

Dimecres, 15 de juliol de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya per al període 1.02.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100721012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de maig de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Vist l'informe favorable conjunt del departament competent en matèria de funció pública i del departament competent en matèria de pressupostos, de data 9 d'abril de 2015,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya per al període 1.02.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100721012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'INSTITUT CARTOGRÀFIC I GEOLÒGIC DE CATALUNYA PER AL PERÍODE 1.02.2014-31.12.2016

Glossari d'abreviatures i sigles

CIVE: Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni

CSSL: Comitè de Seguretat i Salut Laboral

EBEP: Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

ET: Estatut dels Treballadors

FAS: Fons d'Acció Social

ICGC: Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya

LPRL: Llei de Prevenció de Riscos Laborals

RTT: Representació Legal dels Treballadors i de les Treballadores

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni ha estat negociat per la direcció i per la Representació Legal dels Treballadors i de les Treballadores (RTT), de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC).

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació juridico-laboral, presta o presti serveis en un futur a l'ICGC.

Article 3. Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten a tot el personal del centre de treball que l'ICGC té a Barcelona.

Article 4. Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és el de la província de Barcelona.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Article 5. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2016, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de febrer de 2014, llevat de disposició en contrari en el seu text articulat.

Article 6. Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins els dos mesos anteriors a la data en que finalitzi la seva vigència i amb els límits que preveu el marc normatiu d'aplicació. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

Denunciat el present Conveni, el seu contingut es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'ET, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, regiran les condicions particulars preexistents per a cada treballador.

Article 8. Clàusula de garantia

El contracte de treball es basa en el principi d'estabilitat en la relació laboral.

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de l'ICGC, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni que tindrà la consideració de norma mínima i haurà de garantir les relacions juridico-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

Article 9. Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, la resta de les condicions de treball establertes prèviament.

Article 10. Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni i resolució de conflictes

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'ET, una Comissió Paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE), que estarà formada per 3 representants de la direcció i 3 representants de la RTT.

La CIVE tindrà les següents funcions:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.
- b) Rebre informació sobre previsió anual de noves contractacions.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- c) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals, adscripció definitiva als grups/nivells i subgrups professionals i canvis d'organigrama.
- d) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- e) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol centre de treball de l'entitat.
- f) Conèixer els conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- g) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la comissió.
- h) Intervenir en els processos de discrepància en els procediments d'inaplicació del conveni.

Els acords i resolucions de la CIVE tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni; s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts. La CIVE determinarà quin dels seus pactes o acords seran susceptibles de fer-se públics en els centres de treball. Així mateix, les seves resolucions s'enviaran a aquells col·lectius directament interessats en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la CIVE disposaran de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions així com per a l'assistència a les reunions.

Tots aquells conflictes d'interpretació o aplicació del present conveni es sotmetran a la CIVE per tal de cercar una solució. Per dirimir aquells conflictes que no es puguin solucionar en la seu d'aquesta comissió es pacta expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de tal Tribunal, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, a través de les Delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

Article 11. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de la direcció de l'ICGC i la seva aplicació concreta correspon als titulars de les diferents Àrees i Unitats, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'ET.

Article 12. Modificació de condicions substancials de treball

La direcció, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb la RTT de durada no inferior a 15 dies.

En cas de desacord, la direcció de l'ICGC ha de notificar la decisió presa al personal afectat i a la RTT, i, prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió de la direcció, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de la direcció i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per al personal afectat. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'ET.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'ET.

Article 13. Mobilitat funcional

13.1 La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats justificades del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, no té la consideració de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvi d'unitat administrativa, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'ET. Per a dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe de la RTT, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de tres dies hàbils.

Aquests canvis de lloc de treball s'han de motivar de manera suficient i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional de la persona afectada i sense dret a indemnització de cap tipus.

13.2 Encàrrec de subgrup superior

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'ICGC podrà encomanar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a un subgrup professional superior al que tingui de la mateixa àrea funcional o, si és d'una altra àrea funcional, sempre que sigui del grup immediatament superior, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ de la persona responsable de cada àrea o unitat i la corresponent comunicació a la RTT quan aquest encàrrec sigui superior a 15 dies. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tot el personal de l'àrea afectada que reuneixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc d'origen. Per tal de determinar les persones que efectuaran aquests torns els departaments efectuaran un procés de selecció interna que haurà de ser acordat amb la RTT; fins que no s'adopti un nou acord, aquest procés serà el mateix per a tots els processos que efectui l'empresa.

Un cop superats els terminis esmentats al primer paràgraf d'aquest punt, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Quan es realitzin treballs de subgrup superior al del treballador/a, aquest/a tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el subgrup assignat i la funció que efectivament realitzi.

Els treballs de subgrup superior s'hauran d'encarregar sempre per escrit al treballador/a.

13.3 Treballs de subgrup inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, a l'ICGC cal destinar personal a tasques corresponents a un subgrup inferior a la que té, dins de la mateixa àrea funcional o si és d'una altra àrea funcional sempre que sigui del grup immediatament inferior, podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir en cap cas els dos mesos cada any per portar-les a terme, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets del seu subgrup professional.

Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius.

Quan l'encàrrec sigui superior a 10 dies, serà preceptiu l'informe de la RTT, que serà emès en el termini màxim de 3 dies hàbils. Si en aquest termini no s'emet aquest informe, s'entendrà que és favorable a l'encàrrec de treball de subgrup inferior.

13.4 Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut d'alguna treballadora en situació d'embaràs o part

Dimecres, 15 de juliol de 2015

recent, o per al fetus, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge/essa que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral (CSSL), els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

13.5 Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'ICGC garantirà la protecció de la salut del seu personal que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar a la persona afectada l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar.

Els canvis de lloc de treball s'efectuaran a places de qualsevol àrea i/o unitat de l'ICGC sempre que la persona afectada reuneixi els requisits per proveir el lloc de treball i les característiques per a desenvolupar-lo. A aquests efectes es requerirà que en el termini de 30 dies el servei de prevenció efectui un informe en el qual s'acrediti que les tasques d'aquest lloc de treball poden ser desenvolupades per aquesta persona; l'informe del servei de prevenció se sotmetrà a la consideració del CSSL per tal que aquest es pronunciï sobre la procedència o no d'efectuar el canvi de lloc de treball.

El nou lloc de treball serà, preferentment, del mateix subgrup professional i en el mateix centre de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema tindrà caràcter provisional i serà objecte de revisió en períodes anuals. Si després de dues revisions l'informe del servei de prevenció confirma que es mantenen les circumstàncies que van motivar el canvi, aquest esdevindrà definitiu. Així mateix, el canvi de lloc ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'ICGC, per a poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

Alhora, la persona afectada, durant el temps que el canvi de lloc sigui provisional, tindrà dret a assistir als cursos de formació que s'organitzin en la unitat d'origen i relacionats amb el seu anterior lloc de treball.

Aquesta persona percebrà els complements de lloc de treball corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, es tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

En el supòsit que el canvi de lloc de treball no sigui possible, l'ICGC es compromet a facilitar les mesures oportunes per possibilitar que la persona en qüestió accedeixi a les modalitats de jubilació previstes en aquest Conveni que requereixen de la subscripció d'un contracte de relleu. En el cas de la jubilació parcial es possibilitarà que la persona redueixi la seva jornada laboral fins al percentatge màxim permès per la legislació vigent, així com que pugui concentrar aquesta jornada en un període determinat, sempre que no estigui contraindicat per motius de salut.

Article 14. Mobilitat geogràfica

En matèria de trasllat i desplaçament caldrà atènyer-se al que es disposa en l'article 40 de l'ET.

Sense perjudici del que estableix l'esmentat article sobre compensació per despeses pròpies i de familiars al seu càrrec, en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència serà d'aplicació al personal laboral el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, i posteriors

Dimecres, 15 de juliol de 2015

actualitzacions, adaptant cadascuna de les situacions a les característiques específiques del servei a desenvolupar pel personal laboral.

S'exceptuen aquells casos en què el trasllat sigui imposat com a sanció per decisió de l'autoritat competent.

El treballador/a víctima de violència de gènere que es vegi obligat/da a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o subgrup equivalent que hi hagi vacant en qualsevol dels centres de treball de l'ICGC.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant la qual es reservarà el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona afectada. Finalitzat aquest període, podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou.

Article 15. Classificació professional

15.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i nivells, i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquests.

15.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'ET, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

15.3 S'entendrà per grup professional el que agrupa unitàriament les titulacions necessàries per desenvolupar els diferents llocs de treball, llevat de l'excepció que s'estableix en l'article 21.3.

Els grups professionals es descriuen en l'article 16 d'aquest Conveni.

15.4 El subgrup agrupa un conjunt de nivells professionals de similar aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional.

15.5 El nivell professional s'assignarà en funció de les especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal dins els diferents subgrups.

15.6 Pel que fa a les convocatòries de nou accés, cal acreditar els coneixements generals tècnics, la titulació i demés requisits que estableixi la convocatòria del lloc de treball a proveir, que respectarà en tot cas el que s'estableixi en el sistema de classificació professional establert en aquest Conveni.

15.7 A les persones de la plantilla actual afectades per aquest Conveni no se'ls poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

15.8 Identificació del personal

El personal de l'ICGC ha d'estar identificat mitjançant una targeta identificadora, llevat que es trobi en espais on per regla general no hi accedeixi el públic, i, en tots els casos, sempre que es relacioni amb aquest.

Article 16. Nomenclàtor de classificació professional

16.1 Definició de grups i subgrups professionals

Grup C

S'enquadrarà dins el grup professional C el personal que desenvolupi tasques que requereixin disposar de títol de batxillerat, de tècnic/a o de tècnic/a superior corresponent a cicles formatius de grau mitjà, superior o equivalent.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Subgrup Tècnic/a 3

Criteris generals: tasques de realització d'operacions poc complexes, seguint una metodologia de treball clarament establerta, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació, amb un nivell mig de dependència que implica un control sistemàtic.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Nivell C1

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Operador/a 3. Realitza tasques d'operació sense complexitat. El personal restarà en aquest subgrup mentre duri el procés de formació inicial, que s'estima en 12 mesos. Un cop superada una valoració que respecti els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, la persona assolirà el subgrup superior.
- Grau Superior (FP). Es troba en possessió d'un títol oficial de cicle formatiu de grau superior o equivalent i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix.

Nivell C2

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Operador/a 2. Realitza tasques d'operació digital, plotejat de mapes, escanejat i toponímia, entre altres tasques d'operació, que requereixen un cert nivell d'experiència i qualificació.
- Dependent/a de botiga. Realitza tasques d'atenció al públic i de comercialització de productes en els punts de venda.
- Administratiu/va. Realitza funcions administratives que requereixen coneixements especialitzats i diversos anys d'experiència.
- Tècnic/a. Realitza tasques de suport tècnic per a les quals es necessita un nivell de qualificació i experiència mitjà o també tasques de magatzem per a les quals es necessita un nivell de qualificació i experiència mitjà.

Subgrup Tècnic/a 2

Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions de complexitat alta que es realitzen amb una metodologia de treball establerta, que requereixen adequats coneixements professionals adquirits mitjançant la pràctica i diversos anys d'experiència, amb un nivell mig d'autonomia en la realització de les tasques que implica un control de tipus mitjà i un cert grau d'iniciativa per part del personal.

Nivell C3

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Secretaria. Dóna suport a diverses Unitats o a una Àrea amb alt moviment administratiu, en tasques de secretaria: comunicacions, suport administratiu, agenda, organització de reunions, viatges, etc.
- Operador/a 1. Realitza tasques d'operació que requereixen coneixements especialitzats i diversos anys d'experiència prèvia a l'ICGC. Aquestes tasques són, entre d'altres, operació fotogramètrica, operació d'edició digital i base de dades, operació d'aerotriangulació, operació d'ortofoto, operació de fotointerpretació, operació de centre de càlcul i operació de control de qualitat de les tasques dutes a terme per operadors 2 o inferiors.
- Operador/a polivalent. Persona que alterna habitualment funcions d'Operador/a 1 i d'Operador/a 2.
- Coordinador/a 2. Desenvolupa tasques del nivell C3 i és, alhora, responsable tècnic d'un equip de persones de nivells inferiors, realitzant la funció d'enllaç amb el seu superior per a aquest conjunt d'operacions.

Subgrup Tècnic/a 1

Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions de complexitat molt alta, que es realitzen amb una metodologia de treball generalment establerta, que requereixen coneixements professionals adquirits mitjançant la pràctica i diversos anys d'experiència, amb autonomia en la realització de les tasques, que implica un control de tipus mitjà i un cert grau d'iniciativa i creativitat per part del treballador.

Nivell C4

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- Tècnic/a de suport de sistemes. Proporciona informació i suport tècnic als usuaris de microordinadors i soluciona els problemes que es plantegen en la instal·lació i la utilització de maquinari i programari.
- Operador/a de control de qualitat 1. Realitza les funcions de control de qualitat de les tasques dutes a terme per operadors 1 o inferiors.
- Programador/a 3. Desenvolupa i manté determinats programes, traduint el resultat de l'anàlisi funcional a un determinat llenguatge informàtic amb un nivell senzill de complexitat.
- Coordinador/a 1. Operador/a i responsable alhora d'un equip de treballadors de nivells inferiors, realitzant la funció d'enllaç amb el seu superior per a aquest conjunt d'operacions.
- Tècnic/a d'alta especialització 2. Realitza tasques tècniques amb un alt nivell de qualificació i especialització, per a les quals es requereix experiència i una capacitat d'iniciativa i creativitat demostrades. També s'inclou en aquest subgrup, l'Operador/a 1 que alterni habitualment tasques d'aquest subgrup.

Nivell C5

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Tècnic/a d'alta especialització 1. Realitza tasques tècniques amb un alt nivell de qualificació i especialització, per a les quals es requereix una llarga experiència i una capacitat d'iniciativa i creativitat demostrada, que tant pot ser en àrees administratives com tècniques.

Grup B

S'enquadrarà dins el grup professional B el personal que realitzi tasques que requereixin per al seu desenvolupament disposar d'un títol universitari de grau de tres anys o equivalent.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Subgrup Tècnic/a especialista 3

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els porten a terme.

Nivell B1

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- DP 2. Es troba en possessió d'un títol oficial de grau de tres anys o equivalent i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, sense gaudir d'experiència provada.

El període de permanència en aquest subgrup estarà subjecte a que la persona hagi assolit els coneixements necessaris per al desenvolupament de les tasques del subgrup de DP 1.

- Comptable 2. Realitza els assentaments comptables i el control administratiu d'una àrea de comptabilitat, aplicant els seus coneixements del Pla General Comptable amb certa autonomia.

- Secretaria de direcció. Dóna suport, principalment, a la direcció i/o les Subdireccions, realitza tasques administratives, col·labora en l'organització de congressos, jornades tècniques, etc. També gestiona la correspondència, l'agenda, l'organització de viatges i les reunions. Alt nivell dels idiomes necessaris per al desenvolupament de la seva feina. Certa disponibilitat per viatjar.

Subgrup Tècnic/a especialista 2

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els porten a terme, comportant la responsabilitat dels mateixos.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Nivell B2

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Especialista. Realitza treballs tècnics de disciplines cartogràfiques, geològiques i/o geofísiques que requereixen una aportació intel·lectual en la realització de treballs no automatitzats. Dóna assistència tècnica al cap en la resolució de problemes i en l'establiment de sistemes de treball. Amb responsabilitat sobre la feina que desenvolupa i un alt grau de complexitat tècnica que executa de forma autònoma i amb iniciativa. Les seves tasques requereixen poca supervisió. La capacitat per realitzar aquesta feina ha estat adquirida per una llarga experiència en el lloc de treball.

En el cas de promocions de treballadors provinents del subgrup Tècnic/a d'alta especialització (C5) s'adscriuran, al menys, en aquest nivell.

