

**CONSORCI PER A LA CONSTRUCCIÓ, EQUIPAMENT
I EXPLOTACIÓ DEL LABORATORI DE LLUM DE SINCROTRÓ**

Índex

Capítol I –	Disposicions generals: Àmbit, vigència, renovació i denúncia. Consideracions generals.	4
Capítol II -	Classificació professional.	6
Capítol III -	Contractació. Període de prova. Finalització del contracte. Excedències.	8
Capítol IV -	Condicions econòmiques. Retribucions. Dietes.	11
Capítol V -	Jornada i horari laboral. Hores extraordinàries.	16
Capítol VI –	Vacances i permisos.	19
Capítol VII -	Jubilació.	22
Capítol VIII -	Règim disciplinari.	23
Capítol IX -	Seguretat i salut laboral.	27
Capítol X -	Drets sindicals. Comitè d'empresa.	28
Capítol XI -	Millores socials.	29
	Disposicions transitòries.	31
Annex –	Tabla salarial de l'any 2009.	32

CAPÍTOL I. Disposicions generals: Àmbit, vigència, renovació i denúncia. Consideracions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

1.1. El present conveni és aplicable al personal que mantingui un vincle laboral amb el Consorci.

1.2. No obstant el punt anterior, queden exceptuades de l'aplicació del present conveni aquelles persones que tinguin un contracte d'alta direcció i aquelles altres el contracte de les quals, per bé que mantinguin un vincle laboral amb el Consorci, obeeixi a un finançament derivat d'una convocatòria específica. Aquest personal es regeix per les bases de la convocatòria pròpia, i els és aplicable subsidiàriament el que estableix el present conveni en tot allò que no reguli expressament la convocatòria referida.

Article 2. Àmbit temporal d'aplicació

2.1 La vigència del present conveni s'estableix des de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2011.

2.2. El present conveni s'ha d'entendre prorrogat tàcitament per períodes anuals, sempre que qualsevol de les dues parts no el denunciï dintre dels dos darrers mesos de vigència. Una vegada denunciat, el contingut normatiu s'ha de mantenir en vigor fins que s'arribi a l'aprovació d'un conveni nou o a la modificació pactada del present conveni.

Article 3. Condicions més beneficioses

S'han de respectar a títol individual com a condicions més beneficioses les reconegudes en els contractes de treball vigents en el moment de l'entrada en vigor del present conveni quan, una vegada examinades en conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als interessats.

Article 4. Clàusula d'absorció i compensació

Les retribucions establertes en el present conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest, la qual cosa també és aplicable pel que fa a la resta de condicions de treball establertes prèviament, sense perjudici del que disposa l'article 3.

Article 5. Legislació supletòria

En tot el que no disposi el present conveni, s'han d'aplicar les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot genèric i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació del conveni, han de ser considerades globalment i conjuntament.

Article 7. Comissió paritària del conveni

7.1. En el termini màxim dels 15 dies següents a la signatura del present conveni s'ha de constituir, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors, una comissió paritària del conveni.

7.2. La comissió paritària del conveni ha d'estar constituïda per 4 persones, dues en representació del Consorci i les altres dues en representació dels treballadors, que han de ser membres del Comitè d'Empresa.

7.3. Són funcions de la comissió paritària del conveni les següents:

- a) Interpretar i vigilar l'aplicació del conveni.
- b) Emetre informes sobre qüestions que les parts els proposin sobre la interpretació dels pactes.
- c) Conèixer els conflictes col·lectius d'interessos i interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del conveni amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Article 8. Consideracions generals

8.1. Els treballadors tenen el dret de ser assistits i protegits pel Consorci davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les persones o els seus béns, per raó d'exercir les seves funcions.

8.2. El Consorci ha de vetllar perquè els comunicats interns de caràcter general, a més d'estar escrits en les dues llengües oficials, s'escriuin també en llengua anglesa.

CAPÍTOL II. Classificació professional

Article 9. Categories professionals

Es defineixen les categories professionals següents, que s'unifiquen en cinc grups, d'aquesta forma:

GRUP I-A

- **Expert científicotècnic**

Persona que compleix funcions d'assessorament científic o tecnològic.

Orgànicament i funcionalment dependrà del Director del Consorci o Cap de Divisió que hagi promogut la seva contractació.

Aquest personal serà contractat temporalment per obra o servei, no formant part de la plantilla de personal del Consorci, ni de la seva estructura orgànica.

- **Científic o tecnòleg altament especialitzat**

Persona que reuneix un gran coneixement i una gran experiència en algun camp de la ciència o l'enginyeria en relació a la llum de sincrotró.

Els científics o tecnòlegs altament especialitzats podran ocupar plaça orgànica en la plantilla del Consorci i formar part de la mateixa si així es determina en la proposta de contractació.

GRUP I-B

- **Cap de divisió**

Lloc de treball integrat en l'estructura orgànica del Consorci, responsable màxim de la Divisió corresponent en què s'organitza el Consorci.

- **Adjunt a la direcció**

Les seves funcions són de suport a la Direcció, depenent tant orgànicament com funcional del Director del Consorci.

GRUP II-A

- **Científic o tecnòleg especialitzat**

Persona que reuneix coneixements i experiència en algun camp de la ciència o l'enginyeria en relació a la llum de sincrotró.

Els científics o tecnòlegs especialitzats podran ocupar plaça orgànica en la plantilla del Consorci si així es determina en la proposta de contractació.

GRUP II-B

- **Cap de secció**

Lloc de treball integrat en l'estructura orgànica del Consorci que exerceix la seva jefatura sobre un grup de persones, en general, de la seva mateixa Divisió i responsable d'una de les àrees en què s'organitzi la Divisió.

GRUP III-A

- Científic o tecnòleg

Persona dedicada a tasques en àrees científiques o tècniques, integrada en la plantilla del Consorci.

