professional en el lloc de treball, amb afectació sobre qualsevol dels nivells professionals de partida (junior/general), associada a la incorporació de personal doctor en aquelles places els requeriments formatius i competencials de les quals no contemplin el doctorat com a requisit específic. La mesura de promoció consistirà en el pas del personal doctor al nivell professional superior (general/sènior) al propi de la plaça ocupada, sent decisió de la Direcció institucional la seva aplicació per a cada cas, en funció de la disponibilitat pressupostària.

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'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli 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:

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

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'Institut Metròpoli, 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 es van utilitzar per ajustar i regularitzar els salaris de l'exercici 2019 a la graella retributiva que resultà d'aplicar l'estructura i condicions salarials establertes en el present document. Els salaris resultants d'aquesta regularització van respectar pel cap baix les retribucions consolidades pels/les treballadors/es, prenent com a referència les corresponents a l'exercici anterior.

Complement de 40 hores

El complement de 40 hores és fix; la jornada laboral ordinària passa a ser de 40 hores setmanals i 1.671 hores anuals. L'aplicació del complement és decisió de la Direcció institucional, sempre associada a les funcions directives i lideratge d'equips. La retribució d'aquest complement es proporcional al conjunt del salari base, complement de nivell professional i complement de responsabilitat, representant un 14,29% d'aquest, per a 14 mensualitats, en línia amb la proporció de l'increment d'hores setmanals (5) respecte de les 35 hores establertes pel conveni col·lectiu de treball.

Complement d'Especial Dedicació (CED)

El Complement d'Especial Dedicació (CED) genera un increment temporal de la jornada laboral ordinària, que passa de 35 a 40 hores setmanals per un període mínim d'un mes. La retribució d'aquest complement es proporcional al conjunt del salari base, complement de nivell professional i complement de responsabilitat, representant un 14,29% d'aquest, per a cada mensualitat afectada, en línia amb la proporció de l'increment d'hores setmanals (5) respecte de les 35 hores establertes pel conveni col·lectiu de treball.

Complement de treball de camp

El complement de treball de camp cobreix el servei que, per raons d'eficiència i productivitat, s'ha de realitzar fora del lloc de treball habitual, especialment el control i seguiment del treball de camp a executar per empreses externes i associat a les grans enquestes de l'institut. La seva retribució consisteix en un import fix de 18,42 € per dia.

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 capacitat i experiència professional del personal de l'Institut Metròpoli, 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 trienal, a computar a partir de l'exercici 2018 per a les retribucions de la plantilla existent en aquell moment*, i sempre que es donin les condicions següents:

- La situació patrimonial i financera del Consorci Institut Metròpoli 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 trienal 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:

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

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

**RETRIBUCIÓ BRUTA ANUAL
2024**

GRUP PROFESSIONAL	DESCRIPCIÓ	CÀRREC/LLOC DE TREBALL	SALARI BASE	NIVELL PROFESSIONAL	RESPONSABILITAT	TOTAL
Càrrecs directius	Alts càrrecs i personal directiu i eventual	Gerent	24.766,42 €	7.429,94 €	30.958,06 €	63.154,42 €
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/Unitat	24.766,42 €	7.429,94 €	9.906,54 €	42.102,90 €
		Responsable d'Àrea/Servei/Unitat	24.766,42 €	7.429,94 €	4.953,34 €	37.149,70 €
		Investigador/a - tècnic/a Sènior	24.766,42 €	7.429,94 €	3.714,90 €	35.911,26 €
		Investigador/a - tècnic/a General	24.766,42 €	4.953,34 €	2.476,60 €	32.196,36 €
		Investigador/a - tècnic/a Junior	24.766,42 €	2.476,60 €	1.238,30 €	28.481,32 €
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	20.050,66 €	6.015,24 €	4.010,16 €	30.076,06 €
		Investigador/a - tècnic/a General	20.050,66 €	4.010,16 €	2.005,08 €	26.065,90 €
		Investigador/a - tècnic/a Junior	20.050,66 €	2.005,08 €	1.002,54 €	23.058,28 €
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	17.498,60 €	5.249,58 €	3.499,72 €	26.247,90 €
		Tècnic/a General	17.498,60 €	3.499,72 €	1.749,86 €	22.748,18 €
		Tècnic/a Junior	17.498,60 €	1.749,86 €	875,00 €	20.123,46 €
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	13.310,78 €	3.993,22 €	2.662,10 €	19.966,10 €
		Tècnic/a General	13.310,78 €	2.662,10 €	1.331,12 €	17.304,00 €
		Tècnic/a Junior	13.310,78 €	1.331,12 €	665,56 €	15.307,46 €

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 Institut Metròpoli), 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'Institut Metròpoli es regirà 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'Institut Metròpoli (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:

- a) Formació bàsica i continuada, específica per al lloc de treball.
- b) Formació per a facilitar la promoció.
- c) 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'Institut Metròpoli, 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, Agència Estatal d'Investigació, Unió Europea, 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'Institut Metròpoli 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).

*Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys.

En tot cas, l'aplicació dels presents supòsits 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'Institut Metròpoli. 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/licència/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'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli 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 (excepte Canàries)	300 €
Canàries i Europa (excepte 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.

ANNEX 4

NORMATIVA PER A REGULAR LA GESTIÓ DEL PROGRAMA DE TELETREBALL

Introducció

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en què la persona treballadora desenvolupa part de la seva jornada de treball setmanal de forma no presencial, habitualment mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i de la comunicació.

Els llocs de treball que s'adeqüen més al teletreball són aquells en què es desenvolupen tasques avaluables que no necessiten una coordinació en temps simultani amb altres persones, ja que són les que permeten una millor adequació a les necessitats temporals del/de la treballador/a.

Algunes d'aquestes tasques són:

- Tasques d'anàlisi i estudi de projectes.
- Tasques de recerca.
- Tasques d'elaboració d'informes.
- Tasques de redacció, correcció, traducció i tractament de documents.
- Tasques d'assessoria.
- Tasques de manteniment de sistemes d'informació: pàgines web, administració de sistemes informàtics, programació.
- Tasques de processament, introducció i manipulació de dades, utilitzant eines institucionals.

El teletreball no podrà ser aplicable als llocs que requereixin intercanvis continus amb altres treballadors/es, amb el/la supervisor/a, amb clients o públic en general, o als llocs en què calgui consultar o utilitzar freqüentment material que no pot ser desplaçat al lloc de teletreball, o que requereixi instal·lacions o equipaments molt especialitzats o costosos.

Els principals avantatges per al personal són:

- Flexibilització de la jornada laboral per adaptar-la a les prioritats personals (flexibilitat horària per a la conciliació de la vida laboral i personal).
- Reducció del temps de desplaçaments diaris, de despeses de transport/pàrquing i dels riscos d'accidents in itinere.
- Possibilitat de teletreballar en les hores en què s'és més productiu (increment de la productivitat).
- Millor gestió del temps propi i equilibri de les responsabilitats personals i professionals.
- Augment de les possibilitats de treball per a diferents col·lectius amb necessitats especials de mobilitat.
- Millora de la qualitat de vida del/de la treballador/a per una millora en la gestió del temps propi.
- Orientació de la persona teletreballadora cap a l'obtenció de resultats
- Millor aptitud per resoldre problemes i de desenvolupament de la capacitat d'innovar.

- Possibilitat d'adaptar el treball a les necessitats específiques de vigilància de salut.

Els principals avantatges per a l'Institut Metròpoli són:

- Oportunitat per reorganitzar els processos de treball i adaptar-se a les noves formes de treball, redefinir els objectius i els resultats esperats, millorar l'eficiència, la qualitat dels serveis prestats i la qualitat de vida dels/de les treballadors/es.
- Oportunitat per introduir sistemes d'avaluació del rendiment del treball orientats a la consecució d'objectius.
- Oportunitat de millora de la productivitat i de l'eficàcia (la productivitat incrementa quan les regles són més flexibles i quan es valoren només els resultats).
- Possibilitat de reduir l'absentisme i el risc d'accident in itinere.
- Possibilitat d'adaptar el treball a les necessitats específiques de vigilància de salut.

Així mateix, el teletreball permet reduir els desplaçaments entre el lloc de residència i el lloc on es desenvolupa l'activitat, amb la consegüent disminució del consum energètic i de les emissions contaminants i d'efecte global associades, així com l'accidentalitat i els impactes socials derivats. Es redueix, en conseqüència, el cost econòmic, social i ambiental que la demanda de mobilitat genera.

Règim jurídic de la relació laboral

El teletreball és una forma d'organització i realització del treball que no constitueix un estatut jurídic diferenciat ni té cap afectació sobre la plaça que s'ocupa.

La persona teletreballadora té els mateixos drets i obligacions que qualsevol altre empleat/da de l'Institut Metròpoli. La participació en plans de teletreball és de caràcter voluntari i no comportarà cap variació de les retribucions que es venien percebent, ni perjudicarà les possibilitats de formació, acció social, promoció professional ni cap altre dret individual ni col·lectiu, ni de representació professional.