Nivell B3

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Programador/a 2. Desenvolupa i manté els programes, traduint els resultats de l'anàlisi funcional a un determinat llenguatge informàtic, amb provada experiència.

Subgrup Tècnic/a especialista 1

Criteris generals: funcions que suposen la coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un equip de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor, o bé, la realització de tasques tècniques amb experiència i autonomia.

Nivell B4

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- DP 1. Es troba en possessió d'un títol oficial de grau de tres anys o equivalent i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, altament especialitzat, amb autonomia en les tasques, cert grau de supervisió i amb una llarga experiència provada.

- Analista intèrpret. Realitza tasques d'anàlisi i generalització a partir de la interpretació d'imatges i documents, mitjançant l'abstracció conceptual. Coordina i es responsabilitza de les tasques realitzades pels tècnics fotointèrprets.

- Navegant. Realitza les tasques de treballs aeris relatives a l'operació de sensors embarcats en avió i d'operació aèria, simultaniejant-les amb tasques pròpies de l'operació de terra en el segment de vols com: planificació de vols, control de vol i de les seves dades, generació de gràfics de vol i informes, tasques associades al processament d'imatges.

- Tècnic/a de sistemes 3. Realitza la instal·lació, manteniment i actualització de determinat software de base, amb un nivell senzill de complexitat.

- Comptable 1. Realitza els assentaments comptables i el control administratiu d'una àrea de comptabilitat, aplicant els seus coneixements del Pla General Comptable amb autonomia.

Nivell B5

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Cap d'equip 2. Realitza funcions que suposen la coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un equip de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor. Responsable i coordinador d'un equip de treball, sense graus intermedis entre ell i el personal que en depèn. El personal coordinat haurà de pertànyer a nivells inferiors.

Grup A

S'enquadrarà dins el grup professional A el personal que realitzi tasques que requereixen per al seu desenvolupament disposar d'un títol universitari de grau d'almenys 4 anys o equivalent.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Subgrup Tècnic/a superior 3

Criteris generals: realització de tasques relacionades amb els estudis del treballador sense experiència en el lloc de treball, amb un nivell baix d'autonomia i elevada supervisió.

Nivell A1

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- TS 3. Es troba en possessió d'un títol oficial de grau d'almenys 4 anys o equivalent i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, sense gaudir d'experiència provada. La persona restarà en aquest subgrup mentre duri el procés de formació inicial, que s'estima en 18 mesos. Un cop superada una valoració que respecti els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assolirà el subgrup superior.

Subgrup Tècnic/a superior 2

Criteris generals: funcions que suposen la coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un equip de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor, o bé la realització de tasques que, sense comportar responsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica amb autonomia dins del procés establert.

Nivell A2

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les següents tasques:

- Analista de programació. Simultanieja o alterna la funció de desenvolupar aplicacions amb responsabilitat sobre l'anàlisi funcional i la de desenvolupar i mantenir les aplicacions, mitjançant la utilització de determinats llenguatges informàtics.

- Tècnic/a de sistemes 2. Realitza la instal·lació, el manteniment i l'actualització del software de base, la personalització del mateix a les necessitats de l'empresa i l'optimització de les prestacions dels recursos existents.

- TS 2. Es troba en possessió d'un títol oficial de grau d'almenys 4 anys o equivalent i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, a fi d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, altament especialitzat i amb experiència provada.

- Pilot. És aquella persona en possessió d'una llicència de pilot comercial amb habilitació IFR, habilitació multimotor, habilitació d'operador a bord com a radiotelefonista internacional, tot això, certificat per la direcció General d'Aviació Civil d'Espanya. Pilota els avions de l'ICGC, amb la corresponent habilitació per a fer-ho i supervisa i realitza tasques referents als sistemes embarcats. També realitza tasques de prevol, vol i postvol.

Nivell A3

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Cap d'equip 1. Responsable i coordinador/a d'un equip de treball de nivells inferiors dels grups A o B.

- Desenvolupament 2. Formula, aplica i controla els programes d'investigació i desenvolupament de l'àrea en què treballa. Examina i avalua els resultats dels treballs de laboratori i és responsable de l'exactitud dels resultats, l'abast de les proves i la presentació de les conclusions definitives.

Subgrup Tècnic/a superior 1

Criteris generals: realització de tasques complexes però homogènies que tenen un alt grau de contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica i que pot realitzar funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors, amb responsabilitat sobre els resultats.

Nivell A4

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- Analista. Planifica i organitza el desenvolupament de cada aplicació. Es responsabilitza de l'anàlisi funcional, en col·laboració amb l'usuari, i de cercar les solucions informàtiques al problema plantejat amb creativitat i innovació.

- TS 1. Es troba en possessió d'un títol de grau superior i resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, per tal d'exercir funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, amb gran autonomia, experiència aplicada del més alt nivell, innovació i creativitat.

- Tècnic/a de sistemes 1. Realitza la instal·lació, manteniment i actualització del software de base, la personalització del mateix a les necessitats de l'empresa i l'optimització de les prestacions dels recursos existents al més alt nivell d'innovació i creativitat.

Nivell A5

Resta adscrit en aquest nivell el personal:

- Desenvolupament 1. Responsable del desenvolupament teòric i de la millora tècnica dels productes existents o nous. Formula programes d'investigació relatius a productes bàsics, qüestions tècniques i utilització de productes. Transforma els resultats de les activitats d'investigació portades a terme, tant a l'empresa com a l'exterior, en dissenys i especificacions relatives a productes en concret.

Subgrup Responsable

Criteris generals: és aquella persona que ostenta la responsabilitat d'un o diversos equips de treball del mateix grup o inferiors, o sobre un o diversos projectes específics, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Nivell A6

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup sense comptar amb experiència en el càrrec o dirigint equips de treball que realitzen tasques d'operació, o del grup C.

Nivell A7

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup amb experiència aplicada i elevats coneixements de les matèries que desenvolupa el seu equip de treball.

En cas de promocionar a Responsable des del subgrup Desenvolupament 1 (A5) es faria a aquest nivell.

Nivell A8

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup al més alt nivell d'autonomia, atès que les matèries d'alta especialització que desenvolupa la persona i/o el seu grup de treball són de gran complexitat tècnica.

Subgrup Cap d'unitat

Criteris generals: és aquella persona que organitza, gestiona i coordina els serveis, processos, actuacions i recursos propis de la unitat tècnica de la seva competència, dirigint un equip de col·laboradors i utilitzant els mitjans tecnològics al seu abast per assolir el compliment dels objectius establerts per la direcció de l'Àrea o per la pròpia direcció de l'ICGC.

Nivell A9

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup sense comptar amb experiència en el càrrec o dirigint equips que realitzen tasques de complexitat tècnica mitjana o amb autonomia limitada sobre les decisions estratègiques de la Unitat.

Nivell A10

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup amb un elevat nivell d'autonomia sobre les decisions estratègiques de la unitat, experiència aplicada i elevats coneixements de les matèries que desenvolupa la seva Unitat.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Nivell A11

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup al més alt nivell d'autonomia, atès que les matèries d'alta especialització que desenvolupa la seva unitat són de gran complexitat tècnica desenvolupada per professionals desenvolupadors del més alt nivell.

Subgrup Cap d'àrea

Criteris generals: és aquella persona que ostenta la responsabilitat de dirigir i coordinar l'activitat de la seva àrea garantint la implementació i el seguiment de les polítiques de la direcció dins el seu àmbit competencial, i de l'assoliment dels objectius corporatius, coordinant diferents unitats funcionals o àmbits funcionals d'elevada complexitat o importància estratègica.

Nivell A12

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites a la categoria sense comptar amb experiència en el càrrec o amb poca autonomia sobre les decisions estratègiques de l'Àrea.

Nivell A13

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup amb un elevat nivell d'autonomia, experiència aplicada i elevats coneixements de les matèries que desenvolupa la seva Àrea.

Nivell A14

Resta adscrit en aquest nivell el personal que realitza les funcions descrites al subgrup al més alt nivell d'autonomia i responsabilitat dins de les àrees de treball que desenvolupa, ajudant a la Subdirecció i la direcció a definir i desenvolupar les polítiques de l'entitat. Resten adscrits també en aquest nivell els caps d'àrea que gestionen més d'una unitat amb temàtiques complexes molt distintes.

Subgrup Subdirector

Nivell A15

És aquella persona que ostenta la responsabilitat de recolzar i assessorar a la direcció al més alt nivell, coordinant les activitats, els serveis i les actuacions pròpies de les Àrees i Unitats que en depenen en les matèries tècniques de la seva competència, així com impulsar i supervisar el desenvolupament de les polítiques i estratègies que impulsi la direcció de l'ICGC.

16.2 Les parts es comprometen, durant la vigència del present Conveni, i sempre en base a les possibilitats pressupostàries, a iniciar les tasques per realitzar una avaluació dels llocs de treball de l'ICGC que pugui ser vigent en un futur conveni col·lectiu.

Article 17. Situació d'incompatibilitat

17.1 Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desenvolupament dictades.

17.2 Tot treballador/a que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret a que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 43 d'aquest Conveni.

Article 18. Contractació laboral

18.1 La contractació del personal de l'empresa es realitzarà a través d'un procés selectiu que garanteixi en tot moment els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, així com la concurrència prèvia del procediment de cobertura de vacants establert en l'article 21, quan així pertoqui.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

18.2 Tots els contractes de treball del personal afectat per aquest Conveni es formalitzaran per escrit, incloent tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, el subgrup i nivell laboral i el salari anual.

L'empresa lliurarà a la RTT la corresponent còpia bàsica de cada contracte en el termini de deu dies des de la seva formalització.

18.3 L'ICGC prestarà els recursos necessaris per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral dels col·lectius amb risc d'exclusió, promourà la seva contractació, d'acord amb la normativa vigent, sempre que el contingut funcional del lloc ho permeti.

En tot moment s'estarà a allò que estableixi la legislació aplicable vigent en relació a la contractació de les persones que tinguin la condició legal de disminuïdes.

Article 19. Període de prova

El personal de nou ingrés al que se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar els següents períodes de prova:

- Treballadors del grup A: 6 mesos.
- Treballadors del grup B: 3 mesos.
- Treballadors del grup C: 1 mes.

Durant el període de prova aquest personal tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de treballadors de l'empresa, sens perjudici de les excepcions que es puguin incloure en l'articulat d'aquest Conveni, i totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte. Aquesta rescissió solament donarà dret al treballador/a a percebre les retribucions meritades pel temps efectivament treballat.

Al treballador/a que accedeixi a la condició d'indefinit en un lloc de treball del mateix nivell o subgrup professional per mitjà d'un contracte laboral, se li computarà el temps anterior treballat a efectes de compliment del període de prova.

La situació d'incapacitat temporal interromprà el còmput del període de prova.

Article 20. Contractació temporal

20.1 L'empresa, en aplicació de l'establert a l'ET i qualsevol altra normativa que resulti d'aplicació, podrà subscriure contractes de caire temporal.

20.2 Mentre resti en vigor el contracte temporal, el treballador/a tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de treballadors de l'empresa, sens perjudici de les excepcions que es puguin incloure en l'articulat d'aquest Conveni.

20.3 De forma excepcional es podrà contractar a personal a través d'Empreses de Treball Temporal per acumulació de tasques per temps no superior a 2 mesos o substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. Atesa la temporalitat del lloc a cobrir, la vacant no es publicarà internament, però amb caràcter previ a la contractació es lliurarà a la RTT les característiques de les tasques a realitzar, el perfil requerit, així com el temps previst de durada de la contractació.

20.4 Es lliurarà a la RTT una còpia del contracte de posada a disposició signat amb l'empresa de treball temporal.

Article 21. Sistema de promoció i cobertura de vacants

21.1 D'acord amb el que estableix l'article 4 de l'ET que reconeix el dret de tots els treballadors a la promoció professional i l'article 24 de l'ET que estableix que els ascensos i promocions del personal es produiran tenint en compte la formació, mèrits i experiència del treballador/a així com les facultats organitzatives de la direcció, s'estableix al present article el sistema de cobertura de vacants de l'ICGC.

21.2 Amb la finalitat de facilitar la promoció interna dels treballadors, totes les places vacants, sens perjudici del que s'estableix als paràgrafs següents i l'article 20 del present Conveni, es publicaran internament en primer terme.

21.3 Excepcionalment, al personal indefinit de l'ICGC, se li podrà reconèixer la pertinença a un grup professional, malgrat no disposar de la titulació requerida, i sempre que aquesta no sigui estrictament necessària per al

Dimecres, 15 de juliol de 2015

desenvolupament del lloc de treball, si existeix gran capacitat provada en el desenvolupament de les feines concretes a realitzar adquirida per la llarga experiència en l'ICGC.

21.4 L'ascens als subgrups que impliquin comandament de Subdireccions, Àrees i Unitats i Secretariat de direcció seran de lliure designació per part de la direcció.

21.5 Per als ascensos i les promocions del personal de l'ICGC es requeriran les aptituds, la titulació, la capacitat provada i l'històric professional en relació al lloc de treball a proveir. En cap cas, l'ascens podrà venir donat pel simple transcurs del temps, excepte en els casos previstos en la definició dels nivells i els subgrups professionals.

Els criteris de promoció interna seran comuns per als treballadors d'ambdós sexes i es garantirà la no discriminació segons el que es recull a l'article 17.1 de l'ET.

21.6 El procés de provisió de vacants, tot garantint els principis d'igualtat, publicitat, capacitat i mèrit, tindrà com a objectiu determinar el nivell d'adequació dels aspirants al lloc de treball a proveir. Amb aquesta finalitat, es crearà una Comissió de Selecció constituïda per un membre representant de la direcció i un membre representant de la RTT que podrà estar present en el procés de selecció des de la convocatòria fins a la provisió de la plaça.

21.7 Procediment de provisió interna

El procediment de cobertura interna de la vacant constarà de les fases que es descriuen a continuació:

21.7.1 Convocatòria

Les convocatòries per a l'accés a llocs vacants o de nova creació es comunicaran amb caràcter previ a la RTT.

Les convocatòries tindran la següent informació:

- Nombre de places a cobrir.
- Subgrup i nivell de la plaça a ocupar.
- Descripció del lloc de treball i les tasques a desenvolupar.
- Àrea de treball.
- Tipus de jornada i tipus de contracte (temporal o indefinit).
- Requisits imprescindibles (titulació, experiència, etc.).
- Mèrits o altres aspectes a valorar (com titulacions o coneixements complementaris, idiomes, etc.).
- Criteris de valoració (proves tècniques, entrevista, proves psicotècniques si s'escauen, etc.).
- Bases de la convocatòria (persona de contacte i adreça electrònica a què s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediments i sistema d'impugnacions).

El contingut funcional i la descripció de la plaça vacant és potestat de la direcció.

21.7.2 Publicació de les convocatòries

La Comissió de selecció resoldrà la convocatòria d'acord amb les bases elaborades, i les comunicarà amb caràcter general a la totalitat de la plantilla per mitjà de correu electrònic, intranet i tauler d'anuncis o pels mitjans més adients en cada cas.

El termini de presentació de sol·licituds serà d'un màxim de 10 dies naturals, comptats a partir del dia següent a la data de la publicació de la convocatòria. En cas necessari i justificat aquest termini es podrà ampliar o reduir.

21.7.3 Presentació de sol·licituds

En la presentació de sol·licituds podrà participar tot el personal indefinit de l'ICGC i tot aquell personal temporal que hagi passat els processos de selecció que garanteixi els principis de publicitat, mèrit, capacitat i igualtat.