Aquest personal estarà, en general, en possessió de titulació universitària.

- Tècnic Superior

Lloc de treball integrat en l'estructura orgànica del Consorci i que agrupa als titulats superiors o llocs de treball d'especial qualificació, diferents dels científics o tecnòlegs.

GRUP III-B

- Cap de grup

Lloc de treball integrat en l'estructura orgànica del Consorci que exerceix la seva jefatura sobre un grup reduït de persones, en general, de la seva mateixa Divisió y Secció.

GRUP IV-A

- Tècnic de suport

Persona que dóna suport a tasques ja siguin de caràcter tècnic, com de caràcter científic com de caràcter administratiu.

Aquest personal estarà, en general, en possessió de la titulació professional adient al tipus de suport que haurà de prestar.

- Secretaria

Persona dedicada a dur a terme els treballs administratius de la Divisió a la que estigui adscrita.

GRUP V-A

- Administratiu

Persona que dóna suport a treballs de caràcter administratiu de qualsevol tipus (comptables, jurídics, administratius en general, etc.).

Aquest personal estarà, en general, en possessió del títol de batxiller superior o Formació Professional de la rama d'administració.

CAPÍTOL III - Contractació. Període prova. Finalització del contracte. Excedències

Article 10. Convocatòria de la provisió dels llocs de treball

10.1. La provisió dels llocs de treball s'ha de realitzar mitjançant una convocatòria pública, que s'ha de publicar, amb independència d'altres possibles publicacions, al web del Consorci.

10.2. La contractació del personal per part del Consorci exclou qualsevol tipus de discriminació; en conseqüència, ha de vetllar perquè es compleixi la igualtat d'oportunitats.

10.3. La convocatòria pública ha de contenir, com a mínim, la informació següent:

- a) Divisió de destinació de la plaça.
- b) Funcions a desenvolupar.
- c) Perfil de la plaça a cobrir.
- d) Titulació requerida, si és el cas.
- e) Documentació requerida (mínim, el *currículum*) i termini de presentació de les sol·licituds.
- f) Proves a realitzar (mínim, una entrevista).
- g) Opcionalment, la retribució del lloc de treball.

10.4. El Consorci ha d'afavorir la contractació de persones discapacitades el grau de minusvalidesa de les quals sigui igual o superior al 33%, sempre que dites treballadores superin les proves selectives i la seva minusvalidesa sigui compatible amb l'exercici de les tasques i funcions que corresponguin.

10.5. El Consorci ha de vetllar perquè la contractació de persones discapacitades referida en el paràgraf anterior pugui assolir el 5% de la plantilla i, en cas que no sigui possible aconseguir aquest percentatge, es compromet a complir les mesures alternatives establertes per la legislació vigent.

Article 11. Tribunal de selecció

11.1. Per a la selecció dels candidats que han de cobrir els llocs de treball del Consorci s'ha de formar un tribunal de selecció compost per tres persones designades per la Direcció del Consorci, de les quals, sempre que sigui possible, una persona ha de ser aliena a la divisió de destinació de la plaça.

11.2. El Tribunal de Selecció, sempre que ho consideri convenient, pot ser assistit per especialistes o altres persones que puguin garantir un millor procés de selecció del personal; les esmentades persones tenen veu però no vot en les deliberacions del Tribunal de Selecció.

11.3. Una de les persones que formi part del Tribunal de Selecció pot ser aliena al Consorci; ha de ser un especialista en la matèria objecte del concurs.

11.4. El Tribunal de Selecció ha d'elevat una proposta de contractació al director del Consorci, el qual, amb anterioritat a la contractació de l'interessat, ha d'aprovar la proposta esmentada.

Article 12. Contractació a temps parcial o temporal

La contractació a temps parcial, o temporal, s'ha de realitzar segons la legislació laboral vigent i en funció de les necessitats de l'activitat.

Article 13. Períodes de prova

13.1. Per als contractes que s'estenguin durant un temps indefinit, o durant un temps previst superior a l'any, s'estableix un període de prova de 6 mesos.

13.2. Per als contractes que s'estenguin durant un any, o durant un temps previst menor a l'any, s'estableix un període de prova de tres mesos.

13.3. Els períodes de baixa per incapacitat temporal, maternitat, acolliment o adopció interrompen el còmput del període de prova. El còmput del període esmentat ha de reprendre's en el moment que l'afectat s'incorpori a l'activitat laboral.

13.4. De forma excepcional, es pot establir un període de prova superior als sis mesos, que en tot cas no pot superar l'any, i sempre que es tracti de contractes de caràcter indefinit.

En aquests casos, el Comitè d'Empresa ha de ser informat prèviament, i ha de justificar el perquè del període extraordinari de prova.

Així mateix, el període de prova pot consistir a rebre amb aprofitament cursos de formació, o a realitzar algun tipus de pràctica específica.

13.5. Durant el període de prova el treballador té els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que pot produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs del període de prova.

13.6. Abans de finalitzar el període de prova, el cap de la divisió corresponent ha d'emetre un informe sobre la superació o no del període esmentat per part de l'implicat, i ha d'elevat al director una proposta de continuïtat o no del treballador en el Consorci.

El director del Consorci ha d'emetre una resolució en relació amb la proposta esmentada.

13.7. El cap de divisió corresponent ha de despatxar amb l'interessat el contingut de l'informe elaborat en relació al període de prova. Posteriorment se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

13.8. Transcorregut el període de prova sense desistiment per cap de les dues parts, el contracte té plens efectes, i el temps transcorregut s'ha de computar a l'efecte de l'antiguitat del treballador en el Consorci.

Article 14. Extinció del contracte

14.1. La finalització del contracte té els efectes previstos en la legislació vigent, i dóna dret a les indemnitzacions previstes.