Amb el propòsit de situar l'Institut Metròpoli a l'avantguarda en el desenvolupament i aplicació d'aquesta fórmula de relació laboral i producció, convençuts que en un futur no llunyà el seu paper social, econòmic i ambiental serà decisiu per a la sostenibilitat dels territoris, el sistema de teletreball a l'Institut Metròpoli es fixa en fins a un 50% de la jornada laboral de tota la plantilla, la distribució de la qual entre jornada presencial i teletreball ha de ser resultat d'un acord entre el/la cap de l'àrea/servei/unitat i la persona teletreballadora que ha de constar en la sol·licitud formal, amb la premissa d'assegurar en tot moment la qualitat del servei i el compliment dels objectius d'aquest, així com també de cobrir adequadament les necessitats de conciliació del personal, respectant els supòsits associats contemplats al present document de Línies Generals de Política de RRHH, així com, per suposat, els criteris establerts a la normativa de teletreball per al gaudiment del programa.

Aquesta proposta incorpora una partida pressupostària específica de suport al teletreball per ajudar els treballadors i les treballadores a millorar els equipaments i materials dels quals han de disposar als seus llocs de teletreball, partida que s'haurà d'anar potenciant a través del temps, per tal d'assegurar unes òptimes condicions de desenvolupament del programa de teletreball. Les seves característiques específiques són:

Ajut individual universal en forma de complement social (com a part dels fons socials de l'Institut Metròpoli), sense assignació ni dependència d'una despesa concreta ni necessitat d'acreditació de la mateixa per part de la persona interessada.

Pagament mensual integrat en la nòmina dels/de les treballadors/es; import de 264 euros bruts any per persona.

L'import esmentat gaudirà dels mateixos increments que afectin a la resta de retribucions en la seva revisió anual, al marge del que es pugui acordar col·lectivament per potenciar el suport al teletreball o allò que estableixi la legislació vigent al respecte.

En tot cas, com ja s'ha esmentat, l'acolliment a aquesta modalitat de teletreball serà totalment voluntària, per la qual cosa caldrà formalitzar-la mitjançant la sol·licitud de teletreball corresponent (Portal de l'empleat). La condició de la persona teletreballadora serà reversible en qualsevol moment a petició de qualsevol de les dues parts amb una antelació mínima de 15 dies naturals.

Bases de funcionament

Els canvis de plaça per trasllat o promoció suposaran la revisió de la participació en el programa.

Es podrà teletreballar fins al 50% de la jornada laboral, amb la possibilitat de sol·licitar un temps inferior, sempre per jornades senceres (una o dues jornades setmanals), prèviament fixades. En el supòsit de maternitat, les mares biològiques podran gaudir d'un programa de teletreball fins al 100% de la jornada laboral, durant l'embaràs i el període de lactància.

Serà possible la modificació del programa individual de teletreball sol·licitat un cop transcorreguts 6 mesos de vigència. Per necessitats del servei i de manera excepcional (es valorarà cada supòsit de forma individual) els/les caps de les àrees/serveis/unitats podran sol·licitar modificar els dies de teletreball propis o d'alguna persona sota la seva responsabilitat, amb un preavis mínim de 48 hores hàbils, sense que sigui imprescindible que s'hagi complert el període mínim esmentat. En tot cas, sempre caldrà comunicar-ho amb antelació al Departament d'Administració.

Es podrà rescindir la participació en el programa de teletreball quan es consideri convenient, amb un preavis de 15 dies naturals, i motivat per qualsevol de les parts.

La participació en aquest programa requerirà l'autorització del/de la cap de l'àrea/servei/unitat. Serà responsabilitat d'aquest/a, a més, assegurar una òptima coordinació entre els/les diferents sol·licitants de la seva àrea/servei/unitat, per tal que les jornades laborals de teletreball proposades pel seu equip i, si s'escau, pel/per la propi/a cap de l'àrea/servei/unitat s'adeqüin de forma eficient a les necessitats del servei, respectant, al mateix temps, els drets de conciliació del personal treballador. En tot cas, les diferents propostes hauran de ser validades per la Gerència.

El teletreball pot ser suspès de forma temporal i excepcional per necessitats justificades del servei. En aquest cas, el/la cap de l'àrea/servei/unitat corresponent haurà de comunicar a la persona teletreballadora i al Departament d'Administració el període de suspensió indicant-ne el motius.

El teletreball pot tenir caràcter obligat i rígid en situacions excepcionals i/o d'emergència de tipus sanitària o de seguretat.

L'equipament informàtic, les connexions de veu/dades i altres possibles despeses que es puguin derivar, seran a càrrec del/de la teletreballador/a, amb el suport que l'Institut Metròpoli l'ofereix a través de l'ajut social especificat anteriorment. A més, l'Institut Metròpoli facilitarà la infraestructura idònia per a la comunicació en línia dels/de les teletreballadors/es amb els/les seus/ves companys/es.

La persona que ho sol·liciti haurà de complir l'establert a l'apartat "Perfils i responsabilitats de les persones teletreballadores".