Dins del termini de presentació establert en les bases de la convocatòria, s'entrarà per registre la sol·licitud i el currículum vitae, indicant la referència de la plaça a què s'opta. Finalitzat aquest termini, en cas que no hi hagi sol·licituds per part dels treballadors de l'ICGC, es podrà procedir a la publicació externa, amb els mateixos requeriments, sense perjudici que en qualsevol moment del procés de selecció hi pugui haver candidatures internes que s'incorporarien al procés de selecció extern amb les mateixes condicions de prioritat que la resta de candidatures externes.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

21.7.4 Procés de selecció

- a) En cas que alguna de les candidatures sigui descartada l'empresa explicarà a la persona candidata els motius pels quals no ha estat seleccionada. La no acceptació de la persona interessada en un procés de selecció no descarta de cap manera la possibilitat de presentar-se a noves convocatòries.
- b) Un cop finalitzats els terminis de presentació, s'iniciaran les proves pertinents, entre les quals podran constar entrevistes professionals, proves tècniques, etc.
- c) Els membres de la Comissió de selecció podran estar presents en els proves tècniques que es realitzin i els candidats tindran dret a sol·licitar, si ho estimen oportú, la presència del membre de la RTT de la Comissió de selecció en l'entrevista professional.
- d) Els candidats acreditaran amb la documentació corresponent els requisits i mèrits al·legats en el currículum vitae.
- e) A la finalització de les proves es procedirà a l'avaluació dels diferents apartats en un termini no superior als 10 dies hàbils.

21.7.5 Assoliment del nou lloc de treball

Un cop superat el procés de selecció, s'estableix un període de 6 mesos per assolir el subgrup, dins del qual, tant l'empresa com la persona seleccionada, poden anul·lar el canvi de lloc de treball per a tornar a la situació anterior a la convocatòria de vacant. Durant aquest període el treballador/a rebrà les retribucions econòmiques equivalents al subgrup superior, a què està adscrit temporalment, mitjançant el complement de destinació. Un cop superat positivament el període de 6 mesos, el treballador/a assolirà el subgrup de destinació amb els drets econòmics inherents a la mateixa.

En cas que el treballador/a accedeixi a un lloc de comandament, el període per assolir el subgrup serà d'un any, previ informe favorable emès pel seu immediat superior jeràrquic i la direcció, avalant aquest ascens. En el supòsit que el treballador/a no superi aquest període de prova, serà potestat de l'empresa decidir si es prorroga el termini o si el treballador/a torna a un lloc del mateix nivell al que tenia anteriorment a la convocatòria de vacant. Durant aquest període el treballador/a rebrà les retribucions econòmiques equivalents al subgrup superior, a la que està adscrit temporalment, mitjançant el complement de destinació.

21.8 Procediment de provisió externa

En el cas de no cobrir la vacant amb personal intern, les convocatòries de nou accés hauran de complir en tot cas els principis de publicitat i concurrència. Amb aquesta finalitat, la convocatòria s'inclourà a la pàgina web de l'empresa, en què igualment s'informarà, si és el cas, dels altres web o mitjans de publicitat on s'editi la convocatòria.

Article 22. Preavis en el cessament voluntari

El treballador/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis haurà de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de 15 dies naturals, a excepció dels subgrups de comandament que ho hauran de fer amb una antelació mínima d'1 mes.

Article 23. Condicions econòmiques

Normes generals:

- a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se al que estableix aquest Conveni i qualsevol altra normativa d'aplicació.
- b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de l'ICGC, per tal d'adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors, ni la creació de complements personals transitoris, sens perjudici del previst a l'article 24.3.
- c) L'ICGC ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador/a del duplicat del rebut.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

d) El treballador/a i la seva representació legal, amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat.

e) La massa salarial de l'ICGC experimentarà les variacions anyals que prevegi la llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

f) Alhora, la nova distribució dels conceptes retributius no pot suposar una pèrdua dels nivells de consolidació.

g) Els imports reflectits en el present Conveni ho són havent aplicat la reducció del 5% previst en el Decret Llei 3/2010 de 29 de maig en base als imports vigents.

Article 24. Retribucions bàsiques

L'estructura de les retribucions bàsiques s'ajustarà als conceptes següents:

24.1 Salari base

És la part de la retribució mensual del personal fixada en funció del grup a què pertany. La seva quantia mensual és l'especificada a la taula salarial següent:

Grups	Salari base
A	1.844,12
B	1.549,85
C	1.335,27

24.2 Complement de qualificació

Aquest complement s'abona mensualment per la preparació i qualificació professional de cadascun dels nivells professionals, d'acord amb les quanties mensuals fixades a la taula següent. És un complement consolidat i té caràcter no absorbible, dins de cada grup.

Nivell	C. Qualificació
A15	2.000,00
A14	1.850,38
A13	1.620,38
A12	1.320,38
A11	1.320,38
A10	1.175,38
A9	820,38
A8	700,00
A7	626,28
A6	512,35
A5	626,28
A4	512,35
A3	346,64
A2	267,91
A1	1,34
B5	542,39
B4	463,66
B3	412,56
B2	316,76
B1	264,99
C5	540,93
C4	370,50
C3	246,22
C2	210,12
C1	124,99

24.3 Complement de conveni

La part salarial corresponent a un treballador/a en el moment de la signatura d'aquest Conveni que no quedi inclosa en el salari base ni en els complements, en el seu cas, s'anomenarà complement de conveni, i mantindrà la naturalesa de

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 15 de juliol de 2015

revisable i inabsorbible. Únicament augmentarà per la revisió anual corresponent, sense patir cap altre increment per altre concepte.

En el cas dels increments de salari derivats d'un canvi a un nivell professional superior que resulti d'una promoció professional, aquest complement tindrà caràcter absorbible.

Aquest complement s'abona mensualment.

Article 25. Complement de lloc

Retribueix especials característiques del lloc de treball com ara el comandament, la perillositat i la penositat o la realització de la jornada de dedicació especial, entre d'altres. Només es percebrà mentre durin aquestes circumstàncies.

25.1 Complement de lloc derivat de comandament. La seva quantia mensual és l'especificada a la taula salarial següent:

Subgrup	Nivell	Lloc comandament
Subdirector	A15	1.349,68
Cap d'àrea	A14	1.288,69
	A13	1.141,81
	A12	803,51
Cap Unitat	A11	631,43
	A10	431,63
	A9	147,59
Responsable	A8	267,94
	A7	134,60
	A6	113,93

25.2 Complement de lloc per la realització de la jornada de dedicació especial. La seva quantia mensual és l'especificada a la taula salarial següent:

Nivell	Lloc dedicació especial
A15	635,74
A14	601,57
A13	560,10
A12	500,84
A11	481,94
A10	443,95
A9	373,66
A8	373,66
A7	350,89
A6	336,08
A5	336,08
A4	323,54
A3	305,28
A2	296,65
A1	250,00
B5	276,47
B4	267,81
B3	262,15
B2	255,52
B1	249,84
C5	235,51
C4	225,94
C3	212,31
C2	208,32
C1	198,94

25.3 Complement de lloc derivat de perillositat i penositat

El personal que realitza tasques com a pilot o navegant rebrà un complement mensual de perillositat i penositat per a compensar les especials característiques associades al seu lloc de treball reconegudes per la Seguretat Social, i que s'ha avaluat segons el temps d'exposició al risc de cada col·lectiu. Les quanties mensuals són les següents:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Lloc de treball	Hores exposició	Import
Navegants	175 h	427,15
Pilots	233 h	568,71

Aquestes quanties equivalen a 175 h i 233 h anuals pels navegants i pilots, respectivament, que es determinen com a temps mínim d'exposició. En cas de superar aquesta exposició s'estarà al que disposa la taula següent:

C. Perillositat i penositat de vol	Es percep en concepte de perillositat per hora volada que sobrepassi les hores estimades al complement mensual en qualsevol dels avions.	29,19 EUR/hora
C. Penositat de vol amb oxigen	Es percep per l'increment de la penositat dels vols en avions no pressuritzats a partir de 9.000 peus d'alçada.	14,61 EUR/hora
C. Perillositat de vol nocturn	Es percep per l'increment de la perillositat de vols en horari comprès entre la posta i la sortida del sol.	14,64 EUR/hora

Aquests complements es percebran independentment de la producció realitzada i per tant es podran percebre també en vols de prova, de posicionament i de desplaçament a taller mecànic.

Els complements de perillositat i penositat de vol, el de vol amb oxigen i el de vol nocturn són compatibles entre si.

El complement de lloc derivat de penositat i perillositat tindrà efectes retroactius des de l'1 de juliol de 2014.

Article 26. Complement d'antiguitat

El personal ha de percebre els triennis d'acord amb la taula següent:

Grups	Import trienni
A	49,40
B	44,83
C	40,23

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data. Aquest complement s'abona mensualment.

A partir de l'entrada en vigor del present document s'aplicaran les quanties de la taula anterior, tant als triennis als que ja es té dret, com als que es compleixin amb posterioritat. En el cas del personal provinent de l'extinta Geocat, Gestió de Projectes SA, la diferència existent entre el valor dels triennis que establia el conveni de procedència i els de l'actual taula servirà per adequar les retribucions anuals que estableix l'article 24 i següents sense que això impliqui un increment de les retribucions anyals. Pel mateix criteri, en el cas del personal que per l'aplicació de les taules pugui canviar de grup a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, la diferència econòmica dels triennis es compensarà amb el nou complement de conveni, sempre respectant el mínim establert a la taula salarial.

Es reconeixerà el temps de serveis prestats com a laboral en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en les mateixes condicions que ho faci la Generalitat de Catalunya per al personal laboral.

Article 27. Pagues extraordinàries

Es percebran dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i els triennis.

La meritació d'ambdues pagues serà semestral, de gener a juny i de juliol a desembre.

Article 28. Complement de destinació

Com a conseqüència de la política d'ascensos establerta en l'article 21 del present text i fins el compliment del termini fixat per a l'assoliment definitiu del subgrup superior, el treballador/a percebrà, de forma provisional, la diferència econòmica entre el seu nivell i el nivell a què aspira, mitjançant aquest complement. És un complement de caràcter transitori fins que la persona ocupi el lloc definitiu.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Article 29. Complement de productivitat

El complement de productivitat té com a finalitat retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, la conducta i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball.

L'import màxim que es podrà destinar a aquest complement no podrà superar els percentatges, els límits i les quanties màxims establerts per a la percepció d'aquest complement per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa a la seva meritació, mentre no existeixin criteris i barems propis de l'ICGC, que en cap cas podran ser una quantitat fixa per persona, s'aplicaran els establerts per a la percepció d'aquest complement per al personal funcionari d'administració i tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Al personal de nou ingrés o amb reducció de jornada se li abonarà el complement de forma proporcional al temps de servei i/o jornada realitzada.

Article 30. Plus de nocturnitat

S'estableix un plus del 25% sobre el salari base per als treballadors que, de manera continuada o periòdica, presten els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què només es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25% sobre les hores treballades exclusivament en l'esmentat horari, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Article 31. Complementos de guàrdia i localització

Per tal de donar resposta als serveis que presta l'ICGC i que requereixen atenció 24 hores/365 dies l'any, així com per la necessitat d'aprofitament màxim dels avions, es configuren els següents complementos, únicament aplicables als col·lectius subjectes a aquestes guàrdies i localitzacions i tasques especialitzades.

Aquests complementos són incompatibles entre ells i amb qualsevol altre complement de disponibilitat. Els complementos de guàrdia, a més, són incompatibles amb la percepció o compensació d'hores extraordinàries

		Laborable	Festiu
C. Localització	Retribueix la major disponibilitat necessària en el lloc de treball en caps de setmana i festius. No inclou temps de treball. Personal susceptible de percebre'l: - Personal participant en Projectes externs: únicament aplicable a projectes amb ingrés propi que, fruit de les seves especificitats, requereixin aquesta atenció continuada en caps de setmana i festius. - Personal d'atenció a serveis d'emergències: Retribueix la major disponibilitat necessària en el lloc de treball per atendre els serveis d'emergències (Proccat, 012, etc.). No inclou temps de treball. - Navegants: Per tal de maximitzar les hores operatives de l'avió, es requereix que si les condicions climatològiques ho permeten es voli en cap de setmana. Per aquest motiu es requereix que restin disponibles i localitzables per tal que puguin ser cridats a volar si així es requereix. Disponibilitat i localització en caps de setmana i festius en què no es realitzi treball efectiu. Localització d'emergències més valoració. En cas d'intervenció, aquest complement serà compatible amb la percepció d'hores extraordinàries.	A: 17 EUR/dia B: 15 EUR/dia C: 13 EUR/dia	A: 38,49 EUR/dia B: 33,87 EUR/dia C: 28,86 EUR/dia
	- Per als navegants en cas de vols fora de Catalunya que impliquin pernocta s'aplicarà el següent: Es preavisaran amb un mínim d'una setmana, en cas contrari es percebrà l'import d'un cap de setmana de localització per manca de preavis. - En el cas que les condicions meteorològiques no permetin la sortida el dia estipulat, es podrà retardar la sortida fins que les condicions ho permetin. A partir d'una setmana de retard es percebrà l'import d'un cap de setmana de localització per setmana de retard.	A: 57,8 EUR/dia B: 48,06 EUR/dia C: 45,76 EUR/dia	A: 89,45 EUR/dia B: 75,03 EUR/dia C: 69,78 EUR/dia
C. Guàrdia vols	Import per dia de treball efectiu a l'aeroport en caps de setmana i festius. Únicament el perceben els navegants.		102,56 EUR/dia + ½ dia de descans
C. Guàrdia Monitorització	Personal de TI que hagi de realitzar un servei de vigilància monitoritzada de l'operabilitat dels serveis públics on-line durant els caps de setmana i festius. Aquest complement retribueix la disponibilitat dels operadors i els temps de connexions on-line que han de realitzar durant les guàrdies al llarg del dia.		A: 112,16 EUR/dia B: 85,30 EUR/dia C: 79,96 EUR/dia
C. Guàrdia sismologia	Personal de sismologia. Guàrdies diàries de 24 h del servei permanent d'informació sobre terratrèmols. Inclou el temps efectiu de treball que es requereixi.	A: 32,81 EUR/dia	A: 97,44 EUR/dia

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 15 de juliol de 2015

		Laborable	Festiu
C. Guàrdia ALLAUCAT i NEUCAT	Guàrdies diàries de 24h del servei permanent de compliment dels plans ALLAUCAT i NEUCAT. Únicament aplicable a aquests plans.	A: 32,81 EUR/dia	A: 97,44 EUR/dia Festiu amb BPA* grup A: Guàrdia: 50 EUR BPA: 76,50 +1 dia de descans Guàrdia + BPA: 126,50 EUR + 1 dia de descans

*Butlletí de Perill d'Allaus.

En el cas dels complements de vols, es determinen 30 dies festius a l'any de Localització o de Guàrdia Vols, computant també com a tals els dies de cap de setmana.

Els caps de setmana o festius de guàrdia es distribuïran en funció de les necessitats del servei, garantint el gaudiment de dos caps de setmana lliures al mes.

El personal amb comandament podrà percebre complements de guàrdia i localització, entenent que es tracta d'una dedicació extraordinària no contemplada en el seu lloc de treball.

Aquests complements entraran en vigor l'endemà de la publicació del Conveni.

Article 32. Complement de disponibilitat

A l'ICGC hi ha determinats col·lectius que es requereix que, de forma estable en el temps, tinguin una disponibilitat de 365 dies a l'any a conseqüència del tipus de tasca que desenvolupen.

És incompatible amb la percepció de complements de guàrdia i localització i d'hores extraordinàries, excepte el personal de manteniment de l'edifici.

Grups	Import mensual
A	427,34
B	359,03
C	323,45

Article 33. Complement de dedicació extraordinària per projecte extern

Aquests complements únicament es podran percebre en projectes per a tercers amb finançament extern i són incompatibles amb la percepció d'hores extraordinàries o qualsevol altre complement de disponibilitat.