14.2. En els casos en què s'extingeixi un contracte individual, o més d'un contracte col·lectivament, per causes objectives, amb independència dels requisits legalment exigibles, s'ha de donar compte del fet al Comitè d'Empresa.

14.3. Els períodes de preavís en l'extinció d'un contracte són els previstos en l'Estatut dels Treballadors, excepte en els casos de cessament voluntari per part del treballador.

14.4. El treballador que voluntàriament vulgui rescindir el contracte amb el Consorci ha de comunicar-ho amb l'antelació mínima següent:

- a) 2 mesos en els casos dels caps de divisió o de secció.
- b) 1 mes en la resta dels casos.

Per cada dia de falta de preavís s'han de descomptar: 1 dia de salari els primers 7 de manca de preavís, i 2 dies de salari entre el vuitè dia i els dos mesos.

14.5. La notificació de cessament s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat al director del Consorci, i ha de presentar-se al Registre del Consorci.

Article 15. Excedències

Les excedències es regulen pel que estableix l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL IV - Condicions econòmiques. Retribucions. Dietes

Article 16. Conceptes retributius

16.1. El personal del Consorci podrà ser retribuint pels següents conceptes:

a) Sou base

El “sou base” queda determinat en assignar a una persona una “categoria”, com a conseqüència de la qual cosa queda adscrita a un “grup”, i s'hi assigna un “nivell” del grup corresponent (veure la Taula Salarial).

El sou total anual s'ha de liquidar en 12 pagues mensuals del mateix import a pagar en una nòmina que s'ha de liquidar al final de cada mes.

b) Paga extraordinària.

S'estableixen dues “Pagues extraordinàries” a l'any, a liquidar la primera juntament amb al salari del mes, en el mes de juny i la segona al mes de desembre amb anterioritat al dia de Nadal.

Les dues “Pagues extraordinàries” seran equivalents al “Sou base” més els “Complements” consolidats d'un mes i el seu import estarà en funció de la duració dels serveis efectivament prestats al llarg del període de l'any immediatament anterior al mes de la liquidació de la Paga extraordinària.

c) Complement de productivitat.

El personal del Consorci que forma part de la plantilla i resta integrat en la seva estructura orgànica, amb independència de l'avaluació del seu període de prova, serà avaluat anualment.

Aquesta avaluació tindrà en compte l'assoliment dels objectius establerts i el rendiment de la persona al llarg de l'any objecte de l'avaluació i es puntuarà entre 0 i 10 punts.

A l'efecte, abans de l'inici de cada any es fixaran, en el seu cas, els oportuns objectius a ser avaluats, tenint en compte que els objectius siguin concrets, mesurables i quantificables.

A l'avaluació es tindrà en compte, no només el grau d'execució d'aquells objectius que s'hagin pogut establir individualment, sinó també, el grau d'execució d'aquells objectius que s'hagin pogut establir de forma col·lectiva al grup de treball en què pugui estar enquadrat la persona implicada.

Tindran dret a la percepció d'aquest complement les persones que integrades en l'estructura orgànica del Consorci formen part de la plantilla i hagin prestat serveis efectius en el Consorci durant un període mínim de sis mesos dintre de l'any natural.

La puntuació obtinguda al final de l'avaluació haurà de ser coneguda per cada treballador.

El "Complement de productivitat" té caràcter de retribució personal variable i, en conseqüència, es tracta d'una retribució no consolidable.

El pressupost de despeses del Consorci de cada any inclourà una partida per l'import global màxim a liquidar per aquest concepte, que figurarà en el Capítol I, en previsió dels pagaments a realitzar pel mencionat concepte.

El "Complement de productivitat" es liquidarà cada any, en una única paga, a fer efectiva dintre del primer trimestre de l'any següent a l'any objecte d'avaluació.

Les baixes per maternitat o paternitat, a aquests efectes, es consideren prestacions de servei en actiu, sempre que no tinguin lloc dintre del període de prova.

d) Complement per horari especial.

Per la jornada laboral que obligatòriament es desenvolupi entre les 6:00 h. i les 8:00 h. i entre les 20:00 h. i les 22:00 h. s'estableix un "Complement per horari especial" equivalent al 20% del "Sou base" (per 14 mensualitats) que tingui l'empleat en cada moment.

En el cas de què la jornada laboral es desenvolupi únicament en part dintre de l'horari descrit anteriorment, la retribució de les hores treballades dintre d'aquest horari es veurà incrementada en el 20%.

e) Complement de nocturnitat.

En el cas de què la jornada laboral es desenvolupi a partir de les 22:00 h. i fins a les 6:00 h., s'estableix un "Complement de nocturnitat" equivalent al 30% del "Sou base" (per 14 mensualitats) que tingui l'empleat en cada moment.

En el cas de què la jornada laboral es desenvolupi únicament en part dintre del horari descrit anteriorment, la retribució de les hores treballades dintre d'aquest horari es veurà incrementada en el 30%.

f) Complement de festivitat.

En el cas de què la jornada laboral es desenvolupi en dia festiu, s'estableix un "Complement de festivitat" equivalent al 30% del "Sou base" (per 14 mensualitats) que tingui l'empleat en cada moment.

En el cas de que la jornada laboral es desenvolupi únicament en part dintre d'un dia festiu, la retribució de les hores treballades dintre del dia festiu es veurà incrementada en el 30%.

g) Complement de disponibilitat horària.

Aquest complement retribueix la disponibilitat horària fora de l'horari de treball habitual tenint l'empleat que estar localitzable i disponible per acudir a la instal·lació en cas necessari.

La Direcció del Consorci i el Comitè d'Empresa negociaran el reglament sobre la disponibilitat horària durant la fase d'explotació que sotmetran a l'aprovació de la Comissió Executiva.

En el cas de que s'implementi abans de que s'hagi tancat la negociació, un cop aquesta tancada els acords s'aplicaran amb efectes retroactius.

