

# ACORD DE MODIFICACIÓ DE LA “NORMATIVA INTERNA PER A REGULAR LA RELACIÓ ENTRE LA FUNDACIÓ INSTITUT MAR D’INVESTIGACIONS MÈDIQUES I ELS SEUS TREBALLADORS”.

La Normativa Interna per a regular la relació entre la Fundació Institut Mar d’Investigacions Mèdiques i els seus treballadors, va ser aprovada pel Patronat de la Fundació IMIM el dia 18 de desembre de 2012.

Durant els darrers mesos els representants legals dels treballadors i la direcció han revisat alguns dels articles de la Normativa que han finalitzat amb l’acord de les modificacions que es descriuen a continuació:

| Article                  | Modificacions acordades   |
|--------------------------|---|
| Capítol VI<br>Art. 21. 5 | <p>Es crea nou apartat a l’article 21 amb el següent redactat:</p> <p><i>“5.- Els treballadors que tenen sota la seva cura directa un infant fins als 12 anys, una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial reconeguda igual o superior al 33% o una persona amb una dependència reconeguda igual o superior al Grau I, que no tingui cap activitat retribuïda, així com per als treballadors/es que s’encarreguin de la cura directa de parents de fins a primer grau d’afinitat i consanguinitat incloent dins d’aquest grup el cònjuge o parella estable d’acord amb el que disposen els articles 234.1 i següents del Llibre Segon del Codi Civil Català, que per motius d’edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateix i no tingui cap activitat retribuïda.</i></p> <p><i>Com a mesura per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, el personal que es trobi en una de les situacions descrites en el paràgraf anterior i disposi d’una hora per dinar, podrà reduir-la en mitja hora. La reducció del temps de dinar i la modificació horària i les seves característiques (aplicació a l’entrada o sortida de la jornada laboral) serà sol·licitada pel treballador i autoritzada per la Direcció de la Fundació IMIM un cop estudiada la documentació que avaluï la situació i sempre i quan, a criteri del responsable directe del/la sol·licitant, la reducció del temps de dinar i consegüent flexibilització de l’horari d’entrada o de sortida no impliqui cap disfunció pel normal desenvolupament de l’activitat de la unitat o servei al que estigui adscrit. Aquesta reducció estarà</i></p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p><i>vigent mentre duri la situació que la ha provocada i s'haurà de renovar anualment; en cas de no sol·licitar la renovació un mes abans de la seva finalització prevista, s'entendrà que no és aplicable aquesta reducció. La sol·licitud de la reducció es realitzarà per escrit i acompanyada de la documentació que avaluï la mateixa 15 dies abans de poder-se fer efectiva en cas que la resolució sigui favorable. La resolució serà per escrit.</i></p> <p><i>Semestralment, el Comitè d'Empresa rebrà informació de les sol·licituds per part de la Direcció de Gestió detallant nom, categoria i grup al que pertany el treballador."</i></p> |
| <b>Art. 5. Organització</b>               | <p>S'afegeix la següent frase al final de l'article:</p> <p><i>"sense perjudici dels deures legals d'informació que tingui envers el Comitè d'Empresa."</i></p>  |
| <b>Art. 6. Classificació professional</b> | <p>S'afegeix la següent frase al final de l'article:</p> <p><i>"amb les limitacions establertes per les lleis vigents."</i></p>  |
| <b>Art. 15. Jornada anual</b>             | <p>El primer paràgraf queda amb el següent redactat:</p> <p><i>"La jornada anual efectiva s'incrementa de manera provisional de 1.624 hores a 1.660 hores, en adequació al Reial Decret Llei 20/2011 de 30 de desembre, article 4"</i></p> <p>El tercer paràgraf queda amb el següent redactat:</p> <p><i>"El personal que realitzi la jornada completa tant en règim de jornada partida com de jornada continuada tindrà una reducció d'una hora setmanal que es gaudirà el darrer dia laborable de la setmana, sempre que el divendres sigui un festiu marcat per la Direcció o un festiu laboral segons el calendari de la Generalitat."</i></p>        |
| <b>Art. 16.</b>                           | <p>S'afegeix la següent frase al final del quart paràgraf:</p> <p><i>"En cas de no poder gaudir d'aquesta reducció de jornada, es compensarà durant la resta de l'any natural, amb 4 dies festius laborals. Aquests es gaudiran en funció de les necessitats del servei,</i></p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p><i>grup o programa.”</i></p> <p>Al cinquè paràgraf s’elimina la paraula <i>“laborables”</i> en la menció als festius de Setmana Santa.</p>   |
| <b>Art. 21.2. Permisos remunerats per ampliació d’estudis</b> | <p>S’afegeix el següent paràgraf entre els paràgrafs primer i segon:</p> <p><i>“Semestralment, el Comitè d’Empresa rebrà informació de les sol·licituds presentades, aprovades i/o denegades per part de la Direcció de Gestió; detallant el nom, categoria, i grup o departament al que pertany el treballador.”</i></p>   |
| <b>Art. 21.1. Permisos retribuïts</b>                         | <p>L’article 21.1 es modifica en diversos paràgrafs:</p> <p>El primer paràgraf queda amb el següent redactat:</p> <p><i>“Els treballadors, avisant prèviament, justificant el fet i mitjançant la forma usual per a cada supòsit, tindran dret als següents permisos retribuïts:”</i></p> <p>El punt a.- queda amb el següent redactat:</p> <p><i>“a.- 15 dies naturals per matrimoni.”</i></p> <p>El punt b.- queda amb el següent redactat:</p> <p><i>“b.- 3 dies naturals en els supòsits i distribució següent:</i></p> <p><i>→per naixement d’un fill</i></p> <p><i>→per mort</i></p> <p><i>malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d’un parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.</i></p> <p><i>Es considerarà dins d’aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador formant una parella de caràcter estable amb independència de la seva orientació sexual i segons el Codi Civil</i></p> |