C. Gestió de campanya intensiva de vol:

Retribueix la dedicació extraordinària del personal que realitza la gestió i l'establiment de prioritats de les sessions de vol en campanyes per a tercers que requereixen d'un seguiment continu i intensiu, incloent-hi festius i caps de setmana, que per les seves característiques requereixen d'una dedicació extraordinària per l'activació i seguiment de la campanya, pronòstic meteorològic i gestió de permisos operatius de les sessions. 85 EUR/dia.

C. Països extracomunitaris:

Retribueix la dedicació extraordinària del personal que cerca i/o desenvolupa projectes per a tercers en països extracomunitaris amb condicions d'especial duresa en les condicions de vida, inseguretat i/o inestabilitat.

A: 100 EUR/dia

B: 90 EUR/dia

C: 80 EUR/dia

Aquest complement entrarà en vigor l'endemà de la publicació del Conveni.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Article 34. Complement de doble vol

Amb l'objectiu de rendibilitzar al màxim els avions i reduir el temps de permanència en els viatges, es podrà realitzar un doble vol per la tarda. El personal que realitzi aquest doble vol percebrà les següents quanties com a retribució de la dedicació extraordinària per sobre de la jornada habitual:

Grups	Import dia hàbil	Import dia festiu
A	102,00	127,40
B	82,65	102,90
C	81,90	102,30

La percepció del complement per doble vol esdevé incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

Aquest complement entrarà en vigor l'endemà de la publicació del Conveni.

Article 35. Hores extraordinàries

35.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

35.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte a la durada màxima de la jornada ordinària de cada lloc de treball assignada en base a aquest Conveni.

35.3 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici de pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

35.4 Les hores extraordinàries s'abonaran en la quantia fixada en la taula inserida en aquest article, o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'una hora trenta minuts per cada hora extraordinària, i d'una hora quaranta cinc minuts per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva, dins els quatre mesos següents a la seva realització. Aquestes hores compensades no computaran als efectes d'allò previst en l'apartat 35.3 precedent.

Grup	Import hora extraordinària/dia laborable	Import hora extraordinària/cap de setmana i festiu
A	20,40	25,48
B	16,53	20,58
C	16,38	20,46

35.5 Queda prohibit fer hores extraordinàries en el període nocturn d'acord amb el previst en l'article 36.1 de l'ET, llevat dels casos següents:

- Per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.
- Perquè es derivin d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a la direcció.

Article 36. Roba de treball

36.1 Segons les normes de cada centre o col·lectiu professional, a tot el personal que es determini que requereix roba de treball, uniformes, complements i equips i elements de protecció individual per a la prestació de serveis, l'ICGC els hi lliurarà.

36.2 Equips de protecció individual: sense perjudici del que sobre elements de protecció, en termes generals, aprovi el CSSL, l'ICGC dotarà d'elements de protecció a tot el personal que ho requereixi respectant les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors dels equips de protecció individual tal com disposa el Reial Decret 737/1997, de 30 de maig.

Article 37. Jornada

37.1 La jornada general de treball ordinària és de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Aquesta jornada s'entendrà sens perjudici de la jornada reduïda, de 35 hores setmanals, que es podrà establir en el calendari laboral de l'ICGC.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Els períodes en què es podrà establir la jornada reduïda abans esmentada seran els compresos entre l'1 de juny i el 30 de setembre, entre el 15 de desembre i el 10 de gener de l'any següent, i el període de Setmana Santa.

En tot cas, es respectarà el que s'estableixi per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

37.2 El personal a jornada completa, disposarà, durant la seva jornada de treball, d'una pausa de vint minuts, computables com a temps de treball efectiu. El personal amb reducció de jornada tindrà una pausa de 15 minuts, amb excepció d'aquells treballadors que realitzin una jornada inferior a 5 hores diàries, que no en tindran dret.

Aquesta pausa es realitzarà entre les 10 i les 12.50 hores, a excepció d'aquells torns que tinguin establert un interval diferent.

En qualsevol cas, a la signatura d'aquest Conveni tot el personal que disposava d'un descans de 30 minuts mantindrà aquesta condició.

Article 38. Horari ordinari

38.1 Sens perjudici de la flexibilitat esmentada en l'article 38.2, l'horari ordinari de treball es realitza mitjançant la permanència obligada del personal de cinc hores, de les 9:00 a les 14:00 hores, de dilluns a divendres. Per al personal amb una reducció de jornada del 33% la permanència obligada serà de les 9:00 a les 13:00 hores. En el cas de reduccions del 50% de la jornada, la permanència obligada serà de les 9:00 a les 12:00 hores. Sens perjudici de la flexibilitat establerta en l'article 38.2.

38.2 El personal disposa de flexibilitat horària per començar la seva jornada diària fins a 30 minuts després de l'inici del seu horari de permanència obligatòria. En aquest supòsit, el temps deixat de treballar s'ha de recuperar diàriament.

38.3 El temps restant de jornada diària, 2 hores i 30 minuts, es realitza de dilluns a divendres entre les 7:30 i les 19:30 hores, supeditat a les necessitats del servei i organitzatives.

38.4 No es podran prestar serveis durant més de 8 hores continuades sense una pausa per dinar, obligatòria, mínima de 30 minuts. Sens perjudici de l'apartat 38.1 la pausa per dinar serà entre les 13:45 hores i les 16:30 hores.

38.5 La jornada diària total no podrà superar les 9 hores i 30 minuts.

38.6 Pel que fa al temps deixat de treballar per permisos recuperables, el temps setmanal deixat de treballar es podrà recuperar en el període de tres setmanes a comptar a partir de la setmana prèvia al fet.

38.7 Fruit de la flexibilitat horària esmentada en el present article, es podran traspasar fins a un màxim de 2,5 hores entre setmanes consecutives naturals.

Article 39. Horaris especials per necessitats del servei

39.1 Personal subjecte a torns

El personal subjecte a aquest horari té una flexibilitat de fins a 30 minuts després de l'inici de l'horari de permanència.

Aquest torn, matí o tarda, no serà de lliure elecció per part del treballador/a i únicament podrà determinar-se quan les necessitats del servei així ho estableixin.

39.1.1 Torn de matí

Sens perjudici de la flexibilitat esmentada en aquest article, la permanència obligatòria serà de les 7:30 a les 15:00 hores de dilluns a divendres.

El temps deixat de treballar fruit de la flexibilitat a l'hora d'entrada es podrà recuperar de les 7:00 a les 7:30 hores, de dilluns a divendres.

39.1.2 Torn de tarda

Sens perjudici de la flexibilitat esmentada en aquest article, la permanència obligatòria serà de les 15:00 a les 22:30 hores, de dilluns a divendres.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

El temps deixat de treballar fruit de la flexibilitat a l'hora d'entrada es podrà recuperar de les 22:30 a les 23:00 hores, de dilluns a divendres.

39.2 Jornada de dedicació especial

Per necessitats del servei es podrà determinar la realització de la jornada de dedicació especial, consistent en una jornada ordinària de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, sens perjudici de la jornada reduïda en el mateix percentatge i períodes que s'estableixin per a la jornada ordinària.

La realització de la jornada de dedicació especial implica la necessitat de desenvolupar-la en règim de jornada partida, amb excepció del període d'estiu, Nadal o d'aquells que puguin pactar-se en el calendari laboral.

La jornada de dedicació especial és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat professional, remunerada o no remunerada, per part del treballador.

La jornada es desenvoluparà amb una flexibilitat horària d'entrada fins a les 9:30 i podrà finalitzar a partir de les 17:00 h, després de realitzar la pausa preceptiva per dinar.

El temps setmanal deixat de treballar es podrà recuperar en les mateixes franges que la jornada ordinària.

Fruit de la flexibilitat horària esmentada en el present article, es podran traspasar fins a un màxim de 3 hores entre setmanes consecutives naturals.

Es dispensarà de treballar la tarda de divendres si el treballador recupera el temps en els períodes pertinents.

39.3 Jornada contínua amb tarda

Es desenvolupa per necessitats del servei entre les 8:00 i les 15:00 hores més una tarda a la setmana en què es podrà sortir a partir de les 17:30 hores. La pausa per dinar, el dia que es faci tarda, es realitzarà entre les 13:00 i les 15:00 hores.

S'ha signat un acord en el que el personal l'Àrea de Geosistemes podrà fer l'horari ordinari sempre que quedi garantida la cobertura del servei.

Es disposa d'una flexibilitat a l'entrada fins a les 8:30 h, a excepció del dia que hi ha permanència a la tarda, en què es podran aplicar les flexibilitats d'entrada previstes a la jornada ordinària.

Les recuperacions es poden fer a partir de les 7:30 h i durant la tarda de servei setmanal fins a les 19:30 h.

39.4 Reduccions de jornada

Amb la voluntat de facilitar la conciliació de la vida personal i laboral els treballadors i treballadores de l'ICGC tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada amb les condicions següents:

a) Reducció d'un terç de la jornada amb un 80% de les retribucions o de la meitat amb un 60% de les retribucions, per atendre a descendents de primer grau menors de 6 anys, per víctimes de la violència de gènere, per tenir al càrrec una persona discapacitada que no percebi cap retribució o un familiar amb discapacitat reconeguda superior al 65% o dependent.

Aquesta reducció esdevé incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Si les necessitats del servei ho permeten pot compactar-se el primer any de reducció, en jornades senceres, podent-se regularitzar aquest temps bé amb la posterior prestació de serveis a jornada completa percebent el 60 o 80% del sou o bé mitjançant una regularització econòmica.

b) Per atendre a descendents de primer grau, menors de 12 anys, reducció entre 1/8 i la meitat de la jornada amb reducció proporcional de les retribucions.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

c) Per discapacitat legalment reconeguda, amb la finalitat de rebre tractament en centres públics o privats es pot reduir la jornada laboral el temps necessari amb el 100% de les retribucions per assistir a tractament en centres públics o privats. Cal informe mèdic justificatiu i és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment de la reducció.

d) Per interès particular hom pot reduir la seva jornada de treball en un 15%, un terç o la meitat de la jornada amb reducció proporcional dels salaris. Aquesta reducció resta subordinada a les necessitats del servei i, en conseqüència, requereix l'aprovació de la direcció.

No pot demanar-se retornar a la jornada completa fins passat un any i no es podrà tornar a sol·licitar fins després d'un any de realitzar la jornada ordinària.

e) Per atendre a un/a menor al seu càrrec que estigui afectat per càncer o altra malaltia greu que requereixi hospitalització de llarga durada, es pot reduir la jornada laboral almenys en un 50% mentre duri el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia. La Seguretat Social complementa els salaris percebuts per part de l'empresa fins al 100% de la base reguladora diària.

Per gaudir d'aquesta reducció, tots dos progenitors han de treballar i acreditar un període mínim de cotització. Es reconeix sols a un d'ells. Es requereix informe del Servei Públic de Salut acreditant la situació.

f) Per atendre a un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu es podrà reduir la jornada laboral en un 50% amb el 100% de retribucions durant un període màxim d'un mes. Caldrà justificar documentalment el nivell de gravetat corresponent.

Tot el que disposa l'article 39.4 pel que fa al grau d'ascendència o descendència, s'entendrà per a consanguinitat o afinitat.

Article 40. Criteris d'homogeneïtzació de jornades

Amb la finalitat d'homogeneïtzar el còmput setmanal de les diferents jornades, s'apliquen les equivalències següents:

40.1 En jornada ordinària

Els dies festius i els dies no recuperables equivalen a 7 hores i 30 minuts, i les tardes no recuperables equivalen a 2 hores i 30 minuts. Durant els períodes de reducció de jornada s'aplicaran les equivalències proporcionals a la jornada.

40.2 En jornada de dedicació especial

Els dies festius i els dies no recuperables equivalen a 8 hores, i les tardes no recuperables equivalen a 3 hores. Durant els períodes de reducció de jornada s'aplicaran les equivalències proporcionals a la jornada.

40.3 Pel que fa a les jornades reduïdes o parcials, s'apliquen les corresponents equivalències proporcionals.

Article 41. Regulació de les vacances i calendari laboral

41.1 Les vacances anuals retribuïdes són de 22 dies laborables per cada any complet de servei; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

Als efectes d'aquest article s'entenen per dies laborables tots els dilluns, dimarts, dimecres, dijous i divendres no festius, amb independència que el treballador hagi o no de prestar serveis efectius i amb independència del nombre de dies que hagi de treballar. Així mateix, s'entén per cicle de treball el període de temps que comprèn uns dies de treball i el seu descans corresponent fins que s'inicia un nou període de temps que repeteix l'anterior. En tot cas s'haurà de garantir el compliment de la jornada en còmput anual.

El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeix de les vacances.

Es considera període habitual de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

41.2 La planificació anual de les vacances la realitzarà la direcció de l'ICGC, prèvia consulta amb els representants dels treballadors. La planificació es comunicarà al personal mitjançant la publicació del calendari laboral.

El calendari laboral inclourà tres setmanes de vacances en el mes d'agost fixades en el calendari. El gaudiment de 3 dies es pactarà en calendari laboral amb la RTT i la resta de dies fins assolir els 22 dies laborables establerts, es podran gaudir com a dies solts, sense que això representi cap increment de dies per considerar-se fraccionament. Es podran establir uns mínims serveis per garantir el correcte funcionament de l'entitat.

Article 42. Permisos i llicències

42.1 Es concediran els permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni del treballador/a o inici de convivència en el cas d'unions estables de parella, es tindrà dret a una llicència de 15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini d'un any a partir de la data de l'esdeveniment.

b) En els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un/a menor, el progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat tindrà dret a 5 dies laborables, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o arribada de l'infant. El permís s'ampliarà a 10 dies si es tracta de 2 infants o 15 dies si en són 3 o més.

c) Per matrimoni de parents fins al segon grau, el dia de l'esdeveniment si és a Catalunya i 2 dies si és fora de Catalunya, essent almenys un d'aquests dos un dia laborable.

d) De paternitat, consistent en quatre setmanes consecutives a gaudir entre el finiment del permís de naixement i immediatament després del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció. Ho gaudeix el progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat en la seva totalitat o de les 12 primeres setmanes en cas de permís de maternitat compartit. En el cas de famílies monoparentals, la paternitat i la maternitat les pot gaudir la mateixa persona, sempre que tingui la guarda legal en exclusiva.

El permís de paternitat previst per la Llei Orgànica 3/2007 i/o l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), està integrat en aquestes 4 setmanes.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb el gaudiment d'aquest permís, les vacances es gaudiran al finalitzar el gaudiment del permís. En cas que coincideixi en la mateixa persona el gaudiment dels permisos de paternitat i lactància, un cop finit el de maternitat s'inicien els dos permisos en el mateix moment.

e) Quan sigui necessari el desplaçament previ de les persones progenitores per acolliment o adopció d'un/a menor al país d'origen es tindrà dret a un permís de fins a 2 mesos, per a realitzar aquests desplaçaments. Durant el període d'absència es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

f) El temps necessari per dur a terme els tràmits administratius requerits per a l'adopció o acolliment d'un/a menor davant l'administració competent, fets a Catalunya. Caldrà aportar justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

g) Les dones embarassades podran disposar del temps imprescindible per assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part, prèvia presentació de justificació de fer-ho dins de la jornada laboral.

h) Per atendre a descendents de primer grau prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes. S'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. En el cas que sigui la persona progenitora que no gaudeix del permís de maternitat qui ho demana, es pot avançar el moment del gaudiment al moment en què l'infant està hospitalitzat. Si coincideix amb les vacances, aquestes es gaudiran al final del permís.

i) Per naixement de descendents de primer grau prematurs la persona progenitora que no es trobi gaudint de la baixa de maternitat podrà disposar d'un permís diari de 2 hores per atendre infants prematurs o que hagin de ser hospitalitzats a continuació del part i mentre duri aquesta hospitalització.