Els torns de la disponibilitat horària es basaran en la voluntarietat del personal.

h) Complement de promoció professional.

Quan un empleat acumuli 22,5 punts com a resultat de les successives avaluacions anuals descrites a l'apartat del complement de productivitat, consolidarà un "Complement de promoció professional" equivalent al 5% del "Sou base" (per 14 mensualitats) que tingui en el moment de la consolidació.

Els punts que ultrapassin els 22,5 punts en el moment de la assignació del "Complement de promoció professional" seran acumulables per a la següent consolidació.

16.2. Si un empleat incrementa el grup o nivell que tingui assignat, el sistema d'acumulació de punts de les avaluacions es reiniciarà de nou.

16.3. Els complements s'entenen com a no excloents i es retribuiran tants com siguin d'aplicació.

16.4. Es manté el "Comitè de Retribucions" segons l'acord de la Comissió Executiva de 27 de juliol de 2006 que, presidit pel President de la Comissió Executiva i constituït així mateix, pel Director del Consorci i el Gerent, té com a finalitat fixar la retribució i assignar el "Complement de productivitat".

El personal disconforme amb la seva avaluació podrà demanar al "Comitè de retribucions" la revisió de la seva avaluació.

El "Comitè de retribucions", determinarà cada any l'import màxim del "Complement de productivitat" per a cada categoria de les definides anteriorment amb dret a la seva percepció.

El "Comitè de Retribucions" un cop consultat el Comitè d'Empresa sobre l'assignació del "Complement de productivitat" per "Valoració del Rendiment", informará al mateix de l'acord pres.

16.5. El cost de l'hora es calcularà dividint el sou anual (sou base mensual x 14) per 1.752 hores.

Article 17. Tabla salarial

La taula salarial vigent l'any 2009 és la que figura en l'annex del present conveni.

Aquesta primera taula salarial entra en vigor a partir del dia 01/01/2009.

Article 18.

Les diferents retribucions contemplades en el present conveni, anualment, s'actualitzaran segons el que es disposi per al personal laboral del sector públic a la *Ley de Presupuestos Generales del Estado* de cada any.

Cells informarà al Comité d'Empresa de l'increment anual de les retribucions i de la seva aplicació.

Article 19. Assignació de nivells retributius a les distintes categories professionals

19.1. A les distintes categories professionals definides en l'article 9 se'ls han d'assignar els nivells retributius següents:

“Expert científicotècnic” i “Científic o tecnòleg altament especialitzat”.
Nivell A, del grup I.

“Cap de divisió” i “Adjunt a la Direcció”
Nivell B, del grup I.

“Científic o tecnòleg especialitzat”
Nivell A, del grup II.

“Cap de secció”.
Nivell B, del grup II.

“Científic o tecnòleg”, “Tècnic Superior”
Nivell A, del grup III.

“Cap de grup”.
Nivell B, del grup III.

“Tècnic de suport”, “Secretaria”
Nivell A, del grup IV.

“Administratiu”.
Nivell A, del grup V.

19.2. El director del Consorci, de forma excepcional i motivada, pot proposar al Comitè de Retribucions l'assignació de nivells retributius diferents dels continguts a la taula que figura en l'annex I.

19.3. En tot moment i en qualsevol de les categories professionals, es pot donar un augment de nivell salarial, prèvia proposta raonada del Cap de Divisió i aprovació del Director.

Aquesta revisió salarial es tindrà especialment en compte en els dos primers anys d'incorporació d'una persona al Consorci, un cop superat el període de prova:

- a) Als 6 mesos, un cop superat el període de prova, previ acord del Director del Consorci i a proposta raonada del Cap de Divisió corresponent, es podrà augmentar la retribució fins a dos subnivells.
- b) Un cop transcorregut el primer any de contracte, previ acord del Director i a proposta raonada del Cap de Divisió, es podrà augmentar un altre cop la retribució fins a dos subnivells més.
- c) Transcorreguts dos anys de contracte, previ acord del Director i a proposta raonada del Cap de Divisió, es podrà augmentar un altre cop la retribució fins a dos subnivells.

Article 20. Dietes

20.1. La liquidació de despeses al personal del Consorci per raó de desplaçaments fora del lloc de treball s'ha d'ajustar als imports vigents per al personal que presta serveis en l'Administració de l'Estat.

20.2. A l'efecte, el personal del Consorci queda enquadrat en el grup 2, dintre dels grups previstos en la normativa pertinent de l'Administració de l'Estat.

20.3. La liquidació econòmica s'ha d'ajustar a les normes següents:

- Desplaçament amb vehicle propi
S'ha de liquidar l'import per quilòmetre d'acord amb l'import vigent per al personal de l'Administració de l'Estat.
- Manutenció
S'ha de liquidar la dieta de manutenció d'acord amb l'import vigent per al personal de l'Administració de l'Estat.

En tot cas, la liquidació de la indemnització per manutenció s'ha d'ajustar al nombre de menjars efectivament realitzats a càrrec del treballador del Consorci.

Quan la prestació del servei, per destinació, es presti fora de la residència habitual per un temps superior a 10 dies naturals, la quantia de l'import de la dieta per manutenció, s'ha de fixar en el 50% de l'import per dieta sencera a partir de l'onzè dia.

- Allotjament

Pel que fa a la indemnització per allotjament, aquesta s'ha d'ajustar al cost real de l'allotjament, dintre dels límits màxims previstos en la regulació vigent per aquest concepte.

CAPÍTOL V - Jornada i horari laboral. Hores extraordinàries

Article 21. Jornada laboral

S'estableix una jornada laboral de 40 hores per setmana, equivalents a 1.752 hores en còmput anual.

Article 22. Horari de treball

22.1. La jornada de treball s'ha de desenvolupar entre les 7.00 hores i les 20.00 hores, de dilluns a divendres.

Al migdia s'estableix un interval de descans entre les 13.00 h i les 15.00 h; és obligat realitzar com mínim una hora de descans.