La persona que ho sol·liciti haurà de complir amb els requeriments tecnològics descrits a l'apartat específic.

La participació al programa de teletreball serà de caràcter indefinit (fins a una eventual sol·licitud de rescissió per qualsevol de les parts, la pèrdua d'algun dels requisits o petició de canvi de condicions).

Responsabilitats a assumir en el programa de teletreball

1. Persones teletreballadores

Les responsabilitats que assumeixen les persones teletreballadores són:

- a) Complir els objectius de rendiment, els resultats fixats i les condicions del pacte establert amb l'Institut Metròpoli.
- b) Garantir la protecció de les dades i la seguretat de la informació confidencial i responsabilitzar-se del seu bon ús.
- c) Complir les hores de teletreball acordades i les hores de presència al lloc de treball ocupat d'acord amb la modalitat de teletreball.
- d) Mantenir una bona comunicació amb el/la cap de l'àrea/servei/unitat i la resta de l'equip.
- e) Presentar informes de situació o de fases de treball d'acord amb el que s'hagi acordat.
- f) Aplicar la normativa en matèria de prevenció de riscos i mantenir el seu lloc de treball en condicions segures i ergonòmiques.

2. Caps d'àrees/serveis/unitats

Les responsabilitats per part dels/de les caps de les àrees/serveis/unitats són:

- a) Establir els objectius i els resultats esperats de la tasca a realitzar per la persona teletreballadora.
- b) Informar la persona teletreballadora i el grup o unitat de treball sobre les condicions de treball i fer-ne el seguiment.
- c) Orientar i supervisar la persona teletreballadora i mantenir una relació basada en la confiança i en l'avaluació de resultats.

3. Institut Metròpoli

És responsabilitat de l'institut:

- a) Promoure el desenvolupament d'un sistema de gestió per resultats i d'avaluació per objectius
- b) Definir les condicions del règim de teletreball i vetllar pel compliment del pacte que s'estableixi amb la persona teletreballadora.
- c) Adoptar mesures per garantir la protecció de les dades utilitzades i tractades per la persona teletreballadora.
- d) Proporcionar la formació, l'assessorament i l'orientació adequades tant a la persona teletreballadora com al/la cap de l'àrea/servei/unitat.
- e) Facilitar la infraestructura idònia per a la correcta comunicació en línia del personal teletreballador amb l'institut i els altres membres dels equips de treball.

Requisits tecnològics

És requisit que la persona teletreballadora disposi d'una connexió ADSL/fibra òptica, pròpia, i d'un ordinador portàtil, a facilitar per l'entitat. Aquest equip ha de tenir prou capacitat per treballar amb un navegador per connectar-se a Internet i executar de forma àgil programari estàndard, com pot ser Microsoft Office, Adobe Reader..., a més, si s'escau, del més específic del seu lloc de treball (programari estadístic, cartogràfic, etc.), així com per connectar-se mitjançant accés remot amb l'ordinador fix de l'oficina. Es recomana que tingui les següents característiques mínimes:

- a) Sistema operatiu: Win 10 64 bits, amb programari estàndard (facilitat per la UAB).
- b) Memòria: mínim recomanat de 8Gb.

D'altra banda, els/les teletreballadors/es tindran a la seva disposició una carta de recursos tecnològics (Institut Metròpoli/UAB) per facilitar la seva interacció en línia amb l'institut i els seus equips de treball, així com el mateix nivell d'atenció i de suport tècnic del que gaudeixen en el seu lloc de treball a l'Institut Metròpoli per facilitar la resolució d'incidències o dubtes, dins de les limitacions que estableix la comunicació a distància.

En tot cas, no es donarà suport en aquelles qüestions relacionades amb la connexió a internet amb el propi proveïdor del/de la treballador/a.

Lloc de realització

El programa de teletreball es podrà portar a terme des de qualsevol ubicació, sempre i quan es compleixin els termes establerts a l'apartat anterior sobre requisits tecnològics. A tall d'exemple se suggereixen les ubicacions següents:

- a) Domicili habitual del/de la teletreballador/a
- b) Biblioteques públiques
- c) Universitats o altres centres de treball d'entitats de servei públic o privat, incloses oficines de *co-working*
- d) Seu Institut Metròpoli a Gràcia

Sol·licitud de participació

Les sol·licituds es tramitaran a través de l'adreça de correu electrònic rrhh@institutmetropoli.cat, mitjançant un formulari normalitzat que es podrà descarregar de l'aplicatiu *Portal de l'Empleat*.