Adicionalment, pel mateix fet causant es podrà disposar d'una reducció de jornada de dues hores més diàries amb reducció proporcional de les retribucions.

j) Per lactància: la persona progenitora d'un infant menor de 12 mesos podrà disposar d'1 hora diària o 2 fraccions de 30 minuts per atendre'l. En cas de parts o adopcions múltiples, el temps diari a gaudir s'ampliarà proporcionalment. El

Dimecres, 15 de juliol de 2015

període de gaudiment s'inicia un cop finit el permís de maternitat. Les hores es poden compactar per gaudir en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i d'acord amb les necessitats del servei. El pot gaudir qualsevol de les dues persones progenitores.

k) Per atendre descendents de primer grau discapacitats:

- Permís d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

- Permís de 2 hores de flexibilitat horària diària per atendre als descendents de primer grau discapacitats.

l) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar de primer grau, es disposa de 3 dies laborables si és a la mateixa localitat del lloc de treball o 5 dies laborables si és en una localitat diferent del lloc de treball.

Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar de segon grau: 2 dies laborables si és en la mateixa localitat del lloc de treball o bé 4 dies laborables si és en una localitat diferent del lloc de treball.

Per gaudir del permís per malaltia greu cal acreditar documentalment la gravetat de la malaltia, sense que es pugui entendre que la gravetat de la malaltia queda acreditada pel fet de la pròpia intervenció quirúrgica. El permís per malaltia greu o accident d'un familiar és incompatible amb el permís per hospitalització d'un familiar.

Aquests dies de permís es poden gaudir per separat, dins del 10 dies naturals següents del fet causant.

m) Per hospitalització d'un familiar fins el segon grau, es disposa de 2 dies laborables si és a la mateixa localitat o 4 dies si és en una localitat diferent del lloc de treball. Aquest permís inclou l'ingrés hospitalari de mínim 24h, les intervencions quirúrgiques realitzades en règim d'hospital de dia, les urgències mèdiques sempre que se'n derivi un ingrés hospitalari, així com la cirurgia major ambulatoria sempre que es faci en règim d'hospital de dia i consti aquesta referència a la documentació presentada.

El permís per hospitalització és incompatible amb el permís per accident o malaltia greu d'un familiar. Aquests dies es poden gaudir per separat, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.

n) Per formació es disposa de 20 hores l'any per assistir a cursos de formació amb les mateixes condicions i característiques que estableix l'article 23.3 de l'ET.

o) Per assistir a visites mèdiques, el temps imprescindible. En els casos en què sigui possible, es realitzaran les visites mèdiques fora de l'horari de treball. Es requerirà en tots els casos el justificant.

p) Per malaltia sense incapacitat temporal, un màxim de tres dies, es requereix justificant de visita mèdica a partir del segon dia d'absència. Les absències justificades per motius de salut sense incapacitat temporal comporten el mateix descompte del 50% de les retribucions establert per als tres primers dies d'absència per incapacitat temporal. No obstant l'anterior, no comporten descomptes retributius les primeres 30 hores laborables d'absència en un mateix any natural, o les que corresponguin en funció de la jornada realitzada (reduccions, jornades de dedicació especial) ni les absències derivades de malalties de caràcter crònic, sempre que resultin degudament justificades.

q) Per canvi de domicili, 1 dia si la distància entre l'antiga i la nova residència és inferior o igual a 15 km, 2 dies si és de 16 a 25 km, 3 dies si és de 26 a 50 km, i 4 dies si és superior a 50 km. El termini de gaudiment serà de 3 mesos a partir del fet causant.

r) Per assistir a exàmens finals en centres oficials es podrà disposar de les 24 hores anteriors a l'examen i el temps imprescindible per a la seva realització. En el cas d'exàmens no finals es disposarà del temps imprescindible per a la seva realització.

s) El temps imprescindible per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, entenent com a tal la compareixença personal i obligatòria d'un treballador davant d'un organisme públic. No estan incloses les que, tot i ser preceptives, puguin ser realitzades per escrit o fora de l'horari de treball.

El temps imprescindible per al compliment de deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, entenent com a tals l'acompanyament de familiars de primer grau que estiguin a càrrec del titular del dret per motius d'edat, discapacitat física o sensorial, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari sempre que no es puguin realitzar fora de l'horari de permanència obligatòria.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

S'entendrà que aquest permís s'aplica per acompanyar a descendents de primer grau menors d'edat o que convisquin amb el titular del dret i a ascendents de primer grau que requereixen aquest acompanyament.

t) Les víctimes de situacions de violència de gènere, en cas d'haver d'absentar-se del lloc de treball les faltes d'assistència es consideren justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. Així mateix tindran dret a les hores de flexibilitat horària que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la protecció o assistència social.

42.2 Els treballadors podran demanar permisos sense sou en les següents circumstàncies:

a) Per atendre un familiar fins al segon grau, un permís de durada mínima de 10 dies i màxima de 3 mesos, ampliable de forma excepcional a 3 mesos més.

b) Llicència per assumptes propis sense cap retribució. Tindrà una durada màxima de 6 mesos en dos anys i restarà subjecta a les necessitats del servei i a l'aprovació de la direcció.

42.3 Permís de flexibilitat horària recuperable

a) Mínim de 30 minuts i un màxim de set hores per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau, i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps deixat de treballar haurà de recuperar-se dins dels terminis de recuperació establerts; en cas contrari, el temps d'absència pendent es restarà de les hores de permís personal.

b) Es podran sol·licitar permisos recuperables, amb la prèvia justificació pertinent, per a un màxim de 4 hores. El temps deixat de treballar haurà de recuperar-se dins dels períodes de recuperació establerts; en cas contrari, el temps d'absència pendent es restarà de les hores de permís personal.

42.4 Cinc dies de lliure disposició i quatre tardes anteriors a dia festiu. L'equivalència en hores d'aquests dies serà fixada per la CIVE prenent com a base allò establert per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya. Aquestes hores s'hauran de gaudir entre el 16 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent, ambdós inclosos. El gaudiment d'aquestes hores està subordinat a les necessitats del servei, sense establir-se un mínim de temps de gaudiment. Cada any es publica en el calendari laboral anual les hores a gaudir. En el cas que per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya s'incrementin aquests dies i/o tardes, es revisarà el nombre de dies de lliure disposició a gaudir.

Tot el que disposa l'article 42 pel que fa al grau d'ascendència o descendència, s'entendrà per a consanguinitat o afinitat.

Article 43. Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 bis de l'ET, el treballador/a té dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

43.1 Excedència voluntària

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat reconeguda a l'ICGC. L'excedència voluntària es concedirà dins del termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un descendent de primer grau.

43.1.1 Els treballadors amb excedència voluntària tindran dret a reingressar a l'ICGC en les vacants d'igual o similar subgrup dintre del mateix grup en què es produeixin, sempre que estiguin capacitats per a assolir el desenvolupament de les tasques associades al nou lloc de treball, si cal amb una breu formació. En el cas que el reingrés es produeixi mitjançant la participació en el sistema de promoció o cobertura de vacants, s'atendrà a allò que disposa l'article 21 d'aquest Conveni.

El reingrés s'efectuarà d'acord amb el següent ordre de prelación:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

1. Llocs de treball d'igual o similar subgrup professional de la mateixa àrea on va estar adscrit, de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport.

2. Llocs de treball d'igual o similar subgrup professional de qualsevol altra àrea de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport.

3. Llocs de treball d'igual o similar subgrup professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera, i dintre d'aquesta per la de la mateixa àrea on va ser adscrit el treballador/a.

Cas que no existeixi cap vacant dotada pressupostàriament i no coberta, s'haurà de seguir l'ordre de prelación següent:

a) Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte temporal, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva, sempre que la plaça del treballador temporal estigui definida com una plaça estructural. Queden exclosos els contractes de relleu.

b) Quan existeixi convocatòria interna d'una plaça subjecta a reserva de lloc de treball, el reingrés es farà efectiu com a provisió provisional, i serà obligatòria la participació del treballador/a en la primera convocatòria mitjançant la participació en el sistema de promoció o cobertura de vacants a què fa referència l'article 21 d'aquest Conveni.

Si després d'aquest procés no s'ha trobat cap plaça, el reingrés s'efectuarà mitjançant la seva participació en posteriors convocatòries mitjançant la participació en el sistema de promoció o cobertura de vacants a què fa referència l'article 21 d'aquest Conveni.

Aquest reingrés es produeix d'acord amb el procediment previst en l'article 21 d'aquest Conveni.

43.1.2 No obstant l'anterior, en el cas que, en el moment de sol·licitar el reingrés, s'hagin convocat mitjançant la participació en el sistema de promoció o cobertura de vacants per a llocs de subgrup professional igual o similar, el personal excedent hi haurà de participar necessàriament.

Per subgrup similar, s'entén aquella inclosa dins del mateix grup retributiu que, pel contingut tècnic de les seves funcions, pugui ser desenvolupat amb eficàcia per la persona que en té una altra, atès el seu nivell d'aptitud i habilitats. Aquest reingrés comportarà l'adequació al nou subgrup professional.

43.1.3 La negativa de la persona a reincorporar-se al lloc de treball ofert o a participar en els concursos que se li hagin ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual.

43.2 Excedència per tenir cura d'un fill

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura de cada descendent de primer grau, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any, els treballadors de l'ICGC tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc de la mateixa localitat i del mateix grup retributiu.

No obstant això, quan el treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de descendent de primer grau. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament.

43.3 Excedència voluntària per tenir cura d'un familiar

Els treballadors de l'ICGC tenen dret a un període d'excedència de durada mínima de 3 mesos i màxima de 3 anys, per tenir cura d'un membre de la seva família, fins al segon grau que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels membres de la plantilla de l'ICGC. El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat. Té dret a la reserva del lloc de treball durant tot el període d'excedència. Si dues o més persones de la mateixa àrea generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Quan un nou familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posaria fi a la que s'estigués gaudint.

Si durant la vigència d'aquest Conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència per al personal funcionari, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral. Aquesta excedència no és aplicable al personal eventual.

43.4 Excedència per manteniment de la convivència

Dret a l'excedència per manteniment de la convivència si la persona convivent ha de residir en un altre municipi. La durada mínima és d'un any. El període de permanència en aquesta situació no serà computable a efectes d'antiguitat, i durant el primer any tindrà dret a reserva del lloc de treball.

43.5 Excedència per violència de gènere

Suspensió del contracte per decisió de la persona que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. En aquest cas, el període de suspensió serà per al temps que es sol·liciti.

Durant els dos primers mesos d'excedència el treballador tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per descendent de primer grau a càrrec.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat.

Durant els primers sis mesos, prorrogables d'acord amb el que disposa la normativa, tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

Totes aquestes excedències computen en drets personals i passius.

43.6 Excedència forçosa

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedeix en els següents supòsits:

a) Per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat.

b) Quan siguin autoritzats per la Generalitat a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis, i produirà la reincorporació de forma immediata.

43.7 Maternitat

Per maternitat, es disposarà d'un descans de 16 setmanes ininterrompudes abans o immediatament després del part, i 2 setmanes més per cada descendent de primer grau a partir del segon en cas de part múltiple. En cas de discapacitat de l'infant, el permís s'ampliarà 2 setmanes més.

El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Aquestes 6 setmanes són d'obligat gaudiment per la mare. De la resta en pot fer ús el pare. En cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o de guarda legal exclusiva, en pot fer ús l'altra persona progenitora sempre que tingui la guarda legal. Pot gaudir-se parcialment.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Si el gaudiment del descans coincideix amb les vacances es gaudirà d'aquestes un cop finalitzi el descans.

No obstant això, en cas que la mare i l'altre progenitor treballin, aquella, sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans postpart, de forma simultània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor de l'altre progenitor, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare, si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident de l'altre progenitor, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un descendent de primer grau menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada infant a partir del segon, comptades a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un descendent de primer grau major de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes quan es tracti de menors amb discapacitats o minusvalidesa o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

En el cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits de gaudiment simultani del període de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o del que correspongui en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares i/o mares al país d'origen de l'infant adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a sis setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

43.8 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

43.9 Suspensió del contracte en el supòsit de risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

43.10 Situació d'incompatibilitat

El treballador/a que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un dels llocs de treball, quedarà en situació d'excedència voluntària, en aquell del qual cessi.

Per fer efectiu el reingrés, s'aplicarà el procediment previst en l'apartat 1 d'aquest article i en l'article 21 d'aquest Conveni.

Tot el que disposa l'article 43 pel que fa al grau d'ascendència o descendència, s'entendrà per a consanguinitat o afinitat.

Article 44. Viatges, dietes i indemnitzacions

44.1 Els viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'empresa hagi d'efectuar el treballador/a fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball se li hauran d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en

Dimecres, 15 de juliol de 2015

cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les normes i el procediment que fixa el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei i posteriors actualitzacions. La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada.

44.2 Pel que fa al personal de Vol, en cas de permanència fora de Catalunya es garantirà el següent:

- A Espanya, Europa i països mediterranis: canvi de tripulació cada dues setmanes.
- A la resta del món: canvi de tripulació cada tres setmanes.

Article 45. Formació

45.1 Amb l'objectiu de contribuir al desenvolupament professional del personal de l'ICGC es confeccionarà un Pla de Formació anual amb la participació de la RTT. Amb aquesta finalitat, es crearà una comissió de formació paritària, composta per membres de la direcció i de la RTT, que serà l'encarregada de gestionar el pressupost per a l'elaboració de l'esmentat Pla. Aquest Pla inclourà accions formatives en funció de les possibilitats econòmiques de l'empresa i inclourà els objectius següents:

- Capacitar i actualitzar la formació del personal perquè desenvolupi eficaçment les funcions del seu lloc de treball.
- Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal de la plantilla.
- Facilitar l'adaptació de la plantilla als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.
- Promoure el desenvolupament personal i professional del personal per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

45.2 L'empresa facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors de l'ICGC. En el cas que l'empresa no ofereixi aquestes 40 hores, els treballadors podran gaudir d'un permís, dins l'any, per les hores que manquessin fins arribar a aquest límit per assistir a cursos de formació relacionats amb el lloc de treball que desenvolupa, prèvia valoració i autorització de la direcció.

45.3 Els criteris de selecció d'assistents a les accions formatives proposades seran els següents:

- En primer lloc, assistirà a cada curs el personal per al que s'ha dissenyat específicament l'acció formativa.
- En segon lloc, podrà assistir aquell personal que estigui interessat en l'acció formativa, i que aquesta tingui relació amb el seu lloc de treball.
- En tercer lloc, podrà assistir aquell personal interessat encara que no tingui relació amb el seu lloc de treball. En aquest cas, l'assistència estarà condicionada a que hi hagi places suficients i que es compleixin els requisits del curs.

45.4 Despeses. L'ICGC es farà càrrec dels desplaçaments en transport públic fins els centres de formació de fora de la ciutat del centre de treball, d'aquells cursos que es realitzin dins de l'horari laboral. Per al personal de Montjuïc, l'ICGC es farà càrrec dels desplaçaments, en transport públic fins els centres de formació de Barcelona ciutat, que tinguin l'origen o el final al centre de treball, d'aquells cursos que es realitzin dins de l'horari laboral.

L'ICGC no es farà càrrec de taxis i tiquets d'aparcament. Tampoc s'abonaran les despeses de dinars dels cursos realitzats en la mateixa localitat del centre de treball, excepte aquells inclosos en el curs.

45.5 Les hores de formació que sobrepassin l'horari habitual no es compensaran de cap manera, sent a càrrec del treballador a excepció del personal de tarda que canviï de torn per assistir a un curs de matí o del personal de matí que canviï de torn per assistir a un curs de tarda (compensació com a hora normal).

Article 46. Seguretat i salut laboral

46.1 La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de la direcció de l'ICGC i de la RTT signants d'aquest Conveni.

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

L'ICGC es compromet a potenciar l'assoliment 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 el conjunt de les seves activitats i en tot el personal sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic, a través de la implantació i aplicació d'un pla de

Dimecres, 15 de juliol de 2015

prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció.