S'estableix una permanència obligada i treball efectiu de sis hores i mitja diàries; és fix l'horari entre les 9.30 h i les 13.00 h, i entre les 15.00 h i les 17.00 h. L'altra hora de treball efectiu, flexible, fins a aconseguir les sis hores i mitja diàries, s'ha de realitzar dintre de l'horari establert de 7.00 h a 20.00 h.

22.2. Cada treballador pot organitzar al seu interès la recuperació de l'hora i mitja diària de treball efectiu de diferència que existeix entre la jornada de 40 hores setmanals, i les 32 i mitja de permanència obligada, segons l'apartat anterior, dintre de la mateixa setmana.

22.3. En tot cas, l'hora flexible diària i les set hores i mitja de flexibilitat setmanal queden condicionades a necessitats excepcionals i ineludibles del servei.

22.4. Es possibilitarà la realització de la jornada laboral des del domicili particular (teletreball), prèvia aprovació del Cap de Divisió corresponent i amb les limitacions que estableixi les necessitats del servei.

La Direcció del Consorci establirà la regulació sota la que es podrà realitzar el teletreball, la qual sotmetrà a consulta del Comitè d'Empresa.

22.5. La Direcció, en funció de les necessitats dels serveis, pot establir jornades laborals diferents de l'establerta en el punt anterior.

L'establiment d'aquestes jornades ha de ser comunicat al Comitè d'Empresa. En la comunicació cal justificar la necessitat d'implantar aquests horaris diferents de la jornada ordinària.

22.6. El personal del Consorci té dret com a mínim a dos dies seguits de descans per setmana.

22.7. En el cas que amb motiu d'un desplaçament degut a un interès del Consorci s'hagi de viatjar en algun dels dos dies de descans que el treballador tingui establerts, s'ha de compensar amb mitja jornada de descans.

Article 23. Horaris especials

23.1. Aquells treballadors amb fills menors de 12 anys tindran dret a un horari especial, en el qual la permanència obligada és de 5,5 hores diàries entre les 9.30h i les 13.00h i entre les 15.00h i les 16.00h. més una hora a realitzar dintre de l'horari establert de 7.00h a 20.00h.

23.2. El treballador que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un fill, o d'un infant, menor de 12 anys té dret a una reducció, bé d'1/8, o d'1/3 o d'1/2 de la jornada laboral.

En aquests casos s'ha de practicar una reducció del salari proporcional a la reducció de la jornada laboral.

23.3. El procediment per formalitzar el que s'estableix als dos paràgrafs anteriors es durà a terme dins la Comissió Paritària.

23.4. També es gaudeix del mateix dret, i en les mateixes condicions que les ressenyades en l'apartat anterior, en els casos en què el cònjuge o parella de fet, germà o familiar de fins al primer grau de consanguinitat tingui una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% i que no exerceixi cap tipus d'activitat remunerada, que sigui dependent, amb una dependència directament vinculada al treballador del Consorci, i requereixi una dedicació especial.

23.5. La persona interessada a reduir en 1/8, 1/3 o 1/2 la jornada laboral ha d'elevat al seu cap de divisió una proposta d'horari de les hores que li correspongui realitzar en funció de la reducció que pretengui. L'horari de la jornada laboral proposada ha de ser autoritzat pel cap de divisió, i comptar amb el vistiplau del director del Consorci.

Article 24. Calendari

24.1. La Direcció del Consorci ha d'establir cada any el calendari laboral, on s'han de recollir els dies festius i determinar els dies laborables, respectant el calendari laboral de Catalunya.

24.2. Amb anterioritat a l'entrada en vigor del calendari laboral, el Comitè d'Empresa ha d'elaborar un informe sobre aquest. L'informe esmentat, que no és vinculant, ha de ser lliurat com a màxim 10 dies després que el Comitè hagi rebut la proposta de calendari laboral; en cas que el Comitè no lliuri a la Direcció el dit informe, s'entén la conformitat d'aquest, sense que hi consti cap comentari.

Article 25. Hores extraordinàries

25.1. Té la consideració d'*hora extraordinària* cada hora de treball, degudament ordenada per escrit pel cap de divisió respectiu, que es realitzi de més respecte a la durada de la jornada especificada en el punt 22.1. Després de la realització de les hores extraordinàries, el cap de divisió ha de conformar el comunicat de les hores realitzades.

25.2. Les hores extraordinàries poden ser:

a) Estructurals: són les que es deuen a comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la natura de l'activitat del Consorci. Especialment, tenen el caràcter d'estructurals aquelles hores extraordinàries necessàries per a la recepció, emmagatzemament i muntatge dels equipaments del Laboratori.

La realització de les hores extraordinàries estructurals és obligatòria.

b) Per força major: són aquelles la realització de les quals ve motivada per un esdeveniment extraordinari originat per causes alienes a l'activitat empresarial. Supòsits concrets de força major són: incendi, inundació, terratrèmol, explosió, plagues del camp i, en general, qualsevol altre esdeveniment semblant de caràcter extraordinari.

La realització de les hores extraordinàries per força major és obligatòria.

c) Normal, habitual o ordinària: és aquella que no pot incloure's en cap de les dues classes anteriors.

La realització de les hores extraordinàries normals, habituals o ordinàries és voluntària.

25.3. El nombre d'hores extraordinàries a realitzar no pot superar les 80 hores per any; no es computen a aquest efecte aquelles degudes a la prevenció o reparació de sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

En tot cas, no es computen en el màxim assenyalat en el paràgraf anterior aquelles hores que siguin compensades per hores de treball.

25.4. L'import de les hores extraordinàries s'ha d'incrementar respecte a l'import de l'hora ordinària d'acord amb el quadre següent.