ANNEX 5

NORMATIVA REGULADORA RRHH

COMPLIMENT DEL SISTEMA DE CONCILIACIÓ

Esquema

ÀMBITS DE CONCILIACIÓ

- Permisos i llicències
- Vacances
- Teletreball
- Formació
- Gestió d'horaris
- Complement d'Especial Dedicació

PROTOCOL

- Sol·licitud
- Validació responsable
- Validació Servei RRHH
- Execució
- Revisió compliment normatiu
- En cas detecció incidència o infracció, obertura expedient informatiu
- Aplicació, si escau, mesures regulació

INTRODUCCIÓ

Els diferents àmbits de conciliació relacionats en l'esquema anterior configuren, principalment, el sistema de conciliació a disposició del personal treballador de l'Institut Metròpoli; aquest sistema és garantia d'una dinàmica laboral respectuosa amb les necessitats vitals de cadascuna de les persones membres de l'entitat, i, per això mateix, dins de la seva flexibilitat calculada, l'equitat en la seva aplicació és fonamental per assegurar un sistema just, gestionable i harmònic, que faciliti la conciliació laboral i familiar sense generar desajustos laborals ni greuges comparatius.

Davant la necessitat actual de garantir la justícia, l'equitat i la igualtat en el gaudiment d'aquest sistema de conciliació d'alta complexitat, es formula la present normativa reguladora, l'objectiu principal de la qual serà permetre a l'òrgan responsable de l'institut gestionar els supòsits i incidències que es generin en el desenvolupament i aplicació del sistema de conciliació, en qualsevol dels àmbits anteriorment esmentats i a partir del protocol igualment definit, de forma coherent i ajustada a les necessitats conciliadores i de servei.

En relació a la dimensió explicada, es podrà considerar incidència relativa a l'ús del sistema de conciliació i, per tant, motiu d'obertura d'expedient informatiu, qualsevol actuació, sigui per desobediència manifesta o per desconeixement, que no respecti els trets fonamentals, en cadascun dels àmbits objecte, de les Línies Generals de Política de Recursos Humans, així com els criteris establerts pel Servei de Comptabilitat i RRHH a partir dels precedents existents en el desenvolupament i aplicació del marc normatiu esmentat.

Permisos i Llicències

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, d'inici de convivència o registre de parella de fet.
- 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 tinguin lloc.
- d) Per acompanyament al metge de fills/es, pares o cònjuge/parella de fet, sempre que es tracti de proves diagnòstiques, visites a especialistes i/o tractaments específics, i que necessàriament hagi de ser en horari laboral, el temps indispensable.
- e) Fins a cinc dies laborables per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet, dels/les fills/es o dels pares o familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- f) Fins a quatre dies laborables anuals per causes de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- g) Permís no retribuït, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes.
- h) Fins a quatre dies laborables per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliables a cinc si el fet es produeix en un municipi diferent del domicili habitual i del lloc de treball del/la treballador/a.
- i) Per a la visita a cal metge, sempre que aquesta hagi de ser dins de la jornada laboral, es concedirà el temps indispensable.
- j) Fins a dos dies per malaltia o indisposició.
- k) Per naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, se suspendrà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.
El naixement suspendrà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.
- l) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.
- m) En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats k i l tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.
- n) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, el treballador o treballadora, per lactància d'un/a menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora d'absència diària de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.
- o) En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del

contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi dotze mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

- p) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a fill/a menor de sis 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.
- q) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a fill/a menor de dotze anys tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.
- r) Per interès particular, els treballadors o treballadores podran sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. La concessió de la reducció de jornada quedarà subordinada a les necessitats de servei i en cap cas serà objecte de substitució.
- s) 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.
- t) El treballador o treballadora que tingui cura d'un/a menor de divuit anys amb malaltia oncològica o malaltia greu, tindrà dret a una reducció d'almenys la meitat de la jornada de treball, amb dret al 100% de les retribucions, durant l'hospitalització i tractament continuat, quan es tracti d'una malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi de la seva cura directa, continua i permanent.
- u) En el supòsit de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent. Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució.
- v) 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.
- w) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal emparats per una norma legal o decisió administrativa, l'incompliment dels quals pugui fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per complir-los.
- x) Es considerarà permís que cal recuperar qualsevol absència ocasionada per gestions particulars (obtenció del passaport, gestions acadèmiques, gestions bancàries, gestions notaries, i altres incidències semblants) i els retards, ocasionats o no per incidències als mitjans de transport.
- y) La gerència podrà autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per causes de conciliació.

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 homosexuals i parelles homosexuals, que siguin degudament acreditades segons es determini.

Atès que una bona part dels permisos i llicències que contempla el marc normatiu vigent són drets inalienables del personal treballador, l'obertura d'un expedient informatiu per incompliment o irregularitats comprovades en l'ús d'aquests supòsits de conciliació, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, serà causa de denegació d'altres supòsits la concessió dels quals sigui a discreció de la Gerència (permís a recuperar per a gestions particulars, llicències sense sou, permís excepcional per motiu de conciliació, etc.), durant un període màxim de 6 mesos.