L'ICGC tindrà cura en la protecció de persones i col·lectius que, per les seves característiques, es considerin d'especial sensibilitat.

46.2 L'ICGC i la RTT acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

- En aplicació del Pla de prevenció es continuarà amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva. Aquestes avaluacions inclouran la dels riscos psicosocials. L'activitat preventiva buscarà la conscienciació de tots els nivells jeràrquics en temes de prevenció de riscos, inclourà els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris. S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.

- Per tal de garantir que tot el personal rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, s'oferirà a tots els treballadors formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament. Caldrà actualitzar la formació tenint en compte que els riscos poden evolucionar i les condicions de treball poden estar subjectes a canvis.

- Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual per aquell personal que ocupi llocs de treball en els que el resultat de l'avaluació de riscos faci recomanable que rebin una formació específica.

46.3 En aplicació de l'article 24 de la LPRL, l'empresa establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tingui contractades, per garantir que el personal que hi treballa tingui la cobertura i la protecció adients.

46.4 El servei de prevenció determinarà els llocs de treball que, fruit de les especials condicions, estaran subjectes a revisions mèdiques periòdiques obligatòries per al treballador/a. Així mateix establirà amb quina periodicitat caldrà realitzar-les.

Article 47. Règim disciplinari

47.1 Els treballadors de l'ICGC poden ser sancionats per la direcció, a proposta del comandament responsable o de l'àrea de Gestió de Persones, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

47.2 L'empresa ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

47.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'empresa davant de qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

47.4 Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb la resta de personal de l'ICGC.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) L'abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

47.5 Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut a càrrecs superiors, inferiors i resta de personal.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions de superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física de la pròpia persona o de les altres persones de la plantilla.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres persones de la plantilla en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

47.6 Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- c) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- d) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- e) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- f) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins d'un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- g) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- h) Les ofenses verbals o físiques a càrrecs superiors o càrrecs de l'Administració de la Generalitat, així com a la resta de personal de l'ICGC.
- i) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- j) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.
- k) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- l) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que es tenen encomanades.
- m) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- n) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què es tingui o s'hagi tingut accés per raó del càrrec o funció.
- o) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- p) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- q) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- r) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un càrrec superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- s) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- t) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- u) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- v) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- w) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- x) La persecució laboral.
- y) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral.

47.7 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

47.7.1 Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

47.7.2 Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.
- Destitució del càrrec de comandament.

47.7.3 Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament.
- Destitució del càrrec de comandament.

47.8 Procediment sancionador

Per a la imposició de sancions lleus no serà obligatòria la instrucció de l'expedient disciplinari previ. Serà suficient amb la comunicació de la sanció a la RTT i a l'interessat i donar audiència a aquest últim.

És competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari, el Director/a de l'ICGC.

El procediment sancionador de faltes greus i molt greus es recollirà per escrit i constarà de les següents fases:

47.8.1 Resolució d'incoació

L'expedient sancionador s'iniciarà amb la resolució d'incoació. Aquesta resolució contindrà:

- Nomenament d'instructor/a.
- Descripció dels fets constitutius de la possible falta.
- Data en què varen tenir lloc els fets descrits.

La resolució d'incoació serà notificada al treballador/a subjecte a expedient, als nomenats com a instructor/a i secretari/ària, a la RTT i a la secció sindical en el cas que la persona afectada estigui afiliada i així ho faci constar.

En aquesta mateixa resolució així com durant la tramitació del procediment es poden acordar mesures preventives per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats.

En el termini màxim de 5 dies hàbils comptats a partir de la notificació de la incoació de l'expedient, l'instructor/a podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs i també tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives.

47.8.2 Al·legacions del personal afectat

Un cop notificada la incoació de l'expedient al treballador/a aquest tindrà un període màxim de 5 dies hàbils per realitzar al·legacions i proposar les pràctiques de les proves que consideri pertinents per a la seva defensa.

47.8.3 Pràctica de proves

En el termini màxim de 10 dies hàbils des de la recepció de les al·legacions del treballador/a, l'instructor/a practicarà aquelles proves que jutgi oportunes i d'altres que estimi convenients per a la investigació dels fets.

47.8.4 El plec de càrrecs

Un cop practicada la prova, l'instructor/a, en el termini màxim de 7 dies hàbils, realitzarà el plec de càrrecs. Aquest serà notificat al treballador/a inculpat, i a la RTT.

47.8.5 Vista

En el període màxim de 3 dies hàbils es citarà el personal afectat i la RTT per a l'acte de vista, que consistirà en posar de manifest la documentació de l'expedient.

47.8.6 Plec de descàrrecs

El personal afectat disposarà d'un termini màxim de 10 dies hàbils per a presentar el plec de descàrrecs amb totes les al·legacions que consideri pertinents per a la seva defensa.

En el mateix període la RTT podrà realitzar un informe amb les valoracions que estimi procedents.

47.8.7 Proposta de resolució

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Transcorregut el termini anterior i en el termini màxim de 5 dies hàbils, l'instructor/a elaborarà la proposta de resolució que es notificarà a la persona interessada, la qual en el termini de 3 dies hàbils podrà al·legar davant l'instructor/a tot el que consideri convenient en la seva defensa.

47.8.8 Resolució de l'expedient

L'expedient complet s'ha de remetre, amb caràcter immediat, a l'òrgan competent per a què en el termini màxim de 3 dies hàbils dicti la decisió que correspongui.

La resolució de l'expedient es notificarà a la persona interessada, a la RTT i a la secció sindical en el cas que la persona inculpada estigui afiliada i així ho faci constar.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

47.9 Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

47.10 Els càrrecs superiors que tolerin o encobreixin les faltes del personal subordinat incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a la persona autora, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

47.11 Qualsevol persona de la plantilla pot donar compte per escrit, per si mateixa o mitjançant la seva representació, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

La direcció obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

47.12 Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Article 48. Millors socials

48.1 Assegurança de vida i accidents

L'Institut subscriurà una assegurança de vida i d'accident per a tot el personal de l'ICGC amb vinculació indefinida.

48.2 Assegurança pèrdua de llicència

A partir d'un any de permanència a la empresa. L'ICGC es farà càrrec de l'import de l'assegurança de pèrdua de llicència del SEPLA dels pilots de l'ICGC, per un import màxim de 250 EUR mensuals.

48.3 Responsabilitat civil

L'ICGC subscriurà la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tot el personal de l'entitat sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquest personal porti a terme en relació amb les funcions per a les quals hagi estat contractat o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o in itinere, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

48.4 L'empresa assumeix i potencia les fórmules de jubilació gradual i flexible com a mecanismes idonis per millorar el relleu generacional i activar la incorporació de personal de forma gradual i flexible. En aquest sentit, es mostra una clara preferència per la fórmula de la jubilació parcial amb contracte de relleu, dels treballadors que reuneixin els requisits per tenir dret a la pensió contributiva de la jubilació a la Seguretat Social (sempre que s'obtinguin les preceptives autoritzacions administratives).

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Com a mesura per facilitar els tràmits administratius requerits per la Seguretat Social, les vacants derivades d'aquesta situació no hauran de publicar-se internament.

48.5 Fons d'Acció Social

A través del Fons d'Acció Social (FAS) es destinaran ajuts econòmics per a necessitats de caràcter personal dels treballadors que compleixin amb els requisits establerts per la comissió del FAS.

L'import a destinar a aquests ajuts serà del 0,3% de la massa salarial de l'empresa per al mateix any.

La comissió del FAS és un òrgan paritari on resten representats la RTT i la direcció de l'ICGC i que estableix les bases i el procediment de repartiment de l'import consignat a tal efecte.

48.6 Pla de pensions

L'ICGC resta adherit al pla de pensions de promoció conjunta del personal de la Generalitat de Catalunya, en les mateixes quantitats i condicions que el personal laboral de la Generalitat.

48.7 Ajut al menjar

El personal percebrà un val menjador, en la mateixa quantitat que l'establert a la Generalitat de Catalunya per cada dia que treballi al matí i a la tarda. Per a percebre aquests vals serà necessari que s'hagi treballat al menys una hora i mitja després de realitzar la pausa per dinar dins els límits establerts per a la realització de la mateixa.

48.8 Complement d'incapacitat temporal

Règim de millores a la prestació econòmica d'incapacitat temporal:

- En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda pel règim de previsió social corresponent es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes es tindrà dret des del primer dia i fins al tercer, ambdós inclosos, a un complement de la prestació econòmica de la incapacitat fins completar, juntament amb aquella, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, des del dia quart fins el vintè, fins completar el 75% de les mateixes retribucions i, a partir del vint-i-unè fins completar el 100% de les retribucions esmentades.
- Les empleades públiques embarassades i les víctimes de violència de gènere percebran, des del primer dia un complement de la prestació fins al cent per cent de les retribucions.
- En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

48.9 Jubilació voluntària

El treballador/a de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

- Als 64 anys: 2.792,12 EUR més 2 mensualitats
- Als 63 anys: 3.101,22 EUR més 4 mensualitats
- Als 62 anys: 3.411,34 EUR més 6 mensualitats
- Als 61 anys: 3.721,46 EUR més 8 mensualitats
- Als 60 anys: 4.031,59 EUR més 10 mensualitats

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de la sol·licitud de jubilació. Si aquesta es sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Article 49. Prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe

Tot el personal de l'ICGC té dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva integritat física i moral.

Amb la finalitat de protegir la dignitat de les persones i crear i mantenir un ambient laboral respectuós, existeix a l'empresa el Protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe en el lloc de treball. El personal de l'ICGC haurà d'atendre el que disposa el citat protocol que restarà publicat a la Intranet corporativa de l'ICGC.

El referit protocol desenvolupa l'article 48 de la Llei Orgànica per a la igualtat entre dones i homes i té com a objectiu principal l'establiment de pautes d'actuació que permetin prevenir, detectar, valorar i actuar davant de casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

La finalitat última és oferir garanties als treballadors de l'empresa que aquests comportaments seran estudiats i valorats als efectes oportuns i, si correspon, sancionats en base al procediment sancionador que en el mateix protocol s'articula.

Article 50. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

L'ICGC entén que únicament pot aprofitar al màxim el potencial i el talent del seu capital humà partint del principi d'igualtat d'oportunitats entre les persones que hi treballen per tal d'aconseguir un objectiu comú: treballar en condicions d'equitat, sense que les diferències comportin desigualtats.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, havent d'adoptar amb aquesta finalitat, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que seran negociades i, en el seu cas, acordades amb la RTT.

Durant la vigència d'aquest Conveni, les parts es comprometen a elaborar el Pla d'igualtat de l'ICGC. Amb aquesta finalitat, es crearà una Comissió d'igualtat, que serà de caràcter paritari, amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla com una estratègia d'optimització de recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendent en la política de recursos humans.

Entre altres, aquest Pla ha de desenvolupar el següent:

- Fer un seguiment i anàlisi per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes.
- Establir una metodologia i un calendari per a la seva elaboració (compromís, diagnosi, estructura del pla, definició de mesures, execució, seguiment i avaluació).
- Elaborar el diagnòstic de la situació prèvia.

Un cop finalitzada la diagnosi de la situació, s'acordaran les mesures que s'han d'implementar per tal de corregir les situacions de discriminació o desigualtat que s'hagin detectat, els terminis per a portar-les a terme, les persones responsables de fer-ho, així com els indicadors i terminis per a la seva avaluació.

Per a un funcionament òptim de la Comissió, aquesta es dotarà d'un reglament propi.

Article 51. Responsabilitat social

La Responsabilitat social és la integració voluntària, per part de les empreses, de preocupacions socials i ambientals en les seves operacions comercials, processos productius i relacions amb els seus grups d'interès: clients, proveïdors, treballadors i societat en general.

L'ICGC es compromet a desenvolupar al llarg de la vigència del present Conveni una política de responsabilitat social transversal a totes les seves actuacions.

Article 52. Comissió d'estudi de la implantació del teletreball

Durant la vigència d'aquest Conveni es crearà una comissió paritària formada per tres membres representants de la direcció i tres membres de la RTT per tal d'estudiar la viabilitat de l'aplicació de fórmules de teletreball a l'ICGC.

Article 53. Ús de les tecnologies de la informació i la comunicació

L'empresa té establert un sistema de política de seguretat dels recursos informàtics que resta publicat a la intranet corporativa amb la finalitat de que tot el personal en tingui coneixement. El personal de l'ICGC haurà d'atendre al que es disposa en l'esmentada política.

Article 54. Drets de representació col·lectiva i de reunió del personal de l'ICGC

54.1 Participació

De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'ET, el personal que presta serveis a l'ICGC té dret a participar mitjançant els òrgans de representació regulats en aquest capítol, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent.

54.2 Centre de treball

En les eleccions a la RTT de l'ICGC, la totalitat d'establiments dependents de cadascun dels departaments que radiquin en una mateixa província constitueixen un únic centre de treball, sempre que el personal afectat es trobi inclòs en l'àmbit d'aplicació d'un mateix conveni col·lectiu.

54.3 Delegats/des de personal

La RTT en els centres de treball que tinguin una plantilla de més de 5 i menys de 50 persones, l'han d'exercir el delegat/a o els delegats de personal.

Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament, davant de la direcció, la representació per a la qual van ser escollits i tenen les mateixes competències que els comitès d'empresa territorials.

54.4 Comitès d'empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt del personal per a la defensa dels seus interessos. S'han de constituir a cada centre de treball el cens del qual sigui igual o superior a 50 persones.

Li corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles 64, 65 i 68 de l'ET i altres disposicions legals reconeixen.

54.5 La RTT, a més de les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que reconeixen els articles 64, 65 i 68 de l'ET i altres disposicions legals, tenen els drets següents:

- Disposar d'un local adequat i dotat del material i l'equip d'oficina necessaris per poder desenvolupar les seves activitats representatives.

- Disposar dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents. Aquests taulers s'han d'instal·lar en llocs clarament visibles i accessibles per assegurar que la informació arribi fàcilment al personal.

54.6 Reunions i assemblees

La RTT i les seccions sindicals legalment acreditades a l'empresa poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada. Aquesta norma s'ha d'adequar als horaris respectius. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació de serveis.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral fins a un màxim de 24 hores anuals, de les quals 8 corresponen a les seccions sindicals.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

El preavis de convocatòria s'ha de presentar davant la direcció amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea.

54.7 Crèdit horari

Cada una de les persones membres de la RTT tindrà dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions, d'acord amb el previst a l'article 68 de l'ET.

54.8 Comitè intercentres

D'acord amb allò que estableix l'article 63.3 de l'ET es podrà constituir un Comitè Intercentres que respectarà la proporcionalitat dels sindicats o candidatures, segons els resultats electorals considerats globalment.

Les funcions del Comitè Intercentres podran ser, per analogia, les ja previstes per als Comitès d'Empresa, tenint en compte que el seu àmbit d'actuació i representativitat és la totalitat de l'empresa.

54.9 Seccions sindicals

La constitució, composició i distribució de les seccions sindicals i els locals sindicals es realitzarà d'acord amb la legislació vigent.

Els delegats de les seccions sindicals, es reconeixen com a representació del personal afiliat al sindicat corresponent.

Disposicions

Disposició addicional primera

Limitacions i suspensions

Fruit de les darreres modificacions patides com a conseqüència de les diferents polítiques públiques de contenció de despesa, la regulació dels permisos i beneficis socials que es detallen a continuació resten suspesos; malgrat això, les parts signants d'aquest Conveni expressen la seva voluntat de recuperar la regulació establerta en el present document en el moment que l'esmentada suspensió deixi d'estar en vigor.

Article 29. complement de productivitat.

Article 48.5. aportacions al fons d'acció social.

Article 48.6. aportacions al pla de pensions.

Article 48.7. ajut al menjar

Article 35. allò establert a l'article 35 restarà limitat per allò que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya en relació amb la realització i percepció d'hores extraordinàries.