<u>Tipus d'hora extraordinària</u>	<u>Percentatge d'increment</u>
a) Hores diürnes de dilluns a divendres	20 %
b) Hores diürnes dissabtes i festius	35 %
c) Hores nocturnes de dilluns a divendres	35 %
d) Hores nocturnes dissabtes i festius	50 %

La realització d'hores extraordinàries també pot ser compensada de mutu acord, per les hores equivalents de descans següents:

<u>Tipus d'hora extraordinària</u>	<u>Hores equivalents de descans</u>
a) Hores diürnes de dilluns a divendres	1 h 15'
b) Hores diürnes dissabtes i festius	1 h 30'
c) Hores nocturnes de dilluns a divendres	1 h 30'
d) Hores nocturnes dissabtes i festius	1 h 45'

S'entén per *hores diürnes* les que van des de les 6:00 h fins a les 22:00 h.

S'entén per *hores nocturnes* les que van des de les 22:00 h fins a les 6:00 h.

CAPÍTOL VI – Vacances i permisos

Article 26. Vacances

26.1 S'estableix com a dies de vacances el Dijous Sant, el 24 de Desembre i del 27 al 31 de Desembre (ambdós inclosos) i el número de dies necessaris per tal de que a l'any es realitzi un total de 1.752 hores efectives de treball.

Si el temps de servei fos inferior a un any, els dies de vacances han de ser proporcionals al temps efectiu de servei.

El càlcul proporcional de les vacances s'ha de realitzar per anys naturals.

26.2. El Consorci ha d'afavorir que els treballadors amb fills en edat escolar puguin gaudir les vacances coincidint amb el període de vacances escolars.

26.3. Si més d'un membre de la mateixa unitat familiar treballa en el Consorci, aquest ha d'afavorir que els implicats puguin gaudir les vacances al mateix temps.

Article 27. Permisos

27.1. El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració per algun dels motius següents i per un temps màxim de:

a) Per raó de matrimoni, fins a 15 dies naturals.

b) Per defunció, accident greu, malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de parentiu, fins a 2 dies naturals.

Si per alguna de les causes descrites anteriorment es necessita realitzar un desplaçament de més de 100 km, fins a 4 dies naturals.

c) Per trasllat de domicili, fins a 1 dia natural.

Si el trasllat es realitza a més de 100 km, fins a 2 dies naturals.

d) Per la realització d'exàmens d'estudis impartits en centres oficials, o lectura i defensa de la tesi doctoral, fins a 1 dia natural.

e) Per acudir al metge en cas de malaltia. Màxim, 3 vegades per any.

En cas d'acudir més de 3 vegades l'any, es tindran que compensar.

f) Les treballadores embarassades tenen dret a un permís remunerat, per el temps indispensable, per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada laboral.

27.2. Es poden concedir permisos per raons d'estudi, sempre que els dits estudis tinguin una relació directa amb el lloc de treball, i es compti amb l'informe favorable del cap de la divisió corresponent.

27.3. Així mateix, s'estableixen fins a cinc dies de permís dintre de l'any natural, sense remuneració, en raó de l'interès personal.

Aquests permisos s'han de concedir en funció de les necessitats del servei i, sempre, una vegada esgotats els dies corresponents de vacances.

27.4. En el cas de naixement d'un fill, el pare té dret a un permís retribuït de 8 dies naturals, afegits als dos dies de permís establerts per l'Estatut dels Treballadors i als 13 de la Llei d'Igualtat.

Aquests 8 dies s'han de gaudir seguits, entre aquells dos dies i el fi del període de baixa per maternitat.

Aquest dies de permís retribuït seran absorbits en la mesura que els dies reglamentats de baixa per paternitat s'ampliïn sobre els 2 i els 13 dies actualment vigents.

27.5. El treballador amb un fill adoptat o acollit menor de 12 mesos té dret a un permís en les mateixes condicions que els establerts per al període de lactància.

27.6. En el cas de guarda de fills menors de 12 anys (o infants adoptats o acollits), en el cas de malaltia d'aquests, es té dret a un permís retribuït d'un màxim d'1 dia, i amb el límit de 5 dies per any.

En aquests casos és obligatòria la presentació del justificant mèdic de la malaltia.

27.7. En el cas d'absències per acompanyar el cònjuge o parella de fet, germà o familiar de fins al primer grau de consanguinitat a una visita mèdica, es disposa d'un permís de mitja jornada, a recuperar en els 15 dies naturals següents al permís.

Al llarg d'un any natural es té dret a disposar d'un màxim de 10 permisos.

27.8. Amb independència del que s'estableix a l'article 37.4 bis de l'Estatut dels Treballadors, en el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de quedar hospitalitzats després del part, el treballador té dret a un permís d'1/3 de la jornada, amb la percepció íntegra de les seves retribucions, durant el període d'hospitalització i com a màxim durant un mes.

27.9. El treballador té dret a un permís retribuït de mitja jornada, cada dues setmanes, per assistir a reunions de coordinació amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o precoç on rebi tractament (on està matriculat) el fill, o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

27.10. Es pot concedir, en funció de les necessitats del servei, un permís sense retribució de fins a dos mesos per atendre un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat en casos de malaltia greu.

A la sol·licitud del permís s'hi ha d'adjuntar justificant mèdic relatiu a la malaltia greu de què es tracte.

El present permís es pot sol·licitar una vegada cada tres anys.

27.11. Si dos o més treballadors generen aquests drets pel mateix subjecte causant, el Consorci pot limitar l'exercici simultani d'aquests drets.

27.12 Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 12 mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dos fraccions, de mitja hora cadascuna, dins de la jornada laboral.
Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

CAPÍTOL VII - Jubilació

Article 28. Jubilació

28.1. Dins de la política de solidaritat a la promoció de l'ocupació en l'àmbit del Consorci, s'estableix l'edat de jubilació en els 65 anys.