El període de vacances tindrà una durada de 22 dies laborables per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'Institut Metrópoli 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 partició del període de vacances implicarà que aquestes s'hagin de fer en dos períodes, un d'un mínim de 15 dies laborables seguits, a gaudir preferentment durant el mes d'agost, i l'altre d'un màxim de 7 dies laborables, 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.

Així mateix, el personal gaudirà de 12 dies laborables 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'Institut Metrópoli).

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.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per infracció de la normativa específica per al gaudiment dels 22 dies laborables de vacances anuals, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, la mesura de regulació consistirà en suspendre la possibilitat de gaudir d'aquestes fora del període estàndard del mes d'agost i, per tant, de partició del període esmentat, durant l'any natural següent al de generació del supòsit d'infracció.

Es podrà teletreballar fins al 50% de la jornada laboral, amb la possibilitat de sol·licitar un temps inferior, sempre per jornades senceres (una o dues jornades setmanals), prèviament fixades. En el supòsit de maternitat, les mares biològiques podran gaudir d'un programa de teletreball fins al 100% de la jornada laboral, durant l'embaràs i el període de lactància. Serà possible la modificació del programa individual de teletreball sol·licitat un cop transcorreguts 6 mesos de vigència. Per necessitats del servei i de manera excepcional (es valorarà cada supòsit de forma individual) els/les caps de les àrees/serveis/unitats podran sol·licitar modificar els dies de teletreball propis o d'alguna persona sota la seva responsabilitat, amb un preavis mínim de 48 hores hàbils, sense que sigui imprescindible que s'hagi complert el període mínim esmentat. En tot cas, sempre caldrà comunicar-ho amb antelació al Departament d'Administració.

Es podrà rescindir la participació en el programa de teletreball quan es consideri convenient, amb un preavis de 15 dies naturals, i motivat per qualsevol de les parts.

La participació en aquest programa requerirà l'autorització del/de la cap de l'àrea/servei/unitat. Serà responsabilitat d'aquest/a, a més, assegurar una òptima coordinació entre els/les diferents sol·licitants de la seva àrea/servei/unitat, per tal que les jornades laborals de teletreball proposades pel seu equip i, si s'escau, pel/per la propi/a cap de l'àrea/servei/unitat s'adeqüin de forma eficient a les necessitats del servei, respectant, al mateix temps, els drets de conciliació del personal treballador. En tot cas, les diferents propostes hauran de ser validades per la Gerència.

El teletreball pot ser suspès de forma temporal i excepcional per necessitats justificades del servei. En aquest cas, el/la cap de l'àrea/servei/unitat corresponent haurà de comunicar a la persona teletreballadora i al Departament d'Administració el període de suspensió indicant-ne el motius.

El teletreball pot tenir caràcter obligat i rígid en situacions excepcionals i/o d'emergència de tipus sanitària o de seguretat.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per irregularitats en l'execució de la normativa específica per al gaudiment del programa de teletreball, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, la mesura de regulació consistirà en suspendre la possibilitat de gaudir d'aquest durant un període d'entre 1 i 3 mesos, en funció de la gravetat de la irregularitat detectada.

En aquest supòsit, també es podrà considerar com a irregularitat a analitzar l'existència d'un rendiment laboral sensiblement inferior al desplegat durant els dies de jornada presencial, sempre que sigui possible acreditar-ho.

Es facilitarà al personal de l'Institut Metròpoli 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'Institut Metròpoli al corresponent pla de formació.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per indicis d'ús inadequat de les mesures d'execució dels drets i/o obligacions que en aquest àmbit contempla el marc normatiu vigent, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, es procedirà a suspendre la possibilitat de que la persona interessada pugui sol·licitar noves accions formatives durant un període màxim d'1 any.

Altres Supòsits de Gestió d'Horaris

Jornada laboral anual

La jornada laboral principal de l'Institut Metròpoli és de 35 hores/setmanals, i d'un total d'hores anual de 1.462. Aquestes hores es distribuïran setmanalment en jornada continuada de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 8 a 15 hores.

Excepcionalment, es podran acordar amb els/les treballadors/es, de forma voluntària i temporal, jornades laborals ampliades i reduïdes, així com també altres adaptades a determinades necessitats conjunturals, 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.