Disposició addicional segona

Reducció paga extraordinària exercici 2014

En aplicació i compliment de l'article 33 de la Llei 1/2014, de 27 de gener, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2014, en l'exercici 2014, i amb caràcter temporal, es redueixen les retribucions anuals del personal inclòs en aquest Conveni en la quantia equivalent a una paga extraordinària, en els termes que estableixi la mateixa, sens perjudici del que estableixin resolucions judicials posteriors al respecte.

Disposició addicional tercera

Per a totes aquelles disposicions en matèria de personal que es dictin en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya que no siguin d'aplicació directa als treballadors de l'ICGC, l'empresa i els representants del personal, en el termini de 15 dies des que es tingui coneixement del supòsit de fet, iniciaran negociacions per a valorar la possible aplicació d'aquestes mesures a tot el personal inclòs en el present Conveni, sempre d'acord amb les disposicions sobre despeses de personal que es recullin a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Disposició addicional quarta

No difusió de dades personals

En compliment de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, sobre protecció de dades de caràcter personal, l'empresa únicament difondrà les dades personals del seu personal en els casos estrictament necessaris a l'empara d'una obligació legal i/o amb les garanties necessàries establertes en la pròpia Llei o en el seu reglament.

Disposició derogatòria

Queden sense efecte totes les condicions de treball i retributives de caràcter col·lectiu pactades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Annex A: Taula de retribucions

Taula retribucions mensuals i anuals del personal de l'ICGC per a l'any 2014

Taules elaborades segons els imports vigents a partir de l'1 de juny de 2010, en aplicació del Decret-Llei 3/2010 de 29 de maig.

Grup	subgrup	Nivell	Sou base	C. Qualificació	Complement lloc comandament	Total any 37,5h
A	Subdirector	A15	1.844,12	2.000,00	1.349,68	66.013,84
		A14	1.844,12	1.850,38	1.288,69	63.486,52
	Cap d'Àrea	A13	1.844,12	1.620,38	1.141,81	58.963,96
		A12	1.844,12	1.320,38	803,51	51.304,36
		A11	1.844,12	1.320,38	631,43	49.239,40
	Cap Unitat	A10	1.844,12	1.175,38	431,63	45.101,80
		A9	1.844,12	820,38	147,59	37.433,32
		A8	1.844,12	700,00	267,94	37.432,96
	Responsable	A7	1.844,12	626,28	134,60	34.948,24
		A6	1.844,12	512,35	113,93	33.333,04
		A5	1.844,12	626,28	-	33.333,04
	Tècnic superior 1	A4	1.844,12	512,35	-	31.965,88
		A3	1.844,12	346,64	-	29.977,36
	Tècnic superior 2	A2	1.844,12	267,91	-	29.032,60
		A1	1.844,12	1,34	-	25.833,76
B	Tècnic especialista 1	B5	1.549,85	542,39	-	28.206,58
		B4	1.549,85	463,66	-	27.261,82
	Tècnic especialista 2	B3	1.549,85	412,56	-	26.648,62
		B2	1.549,85	316,76	-	25.498,96
	Tècnic especialista 3	B1	1.549,85	264,99	-	24.877,78
C	Tècnic 1	C5	1.335,27	540,93	-	25.184,94
		C4	1.335,27	370,50	-	23.139,78
	Tècnic 2	C3	1.335,27	246,22	-	21.648,42
		C2	1.335,27	210,12	-	21.215,22
	Tècnic 3	C1	1.335,27	124,99	-	20.193,60

Traducción del texto original aportado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUT CARTOGRÀFIC I GEOLÒGIC DE CATALUNYA PARA EL PERÍODO 1.02.2014-31.12.2016

Glosario de abreviaturas y siglas

CIVE: Comisión Paritaria para la Interpretación, la Vigilancia y el Estudio del Convenio
 CSSL: Comité de Seguridad y Salud Laboral
 EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público
 ET: Estatuto de los Trabajadores
 FAS: Fondo de Acción Social

Dimecres, 15 de juliol de 2015

ICGC: Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya
LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
RTT: Representación Legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan este Convenio

Este Convenio ha sido negociado por la dirección y por la Representación Legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras (RTT), del Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC).

Artículo 2. Ámbito personal

Este Convenio es de aplicación al personal que, con relación jurídico-laboral, presta o preste servicios en un futuro en el ICGC.

Artículo 3. Ámbito funcional

Las normas contenidas en este Convenio afectan a todo el personal del centro de trabajo que el ICGC tiene en Barcelona.

Artículo 4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Convenio es la provincia de Barcelona.

Artículo 5. Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el DOGC y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con efectos económicos retroactivos desde el 1 de febrero de 2014, salvo disposición en contra en el texto articulado.

Artículo 6. Prorroga y denuncia

Este Convenio se entiende prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia dentro de los dos meses anteriores a la fecha en que finalice su vigencia y con los límites que prevé el marco normativo de aplicación. En cuanto a la negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia; la parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia deberá ajustarse a lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Denunciado el presente Convenio, su contenido se mantendrá en vigor en tanto no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del ET, efectuase el control de la legalidad o las partes interesadas impugnasen el Convenio directamente ante los Tribunales y que, como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción laboral anulase total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio de lo que se ha acordado, y el resto del Convenio quedará en vigor. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, regirán las condiciones particulares preexistentes para cada trabajador.

Artículo 8. Cláusula de garantía

El contrato de trabajo se basa en el principio de estabilidad en la relación laboral.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjese, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio de la dependencia del ICGC, dicha modificación no afectará a lo que se ha pactado en este Convenio que tendrá la consideración de norma mínima y tendrá que garantizar las relaciones jurídico-laborales con total respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 9. Compensación y absorción

Las retribuciones que establece este Convenio compensan y absorben todas las existentes con anterioridad a su entrada en vigor e, igualmente, el resto de condiciones de trabajo establecidas previamente.

Artículo 10. Comisión paritaria para la Interpretación, la Vigilancia y el Estudio del Convenio y resolución de conflictos

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3.e) del ET, una Comisión Paritaria para la Interpretación, la Vigilancia y el Estudio del Convenio (CIVE), que estará formada por 3 representantes de la dirección y 3 representantes de la RTT.

La CIVE tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar y aplicar el Convenio.
- b) Recibir información sobre previsión anual de nuevas contrataciones.
- c) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales, adscripción definitiva a los grupos/niveles y subgrupos profesionales y cambios de organigrama.
- d) Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre interpretación de lo que se ha pactado.
- e) Tener conocimiento de las modificaciones de la plantilla que afecten de forma substancial al volumen de cualquier centro de trabajo de la entidad.
- f) Conocer los conflictos colectivos de intereses y de interpretación de norma que se puedan plantear en el ámbito del Convenio, con carácter previo a la jurisdicción competente.
- g) Entender de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas derivadas de este Convenio, y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la comisión.
- h) Intervenir en los procesos de discrepancia en los procedimientos de inaplicación del convenio.

Los acuerdos y resoluciones de la CIVE tendrán plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio; se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. La CIVE determinará cual de sus pactos o acuerdos serán susceptibles de hacerse públicos en los centros de trabajo. Así mismo, sus resoluciones se enviarán a aquellos colectivos directamente interesados en el plazo máximo de 15 días.

Los miembros de la CIVE dispondrán de tiempo suficiente para el ejercicio de sus funciones así como para la asistencia a las reuniones.

Todos aquellos conflictos de interpretación o aplicación del presente convenio se someterán a la CIVE para buscar una solución. Para dirimir aquellos conflictos que no se puedan solucionar en la sede de esta comisión se pacta expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de tal Tribunal, a los efectos de lo que establecen los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la dirección del ICGC y su aplicación concreta corresponde a los titulares de la diferentes Áreas y Unidades, sin perjuicio del derecho de representación colectiva en el ET.

Artículo 12. Modificación de condiciones substanciales de trabajo

La dirección, por probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo. Estos supuestos de modificación de carácter individual o colectivo han de estar precedidos de un período de consultas con la RTT de duración no inferior a 15 días.

En caso de desacuerdo, la dirección del ICGC ha de notificar la decisión tomada al personal afectado y a la RTT, y, previamente a la fecha efectiva de aplicación de la decisión de la dirección, se ha de abrir un plazo de efectividad de 30 días.

El período de consultas ha de hacer referencia a las causas que motivan la decisión de la dirección y a la posibilidad de evitar o reducir los efectos, y también, a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para el personal afectado. Durante el período de consultas, las partes han de negociar de buena fe con vista a la obtención de un acuerdo.

En todo aquello que este artículo no establece se ha de seguir lo que dispone el artículo 41 del ET.

Tienen la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las materias siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones cuando excedan los límites que, para la movilidad funcional, establece el artículo 39 del ET.

Artículo 13. Movilidad funcional

13.1 La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades justificadas del servicio, siempre que no comporte una modificación substancial de las condiciones del trabajo o no implique cambios de residencia, no tiene la consideración de movilidad geográfica, incluso cuando comporte cambio de unidad administrativa, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 39 del ET. Para llevar a cabo estos cambios de trabajo, es preceptivo el informe de la RTT, el cual se ha de emitir en un plazo máximo de tres días hábiles.

Estos cambios de puesto de trabajo se han de motivar de manera suficiente y se han de realizar sin perjuicio económico ni profesional de la persona afectada y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

13.2 Encargo de subgrupo superior

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el ICGC podrá encomendar a su personal el ejercicio de funciones correspondientes a un subgrupo profesional superior al que tenga de la misma área funcional o, si es de otra área funcional, siempre que sea del grupo inmediatamente superior, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, con el informe previo de la persona responsable de cada área o unidad y la correspondiente comunicación a la RTT cuando este encargo sea superior a 15 días. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todo el personal del área afectada que reúna los requisitos necesarios para efectuar las funciones y comportará la reserva del puesto de origen. Para determinar las personas que efectuarán estos turnos los departamentos efectuarán un proceso de selección interno que tendrá que ser acordado con la RTT; hasta que no se adopte un nuevo acuerdo, este proceso será el mismo para todos los procesos que efectúe la empresa.

Una vez superados los plazos mencionados en el primer párrafo de este punto, si el trabajo realizado no fuese con carácter de sustitución y hubiese un puesto de trabajo vacante, se tendría que abrir convocatoria para su provisión mediante los procedimientos que establece este Convenio.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Cuando se realicen trabajos de subgrupo superior al del trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre el subgrupo asignado y la función que efectivamente realice.

Los trabajos de subgrupo superior se tendrán que encargar siempre por escrito al trabajador/a.

13.3 Trabajos de subgrupo inferior

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, al ICGC hay que destinar personal a tareas correspondientes a un subgrupo inferior al que tiene, dentro de la misma área funcional o si es de otra área funcional siempre que sea del grupo inmediatamente inferior, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que no podrá exceder en ningún caso los dos meses cada año para llevarlas a cabo, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su subgrupo profesional.

Estos trabajos se han de llevar a cabo por turnos rotativos.

Cuando el encargo sea superior a 10 días, será preceptivo el informe de la RTT, que será emitido en el plazo máximo de 3 días hábiles. Si en este plazo no se emite este informe, se entenderá que es favorable al encargo de trabajo de subgrupo inferior.

13.4 Protección de la maternidad

Conforme a lo que dispone el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad y la salud de alguna trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, o para el feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no resulte posible, o cuando a pesar de esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico/a que asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá que desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su situación.

Este cambio de puesto de trabajo o función se hará de conformidad con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de trabajo o función de origen.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y el del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), los cuales deberán ser emitidos en el plazo máximo de 15 días.

En ningún caso la adaptación o cambio de puesto de trabajo por protección de la maternidad comportará ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

13.5 Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

Conforme a lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el ICGC garantizará la protección de la salud de su personal que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esta finalidad se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible y con la finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se deberá encargar a la persona afectada el ejercicio de funciones de un puesto de trabajo que pueda desempeñar.

Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán a plazas de cualquier área y/o unidad del ICGC siempre que la persona afectada reúna los requisitos para proveer el puesto de trabajo y las características para desempeñarlo. A estos efectos se requerirá que en el plazo de 30 días el servicio de prevención efectúe un informe en el cual se acredite que las tareas de este puesto de trabajo pueden ser realizadas por esta persona; el informe del servicio de prevención se someterá a la consideración del CSSL para que éste se pronuncie sobre la procedencia o no de efectuar el cambio de puesto de trabajo.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

El nuevo puesto de trabajo será, preferentemente, de l mismo subgrupo profesional y en el mismo centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema tendrá carácter provisional y será objeto de revisión en períodos anuales. Si después de dos revisiones el informe del servicio de prevención confirma que se mantienen las circunstancias que motivaron el cambio, éste será definitivo. Así mismo, el cambio de puesto ha de comportar un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo del ICGC, para poder desempeñar las nuevas tareas que se le asignen.

Al mismo tiempo, la persona afectada, durante el tiempo que el cambio de puesto sea provisional, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación que se organicen en la unidad de origen y relacionados con su anterior puesto de trabajo.

Esta persona percibirá los complementos de puesto de trabajo correspondientes al nuevo puesto. En el supuesto de que las retribuciones totales en el nuevo puesto sean inferiores, se tendrá derecho a percibir un complemento por la diferencia entre éstas y las que percibía.

En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, el ICGC se compromete a facilitar las medidas oportunas para posibilitar que la persona en cuestión acceda a las modalidades de jubilación previstas en este Convenio que requieran de la suscripción de un contrato de relevo. En el caso de la jubilación parcial se posibilitará que la persona reduzca su jornada laboral hasta el porcentaje máximo permitido por la legislación vigente, así como que pueda concentrar esta jornada en un período determinado, siempre que no está contraindicado por motivos de salud.

Artículo 14. Movilidad geográfica

En materia de traslado y desplazamiento habrá que atenerse a lo que dispone el artículo 40 del ET.

Sin perjuicio de lo que establece el artículo mencionado sobre compensación por gastos propios y de familiares a su cargo, en los casos de traslado forzoso por necesidades del servicio que impliquen cambio de residencia será de aplicación al personal laboral el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones por razón del servicio a la Generalitat de Cataluña, y posteriores actualizaciones, adecuando cada una de las situaciones a las características específicas del servicio a desempeñar por el personal laboral.

Se exceptúan aquellos casos en que el traslado sea impuesto como una sanción por decisión de la autoridad competente.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o subgrupo equivalente que haya vacante en cualquiera de los centros de trabajo del ICGC.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante la cual se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona afectada. Finalizado este período, podrá optar entre volver a su puesto anterior o continuar en el nuevo.

Artículo 15. Clasificación profesional

15.1 La clasificación profesional tiene por objeto asignar a cada trabajador/a unas funciones, dentro de un sistema ordenado en grupos, subgrupos y niveles, y agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con éstos.

15.2 En materia de clasificación profesional hay que atenerse a lo que disponen los artículos 22 y 39 del ET, y a lo que se ha pactado en este Convenio.

15.3 Se entenderá por grupo profesional el que agrupa unitariamente las titulaciones necesarias para desempeñar los diferentes puestos de trabajo, salvo la excepción que se establece en el artículo 21.3.

Los grupos profesionales se describen en el artículo 16 de este Convenio.

15.4 El subgrupo agrupa un conjunto de niveles profesionales de similar aptitud profesional, y engloba un componente definitorio del contenido básico o dominante de la prestación profesional.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

15.5 El nivel profesional se asignará en función de las especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal dentro de los diferentes subgrupos.

15.6 En cuanto a las convocatorias de nuevo acceso, hay que acreditar los conocimientos generales técnicos, la titulación y demás requisitos que establezca la convocatoria del puesto de trabajo a cubrir, que respetará en todo caso lo que se determine en el sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio.

15.7 A las personas de la plantilla actual afectadas por este Convenio no se les pueden exigir títulos académicos para el ejercicio de su función actual, salvo los casos en que por ley se exija la titulación.