28.2. En tot cas, amb una anterioritat mínima de tres mesos al compliment de l'edat de jubilació mencionada anteriorment, l'interessat pot sol·licitar una pròrroga de l'edat de jubilació.

28.3. En cas de concessió de la pròrroga i, amb una antelació mínima de tres mesos a la data efectiva de jubilació, l'interessat l'haurà de notificar a la Direcció del Consorci.

28.4. En el moment de complir els 70 anys, la jubilació és obligatòria.

28.5. L'edat de jubilació establerta es considera sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment que el treballador completi els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social. Si en el moment de completar els períodes de carència, el treballador no tinguis l'edat de 70 anys, podrà sol·licitar una pròrroga de l'edat de jubilació fins a màxim els 70 anys.

Article 29. Jubilació parcial

El que estableix el Decret 1131/2002, de 31 d'octubre.

CAPÍTOL VIII - Règim disciplinari

Article 30

Els treballadors de CELLS poden ser sancionats pel director del Consorci d'ofici o a proposta del cap de la divisió corresponent.

El cap de la divisió ha d'elaborar un informe motivat pels incompliments que corresponguin d'acord amb les faltes i sancions que s'estableixen en el present capítol.

Article 31. Tipologia de faltes

31.1. Són faltes lleus:

- a) La incorrecció amb la resta de personal del Consorci, amb el personal visitant o amb el públic en general.
- b) El retard, negligència i/o descuit en el compliment de les funcions assignades.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la no assistència al treball per causa justificada, excepte davant la impossibilitat demostrada de poder comunicar-ho.
- d) La falta d'assistència al treball d'1 dia al mes, sense causa justificada.
- e) La falta repetida de puntualitat de fins a 3 dies al mes, sense causa justificada.
- f) El descuit en la conservació de les instal·lacions, material i documentació.
- g) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al treball.
- h) I, en general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

31.2. Són faltes greus:

- a) La falta de disciplina en el treball o del respecte degut davant el personal del Consorci
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions del superior i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències i/o descuits de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant 2 dies al mes.
- d) Les faltes repetides de puntualitat de 4 o 5 dies al mes, sense causa justificada.
- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La simulació o encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els deures d'assistència, puntualitat i permanència al treball.
- g) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- h) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació de les instal·lacions, materials i documentació.
- i) La utilització o difusió indeguda de dades i assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.
- j) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent natura, dintre d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- k) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- l) I, en general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit, dels quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.

31.3. Són faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encarregades i en qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosa.
- b) L'incompliment, les negligències i/o els descuits molt greus de les obligacions en el desenvolupament de les funcions assignades.
- c) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al treball.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n derivi risc per a la salut i la integritat física del treballador o d'altres treballadors.
- e) La falsedat voluntària de dades i informacions del treball.
- f) La falta d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies en un mes.
- g) Les faltes reiterades de puntualitat durant més de 5 dies al mes, o 10 dies al trimestre, no justificades.
- h) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta natura dintre d'un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- ï) Les ofenses verbals o físiques als membres del Consorci.
- j) L'embriaguesa o toxicomania en el lloc de treball.
- k) L'assetjament sexual a personal del Consorci.

31.4. Les faltes prescriuen, a l'efecte de constar en l'expedient de cada treballador, en els períodes següents:

- a) Faltes lleus: als 3 mesos.
- b) Faltes greus: a l'any.
- c) Faltes molt greus: als 3 anys.

Article 32. Sancions

32.1. Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes són:

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes greus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 10 dies.
3. Per faltes molt greus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos
 - Acomiadament.

32.2. En tots els casos que correspongui, s'ha d'efectuar un descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real no treballat per faltes d'assistència no justificades.

Article 33. Procediment sancionador

33.1. La competència per incoar i resoldre un expedient disciplinari recau en el director del Consorci, d'ofici o a instància d'un cap de divisió.

33.2. En el procediment d'un expedient disciplinari s'han de seguir els passos següents:

El cap de la divisió a què es trobi adscrita la persona implicada ha d'elaborar un informe motivat pels incompliments que corresponguin d'acord amb les faltes i sancions establertes anteriorment.

En el termini de 10 dies hàbils comptadors a partir de la notificació de la incoació de l'expedient, el director del Consorci pot proposar l'arxivament de les actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular el plec de càrrecs i també tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives.

El plec de càrrecs s'ha de notificar a l'implicat, el qual disposa del termini de 7 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions o documents que cregui convenient per a la seva defensa; pot proposar la pràctica de proves. El plec de càrrecs ha de ser notificat, prèvia conformitat de la persona implicada, al Comitè d'Empresa, el qual pot emetre un informe en el mateix termini de 7 dies hàbils.

En el termini de 10 dies hàbils des de la recepció del plec de descàrrecs, el director del Consorci ha de practicar aquelles proves que jutgi oportunes i aquelles altres que cregui convenientes.

Finalitzat el període de proves, i durant un termini de 7 dies hàbils, s'ha de posar de manifest a l'afectat tota la documentació de l'expedient perquè aquest pugui al·legar tot allò que cregui oportú per a la seva defensa, i aportar la documentació que cregui necessària.

La resolució de l'expedient s'ha de notificar a l'interessat, al cap de la divisió corresponent i al Comitè d'Empresa

Contra la resolució es pot interposar reclamació per via judicial.

33.3. Les faltes lleus prescriuen, a l'efecte d'incoació de l'expedient, al mes (1), les greus als 2 mesos i les molt greus als 6 mesos, a partir que la Direcció o un cap de divisió tinguin coneixement de la falta.

Article 34.

Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. El Consorci, per mitjà del cap de divisió al qual estigui adscrit l'interessat, ha d'obrir la informació oportuna i s'ha d'instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Article 35.

S'ha de sancionar l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

Article 36.

No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció del temps de les vacances o en cap altra minoració dels drets al descans del treballador.