*Català.*

*Si els fets esdevenen en localitats fora de la província del centre de treball el permís serà de 5 dies naturals.”*

S'afegeix un nou punt a l'article 21.1.:

*“h.- El temps necessari per visites mèdiques d'especialista i proves diagnòstiques del sistema nacional de salut amb caràcter recuperable tant pel treballador com per acompanyar parents de fins a primer grau de consanguinitat, germans, avis, cònjuge i la persona amb qui convisqui el treballador formant una parella de caràcter estable segons el Codi Civil Català articles 234.1 i següents del Llibre Segons del Codi Civil Català. Aquest permís serà sol·licitat amb la màxima antelació possible. La recuperació tindrà lloc dins l'any natural del gaudi dels dies i comptarà amb el vistiplau del responsable i la deguda comunicació a RRHH. Caldrà justificant de la visita i durada.”*

S'afegeix al final del penúltim paràgraf de l'article 21.1:

*“Tot i així, en els supòsits de malaltia greu, d'hospitalització, i de intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, i previ avís a la Direcció de Gestió, els dies de permís retribuït es podran gaudir de forma no consecutiva. En el supòsit d'hospitalització el període de gaudi inclourà la setmana següent a l'alta hospitalària.”*

S'afegeix el següent paràgraf al final de l'article 21.1:

*“El Comitè d'Empresa rebrà un llistat semestral de totes les peticions denegades, detallant el nom, categoria, i grup o departament al que pertany el treballador.”*

**Art. 18. Salari**

S'afegeix al final de la segona frase:

*“i, sempre que es pugui, el dia 28 de cada mes.”*

|   |  |
|---|--|
| <b>Art. 28. Incapacitat temporal i maternitat</b> | <p>El segon paràgraf queda amb el següent redactat:</p> <p><i>“Quan la situació d’incapacitat temporal es produeixi per :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) contingències professionals</i></li> <li><i>b) hospitalització</i></li> <li><i>c) intervenció quirúrgica</i></li> <li><i>d) processos oncològics</i></li> <li><i>e) treballadores embarassades</i></li> <li><i>f) víctimes de violència de gènere</i></li> </ul> <p><i>la prestació reconeguda per la Seguretat Social serà complementada des del primer dia fins rebre la totalitat de la retribució que li correspongui en jornada ordinària.</i></p> |
| <b>Art. 33. Mobilitat per raons de salut</b>      | <p>Al segon paràgraf, se substitueix la menció a <i>“risc d'embaràs”</i> per <i>“risc per a la treballadora embarassada o el seu fetus”</i></p>  |


A Barcelona, 15 de juny de 2015


En representació dels treballadors

  
 Alfons González Pauner  
 President Comitè d'Empresa

  
 Ana Godall Peralta  
 Secretària Comitè d'Empresa

En representació de la Direcció

  
 Balbina Ugena Villalobos  
 Directora de Gestió

  
 Esther Busquets Fontanet  
 Administració RRHH