A partir de la introducció durant l'annualitat 2020 dels mitjans de control horari adequats i legalment requerits, s'estableix 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 àmplia en l'execució de la jornada laboral diària de cada treballador/a, de forma que permeti prioritzar el compliment del nombre d'hores a realitzar sobre l'horari de caràcter general. Aquest marge, a més, ha de permetre una flexibilitat horària de la jornada laboral diària de fins a $\pm 2,5$ hores, objecte d'autocompensació mitjançant el sistema de control horari.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per incompliment de la jornada laboral anual, malgrat la flexibilitat existent associada a la gestió dels horaris del personal treballador i que permet l'autocompensació horària continua durant l'any natural, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, les hores o dies que comporti la incidència d'absentisme laboral de l'any finalitzat seran compensades automàticament, primer, a càrrec dels dies de regularització/assumpes propis del calendari laboral del mateix any que no s'hagin pogut gaudir en el període corresponent, i, segon, en cas de no existir aquests o no cobrir el total de la incidència, a càrrec dels dies de regularització/assumpes propis del calendari laboral de l'any següent.

Dies de regularització del calendari laboral anual

Es negociarà anualment amb el Comitè d'Empresa el calendari laboral, el qual es farà públic al centre de treball. El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, i descansos setmanals, així com la bossa d'hores de lliure disposició a gaudir en funció del saldo entre la jornada laboral anual teòrica (1.462 hores) i la real.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per infracció de la normativa específica per al gaudiment dels dies de regularització/assumpes propis del calendari laboral anual, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, la mesura de regulació consistirà en suspendre la possibilitat de gaudir d'aquests durant l'any natural següent al de generació del supòsit d'infracció.

Sistema de marcatge

A partir de la introducció dels mitjans de control horari adequats i legalment requerits i degut a la flexibilitat horària en el compliment de la jornada laboral, s'estableix l'obligatorietat per a cada persona treballadora de l'Institut de deixar constància de cada entrada i sortida del lloc de treball. El marge de tolerància d'oblits de marcatge serà del 15% mensual.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per incompliment del sistema de marcatge, malgrat és una obligació de la persona treballadora, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, la mesura de regulació consistirà en NO poder sol·licitar i, per tant, NO poder aprovar cap marcatge fora de l'horari estàndard durant els 3 mesos posteriors al mes de la infracció (els oblits de marcatge es regularitzarien, durant aquest període, en correspondència a la jornada laboral teòrica). En cas d'infracció recurrent, la direcció institucional podrà optar per no acceptar les sol·licituds d'oblit de marcatge i declarar com a absentisme laboral els dies amb absència de marcatges, sobre els quals, en finalitzar l'any, s'aplicarien les mesures establertes a l'apartat de Jornada laboral anual.

Complement d'Especial Dedicació

El Complement d'Especial Dedicació (CED) genera un increment temporal de la jornada laboral ordinària, que passa de 35 a 40 hores setmanals per un període mínim d'un mes. La retribució d'aquest complement es proporcional al conjunt del salari base, complement de nivell professional i complement de responsabilitat, representant un 14,29% d'aquest, per a cada mensualitat afectada, en línia amb la proporció de l'increment d'hores setmanals (5) respecte de les 35 hores establertes pel conveni col·lectiu de treball.

En cas d'obertura d'un expedient informatiu per infracció de la normativa específica per a l'assignació de complements d'especial dedicació en períodes de sobrecàrrega de treball, sempre que l'expedient esmentat així ho resolgui, la mesura de regulació consistirà en suspendre la possibilitat de gaudir d'aquests durant un any complet des de la data del supòsit d'infracció.

Així mateix, per a qualsevol altre supòsit de gestió d'horaris inclòs en el sistema de conciliació de l'Institut, no contemplat en la present normativa, s'aplicaran mesures de regulació equivalents i equiparables a les aquí contemplades, a discreció de la Direcció Institucional.

ANNEX 6

Regulació dels criteris d'aplicació en el cas de dedicació horària extraordinària per part del personal treballador de l'Institut Metròpoli

Antecedents

Segons l'apartat 7 del document de Línies Generals de Política de Recursos Humans *“La jornada laboral principal de l'Institut Metròpoli és de 35 hores/setmanals, i d'un total d'hores anuals de 1.462. Aquestes hores es distribuïran setmanalment en jornada continuada de dilluns a divendres, que amb caràcter general s'estableix de 8 a 15 hores.”*

Segons l'apartat 6.8 del document de Línies Generals de Política de Recursos Humans *“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'Institut Metròpoli, i la seva compensació pot ser horària o econòmica.”*

Tipologia d'hores:

1. **JORNADA ORDINÀRIA ESTÀNDAR:** la jornada ordinària es de 35 hores setmanals, prestades de dilluns a divendres en horari estàndard teòric de 8:00h. a 15:00h. La jornada ordinària ampliada a 40 hores setmanals serà prestada de dilluns a divendres en horari estàndard teòric de 7:30h. a 15:30h. El marge horari d'execució de la jornada laboral diària s'estableix entre les 6:00h. i les 21:00 h., i el descans mínim entre jornades, és dir, entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent, s'estableix en dotze hores.
2. **HORES D'AUTOCOMPENSACIÓ:** són les hores acumulades per aquells dies que s'avança l'inici o es retarda la sortida de la jornada laboral, entenent un marge de tolerància àmplia en l'execució de la jornada laboral diària de cada treballador/a, de forma que permeti prioritzar el compliment del nombre d'hores a realitzar sobre l'horari de caràcter general. Aquest marge ha de permetre una flexibilitat horària de la jornada laboral diària de fins a $\pm 2,5$ hores, objecte d'autocompensació mitjançant el sistema de control horari; en cap cas es podran acumular aquestes hores en dies.
3. **AMPLIACIÓ HORÀRIA:** quan es requereixi una dedicació superior i mínimament estable per part dels membres de l'equip de treball per complir amb els terminis d'execució d'un o més projectes, es podrà demanar el Complement d'Especial Dedicació (CED), ampliant la jornada laboral de 7 a 8 hores/diàries, de dilluns a divendres, per un període mínim d'un mes.

4. **HORES EXTRAORDINÀRIES - HORES FORA DE JORNADA:** quan es requereixi una dedicació superior per part dels membres de l'equip de treball per complir amb els terminis d'execució d'un o més projectes, però sense arribar a un volum i/o estabilitat en la dedicació que impliqui una ampliació de la jornada laboral (CED). Aquestes hores es realitzaran una vegada complerta la jornada laboral ordinària o teòrica.
- Com a excepció, també es consideraran hores fora de jornada les realitzades en caps de setmana i festius, sempre que hagin estat prèviament sol·licitades, justificades i autoritzades.

Vist el què disposa l'article 35 del Real Decret Legislatiu 2/2015 pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut del Treballador.

Davant la manca de regulació específica sobre el tractament de la dedicació horària extraordinària del personal de l'Institut Metròpoli.

Resolució

Establiment del marc regulador per al tractament de les dedicacions horàries extraordinàries del personal de l'Institut Metròpoli

1. Té la consideració de dedicació extraordinària cada hora de treball fora de la jornada laboral teòrica, prèviament autoritzada pel responsable d'àrea/servei/unitat, així com per Gerència/Direcció. Les hores de treball el còmput de les quals no superi la jornada laboral teòrica no tindran, en cap cas, la naturalesa d'extraordinàries.
2. Els serveis extraordinaris tindran, com a norma general, compensació horària. Quan l'excepcionalitat de les activitats que originin la dedicació o altres motius de caire organitzatiu puguin requerir compensació de caràcter econòmic a càrrec del Capítol 1, les hores extraordinàries afectades hauran de ser autoritzades prèviament per la Gerència, mitjançant sol·licitud prèvia amb la motivació i la durada prevista que caldrà fer arribar a RRHH i Gerència/Direcció, i estaran subjectes al límit legal de 80 hores/anuals.
3. Les dedicacions horàries addicionals poden tenir la consideració d'hores extraordinàries o d'hores extraordinàries festives en funció de la seva naturalesa:
 - a. Hores extraordinàries: són les fetes com a perllongament de la jornada laboral teòrica. Han d'acomplir els següents requisits (a excepció de situacions imprevistes i justificades):
 - i. S'han de dur a terme, com a norma general, una vegada complerta la jornada teòrica diària de cada treballador/a, i sempre que s'hagi satisfet la jornada teòrica setmanal i no s'arrossegui saldo horari negatiu.
 - ii. En qualsevol cas, s'han de realitzar dins del marge horari d'execució de la jornada laboral diària (6:00 h. - 21:00 h.).
 - iii. La fracció mínima total per tal de sol·licitar la compensació és d'1:00h.
 - b. Hores extraordinàries festives: són les hores laborals realitzades en dia no laborable (caps de setmana i festius), sempre prenent com a referència la jornada laboral estàndard. La compensació d'aquestes hores, prèviament autoritzades pel corresponent responsable d'àrea/servei/unitat, així com per Gerència/Direcció, serà, prioritàriament i seguint la norma general, de caràcter horari.

La compensació horària d'aquestes hores, prèviament acordades entre la persona interessada i el seu cap, serà a raó d'1h x 1h les que es facin dins del marge horari d'execució de la jornada laboral diària, de dilluns a divendres, i d'1:00h. x 1:30h. les que es facin en caps de setmana i festius. En cas de realització d'hores extraordinàries amb compensació econòmica, aquesta és incompatible amb el gaudiment de reduccions de jornada per guarda legal d'un infant o d'un familiar.

Recerca urbana per transformar

Universitat Autònoma de Barcelona

Campus de Bellaterra

Plaça del Coneixement, edifici MRA, p. 2

08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)

tel.: 93 586 88 80

info@institutmetropoli.cat

www.institutmetropoli.cat