CAPÍTOL IX - Seguretat i salut laboral

Article 37. Seguretat i salut laboral

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal del CELLS i de les organitzacions sindicals firmants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir la seguretat i salut de tots els treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

CELLS es compromet a potenciar la consecució d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en els conjunts de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos per realitzar l'acció de prevenció.

CAPÍTOL X - Drets sindicals. Comitè d'empresa

Article 38. Drets sindicals

Caldrà ajustar-se a allò que s'ha articulat en el títol II de l'Estatut dels Treballadors, articles del 61 al 81.

CAPÍTOL XI - Millores socials

Article 39. Responsabilitat civil

El Consorci ha de subscriure una pòlissa de responsabilitat civil.

Article 40. Assegurança per accident laboral

El Consorci ha de subscriure una assegurança per accident laboral (defunció o incapacitat laboral permanent absoluta)

Article 41. Incapacitat temporal

El Consorci ha d'abonar la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social o la mútua d'accidents laborals i el salari real durant el temps en què un treballador es trobi en incapacitat temporal.

Article 42. Compensació per despeses de primer establiment

42.1 En els casos de canvi de residència, s'estableix una retribució especial per despeses de primer establiment de 1.000,00 € per aquells treballadors que s'incorporin al Consorci, quan la seva residència habitual, fins a aquest moment, es trobi fora de l'àrea metropolitana de Barcelona i la durada del seu contracte sigui igual o superior a un any.

42.2 Així mateix, es completarà la retribució especial per despeses de primer establiment per l'import de la mudança, si es el cas, prèvia presentació de la factura corresponent, i per un import màxim de 3.000,00 € si la residència habitual es troba fora de Catalunya, o per un import màxim de 1.000,00 € si la residència habitual és a Catalunya però fora de l'àrea metropolitana de Barcelona.

42.3. En el cas que el treballador causi baixa en el Consorci dintre del primer any de la seva incorporació, ha de reintegrar l'import percebut en concepte de despeses de primer establiment.

Article 43. Ajudes per fills disminuïts

El treballadors del Consorci que tinguin sota la seva cura fills menors d'edat amb una disminució física o psíquica del 65% o més, han de rebre una ajuda anual d'1.000,00 €.

Article 44. Ajudes per persones dependents

Els treballadors del Consorci que tinguin a càrrec seua persones majors de 65 anys dependents, els ingressos dels quals no superin els 500,00 € el mes, han de percebre una ajuda anual de 500,00 €

Article 45. Formació

45.1. Dintre de la jornada laboral:

Seguretat laboral.

Immersió en castellà i català.

D'interès del Consorci o d'aplicació directa al sincrotró.

L'assistència a congressos, seminaris, etc.

45.2. La meitat dintre de la jornada laboral:

La formació en llengua anglesa (i aquelles altres llengües que el Consorci consideri oportú, cas per cas)

45.3. En tot cas, la realització d'activitats de formació ha de comptar, amb anterioritat a realitzar-se, la conformitat del cap de la divisió corresponent.

45.4 Es considerarà activitat formativa d'interès del Consorci aquella que així la designi el Director per iniciativa pròpia o a proposta d'un Cap de Divisió.

Disposicions transitòries

Primera.- Amb efectes d'1 de gener de 2010 quedarà suprimit l'actual Nivell 1 dels Grups IVt. i Vè.

Segona.- Amb efectes d'1 de gener de 2012 quedarà suprimit l'actual Nivell 2 dels Grups IVt. i Vè.

Tercera.- La Direcció del Consorci i el Comitè d'Empresa han de negociar la jornada del personal, la realització d'hores extraordinàries, i la seva compensació, en la fase de muntatge i posada en funcionament dels equips del laboratori.

Quarta.- Les puntuacions atorgades en avaluacions anteriors a aquest conveni (des de l'any 2006) es tindran en compte per al sumatori dels 22,5 punts relatius al complement de promoció professional.

La puntuació obtinguda a les avaluacions des de 2006 haurà de ser coneguda per cada treballador.

Cinquena.- En la fase d'explotació es tornaran a negociar els horaris de treball.

ANNEX – TAULA SALARIAL DE L'ANY 2009

Grups	I		II		III		IV	V
	A	B	A	B	A	B	A	A
Nivells								
1	40.829,50	65.861,25	29.163,92	47.043,75	21.872,95	34.562,71	15.623,53	14.879,56
2	42.870,97	69.154,32	30.622,12	49.395,94	22.966,59	36.290,84	16.404,71	15.623,53
3	45.014,52	72.612,04	32.153,22	51.865,74	24.114,93	38.105,39	17.224,95	16.404,71
4	47.265,25	76.242,63	33.760,89	54.459,01	25.320,67	40.010,66	18.086,19	17.224,95
5	49.628,51	80.054,76	35.448,93	57.181,97	26.586,70	42.011,19	18.990,50	18.086,19
6	52.109,94	84.057,50	37.221,38	60.041,07	27.916,04	44.111,75	19.940,03	18.990,50
7	54.715,43	88.260,38	39.082,44	63.043,12	29.311,84	46.968,29	20.937,03	19.940,03
8	57.451,21		41.036,57		30.777,43	48.633,20	21.983,88	20.937,03
9	60.323,76		43.088,40		32.316,30	51.064,87	23.083,07	21.983,88
10	63.339,95		45.242,82		33.932,12	53.618,11	24.237,23	23.083,07
11	66.506,95		47.504,96		35.628,73		25.449,10	24.237,23
12	69.832,30		49.880,21		37.410,16		26.721,55	25.449,10
13	73.323,91		52.374,22		39.280,67		28.057,62	
14	76.990,11		54.992,93		41.244,70		29.460,50	
15	80.839,61		57.742,57		43.306,94		30.933,53	
16	84.881,59		60.629,70		45.472,29		32.480,21	