15.8 Identificación del personal

El personal del ICGC ha de estar identificado mediante una tarjeta de identificación, salvo que se encuentre en espacios donde por regla general no acceda el público, y, en todos los casos, siempre que se relacione con éste.

Artículo 16. Nomenclátor de clasificación profesional

16.1 Definición de grupos y subgrupos profesionales

Grupo C

Se encuadrará dentro del grupo profesional C el personal que desempeñe tareas que requieran disponer del título de bachillerato, de técnico/a o de técnico/a superior correspondiente a ciclos formativos de grado medio, superior o equivalente.

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

Subgrupo Técnico/a 3

Criterios generales: tareas de realización de operaciones poco complejas, siguiendo una metodología de trabajo claramente establecida, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación, con un nivel medio de dependencia que implica un control sistemático.

Nivel C1

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Operador/a 3. Realiza tareas de operación sin complejidad. El personal permanecerá en este subgrupo mientras dure el proceso de formación inicial, que se estima en 12 meses. Una vez superada una valoración que respete los principios de igualdad, mérito y capacidad, la persona promocionará al subgrupo superior.
- Grado Superior (FP). Se encuentra en posesión de un título oficial de ciclo formativo de grado superior o equivalente y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee.

Nivel C2

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Operador/a 2. Realiza tareas de operación digital, ploteado de mapas, escaneo y toponimia, entre otras tareas de operación, que requieren un cierto nivel de experiencia y cualificación.
- Dependiente/a de tienda. Realiza tareas de atención al público y de comercialización de productos en los puntos de venta.
- Administrativo/a. Realiza funciones administrativas que requieren conocimientos especializados y diversos años de experiencia.
- Técnico/a. Realiza tareas de soporte técnico para las cuales se necesita un nivel de cualificación y experiencia media o también tareas de almacén para las cuales se necesita un nivel de cualificación y experiencia medio.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Subgrupo Técnico/a 2

Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones de complejidad que se realizan con una metodología de trabajo establecida, que requieren adecuados conocimientos profesionales adquiridos mediante la práctica y diversos años de experiencia, con un nivel medio de autonomía en la realización de las tareas que implica un control de tipo medio y un cierto grado de iniciativa por parte del personal.

Nivel C3

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Secretaria. Da soporte a diversas Unidades o a un Área con alto movimiento administrativo, en tareas de secretaría: comunicaciones, soporte administrativo, agenda, organización de reuniones, viajes, etc.
- Operador/a 1. Realiza tareas de operación que requieren conocimientos especializados y diversos años de experiencia previa en el ICGC. Estas tareas son, entre otras, operación fotogramétrica, operación de edición digital y base de datos, operación de aerotriangulación, operación de ortofoto, operación de fotointerpretación, operación de centro de cálculo y operación de control de calidad de las tareas llevadas a cabo por operadores 2 o inferiores.
- Operador/a polivalente. Persona que alterna habitualmente funciones de Operador/a 1 y de Operador/a 2.
- Coordinador/a 2. Realiza tareas del nivel C3 y es, al mismo tiempo, responsable técnico de un equipo de personas de niveles inferiores, realizando la función de enlace con su superior para este conjunto de operaciones.

Subgrupo Técnico/a 1

Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones de complejidad muy alta, que se realizan con una metodología de trabajo generalmente establecida, que requieren conocimientos profesionales adquiridos mediante la práctica y diversos años de experiencia, con autonomía en la realización de las tareas que implica un control de tipo medio y un cierto grado de iniciativa y creatividad por parte del trabajador.

Nivel C4

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Técnico/a de soporte de sistemas. Proporciona información y soporte técnico a los usuarios de microordenadores y soluciona los problemas que se plantean en la instalación y la utilización de hardware y software.
- Operador/a de control de calidad 1. Realiza las funciones de control de calidad de las tareas llevadas a cabo por operadores 1 o inferiores.
- Programador/a 3. Desarrolla y mantiene determinados programas, traduciendo el resultado del análisis funcional a un determinado lenguaje informático con un nivel sencillo de complejidad.
- Coordinador/a 1. Operador/a y responsable al mismo tiempo de un equipo de trabajadores de niveles inferiores, realizando la función de enlace con su superior para este conjunto de operaciones.
- Técnico/a de alta especialización 2. Realiza tareas técnicas con un alto nivel de cualificación y especialización, para las cuales se requiere experiencia y una capacidad de iniciativa y creatividad demostradas. También se incluye en este subgrupo, el Operador/a 1 que alterne habitualmente tareas de este subgrupo.

Nivel C5

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Técnico/a de alta especialización 1. Realiza tareas técnicas con un alto nivel de cualificación y especialización, para las cuales se requiere una larga experiencia y una capacidad de iniciativa y creatividad demostrada, que puede ser tanto en áreas administrativas como técnicas.

Grupo B

Se encuadrará dentro del grupo profesional B el personal que realice tareas que requieran para su desarrollo disponer de un título universitario de grado de tres años o equivalente.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

Subgrupo Técnico/a especialista 3

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los llevan a cabo.

Nivel B1

Queda adscrito a este nivel el personal:

- DP 2. Se encuentra en posesión de un título oficial de grado de tres años o equivalente y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee, para ejercer las funciones específicas para las cuales le habilita este título, sin necesidad de experiencia probada.

El período de permanencia en este subgrupo estará sujeto a que la persona haya alcanzado los conocimientos necesarios para el desempeño de las tareas del subgrupo de DP 1.

- Contable 2. Realiza los asientos contables y el control administrativo de un área de contabilidad, aplicando sus conocimientos del Plan General Contable con cierta autonomía.

- Secretaría de dirección. Da soporte, principalmente, a la dirección y/o a las Subdirecciones, realiza tareas administrativas, colabora en la organización de congresos, jornadas técnicas, etc. También gestiona la correspondencia, la agenda, la organización de viajes y las reuniones. Alto nivel de los idiomas necesarios para el desempeño de su trabajo. Cierta disponibilidad para viajar.

Subgrupo Técnico/a especialista 2

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los llevan a cabo, comportando la responsabilidad de los mismos.

Nivel B2

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Especialista. Realiza trabajos técnicos de disciplinas cartográficas, geológicas y/o geofísicas que requieren una aportación intelectual en la realización de trabajos no automatizados. Da asistencia técnica al jefe en la resolución de problemas y en el establecimiento de sistemas de trabajo. Con responsabilidad sobre el trabajo que realiza y un alto grado de complejidad técnica que ejecuta de forma autónoma y con iniciativa. Sus tareas requieren poca supervisión. La capacidad para realizar esta actividad ha sido adquirida por una larga experiencia en el puesto de trabajo.

En el caso de promociones de trabajadores provenientes del subgrupo Técnico/a de alta especialización (C5) se adscribirán, al menos, en este nivel.

Nivel B3

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Programador/a 2. Desarrolla y mantiene los programas, traduciendo los resultados del análisis funcional a un determinado lenguaje informático, con probada experiencia.

Subgrupo Técnico/a especialista 1

Criterios generales: funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un equipo de colaboradores, en un estado organizativo menor, o bien, la realización de tareas técnicas con experiencia y autonomía.

Nivel B4

Queda adscrito a este nivel el personal:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- DP 1. Se encuentra en posesión de un título oficial de grado de tres años o equivalente y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee, para ejercer las funciones específicas para las cuales lo habilita este título, altamente especializado, con autonomía en las tareas, cierto grado de supervisión y con una larga experiencia probada.

- Analista intérprete. Realiza tareas de análisis y generalización a partir de la interpretación de imágenes y documentos, mediante la abstracción conceptual. Coordina y se responsabiliza de las tareas realizadas por los técnicos fotointérpretes.

- Navegante. Realiza las tareas de trabajos aéreos relativas a la operación de sensores embarcados en avión y de operación aérea, simultaneándolas con tareas propias de la operación de tierra en el segmento de vuelos como: planificación de vuelos, control de vuelo y de sus datos, generación de gráficos de vuelo y informes, tareas asociadas al procesamiento de imágenes.

- Técnico/a de sistemas 3. Realiza la instalación, mantenimiento y actualización de determinado software de base, con un nivel sencillo de complejidad.

- Contable 1. Realiza los asientos contables y el control administrativo de un área de contabilidad, aplicando sus conocimientos del Plan General Contable con autonomía.

Nivel B5

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Jefe de equipo 2. Realiza funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un equipo de colaboradores, en un estado organizativo menor. Responsable y coordinador de un equipo de trabajo, sin grados intermedios entre él y el personal subordinado. El personal coordinado deberá pertenecer a niveles inferiores.

Grupo A

Se encuadrará dentro del grupo profesional A el personal que realice tareas que requieran para su desarrollo disponer de un título universitario de grado de al menos 4 años o equivalente.

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

Subgrupo Técnico/a superior 3

Criterios generales: realización de tareas relacionadas con los estudios del trabajador sin experiencia en el puesto de trabajo, con un nivel bajo de autonomía y elevada supervisión.

Nivel A1

Queda adscrito a este nivel el personal:

- TS 3. Se encuentra en posesión de un título oficial de grado de al menos 4 años o equivalente y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee, para ejercer las funciones específicas para las cuales lo habilita este título, sin necesidad de experiencia probada. La persona permanecerá en este subgrupo mientras dure el proceso de formación inicial, que se estima en 18 meses. Una vez superada una valoración que respete los principios de igualdad, mérito y capacidad, promocionará al subgrupo superior.

Subgrupo Técnico/a superior 2

Criterios generales: funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un equipo de colaboradores, en un estado organizativo menor, o bien la realización de tareas que, sin comportar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso establecido.

Nivel A2

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las siguientes tareas:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

- Analista de programación. Simultanea o alterna la función de desarrollar aplicaciones con responsabilidad sobre el análisis funcional y la de desarrollar y mantener las aplicaciones, mediante la utilización de determinados lenguajes informáticos.

- Técnico/a de sistemas 2. Realiza la instalación, el mantenimiento y la actualización del software de base, la personalización del mismo a las necesidades de la empresa y la optimización de las prestaciones de los recursos existentes.

- TS 2. Se encuentra en posesión de un título oficial de grado de al menos 4 años o equivalente y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee, con el fin de ejercer las funciones específicas para las cuales lo habilita este título, altamente especializado y con experiencia probada.

- Piloto. Es aquella persona en posesión de una licencia de piloto comercial con habilitación IFR, habilitación multimotor, habilitación de operador a bordo como radiotelefonista internacional, todo esto, certificado por la dirección General de Aviación Civil de España. Pilota los aviones del ICGC, con la correspondiente habilitación para hacerlo y supervisa y realiza tareas referentes a los sistemas embarcados. También realiza tareas de prevuelo, vuelo y postvuelo.

Nivel A3

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Jefe de equipo 1. Responsable y coordinador/a de un equipo de trabajo de niveles inferiores de los grupos A o B.
- Desarrollo 2. Formula, aplica y controla los programas de investigación y desarrollo del área en la que trabaja. Examina y evalúa los resultados de los trabajos de laboratorio y es responsable de la exactitud de los resultados, el alcance de las pruebas y la presentación de las conclusiones definitivas.

Subgrupo Técnico/a superior 1

Criterios generales: realización de tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y que puede realizar funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, con responsabilidad sobre los resultados.

Nivel A4

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Analista. Planifica y organiza el desarrollo de cada aplicación. Se responsabiliza del análisis funcional, en colaboración con el usuario, y de buscar las soluciones informáticas al problema planteado con creatividad e innovación.

- TS 1. Se encuentra en posesión de un título de grado superior y queda adscrito a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en relación al título que posee, para ejercer funciones específicas para las cuales lo habilita este título, con gran autonomía, experiencia aplicada del más alto nivel, innovación y creatividad.

- Técnico/a de sistemas 1. Realiza la instalación, mantenimiento y actualización del software de base, la personalización del mismo a las necesidades de la empresa y la optimización de las prestaciones de los recursos existentes al más alto nivel de innovación y creatividad.

Nivel A5

Queda adscrito a este nivel el personal:

- Desarrollo 1. Responsable del desarrollo teórico y de la mejora técnica de los productos existentes o nuevos. Formula programas de investigación relativos a productos básicos, cuestiones técnicas y utilización de productos. Transforma los resultados de las actividades de investigación llevadas a cabo, tanto en la empresa como en el exterior, en diseños y especificaciones relativas a productos en concreto.

Subgrupo Responsable

Criterios generales: es aquella persona que ostenta la responsabilidad de uno o diversos equipos de trabajo del mismo grupo o inferiores, o sobre uno o diversos proyectos específicos, funciones que suponen la realización de tareas

Dimecres, 15 de juliol de 2015

técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Nivel A6

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo sin contar con experiencia en el cargo o dirigiendo equipos de trabajo que realicen tareas de operación, o del grupo C.

Nivel A7

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo con experiencia aplicada y elevados conocimientos de las materias que realiza su equipo de trabajo.

En caso de promocionar a Responsable desde el subgrupo Desarrollo 1 (A5) se haría a este nivel.

Nivel A8

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo al más alto nivel de autonomía, dado que las materias de alta especialización que realiza la persona i/o su grupo de trabajo son de gran complejidad técnica.

Subgrupo Jefe de unidad

Criterios generales: es aquella persona que organiza, gestiona, coordina los servicios, procesos, actuaciones y recursos propios de la unidad técnica de su competencia, dirigiendo un equipo de colaboradores y utilizando los medios tecnológicos a su alcance para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la dirección del Área o por la propia dirección del ICGC.

Nivel A9

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo sin contar con experiencia en el cargo o dirigiendo equipos que realizan tareas de complejidad técnica media o con autonomía limitada sobre las decisiones estratégicas de la Unidad.

Nivel A10

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo con un elevado nivel de autonomía sobre las decisiones estratégicas de la unidad, experiencia aplicada y elevados conocimientos de las materias que realiza su Unidad.

Nivel A11

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en la categoría al más alto nivel de autonomía, dado que las materias de alta especialización que realiza su unidad son de gran complejidad técnica desempeñadas por profesionales desarrolladores del más alto nivel.

Subgrupo Jefe de área

Criterios generales: es aquella persona que ostenta la responsabilidad de dirigir y coordinar la actividad de su área garantizando la implementación y el seguimiento de las políticas de la dirección dentro de su ámbito competencial, y del logro de los objetivos corporativos, coordinando diferentes unidades funcionales o ámbitos funcionales de elevada complejidad o importancia estratégica.

Nivel A12

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo sin contar con experiencia en el cargo o con poca autonomía sobre las decisiones estratégicas del Área.

Nivel A13

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo con un elevado nivel de autonomía, experiencia aplicada y elevados conocimientos de las materias que desarrolla su Área.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Nivel A14

Queda adscrito a este nivel el personal que realiza las funciones descritas en el subgrupo al más alto nivel de autonomía y responsabilidad dentro de las áreas de trabajo que desempeña, ayudando a la Subdirección y a la dirección a definir y desarrollar las políticas de la entidad. Quedan adscritos también a este nivel los jefes de área que gestionan más de una unidad con temáticas complejas muy distintas.

Subgrupo Subdirector

Nivel A15

Es aquella persona que ostenta la responsabilidad de apoyar y asesorar a la dirección al más alto nivel, coordinar las actividades, los servicios y las actuaciones propias de las Áreas y Unidades subordinadas en las materias técnicas de su competencia, así como impulsar y supervisar el desarrollo de las políticas y estrategias que impulse la dirección del ICGC.

16.2 Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, y siempre en base a las posibilidades presupuestarias, a iniciar las tareas para realizar una evaluación de los puestos de trabajo del ICGC que pueda ser vigente en un futuro convenio colectivo.

Artículo 17. Situación de incompatibilidad

17.1 Son de plena aplicación al personal incluido dentro del ámbito de este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración pública, de manera particular la Ley 21/1987, de 26 de noviembre, de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Cataluña, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el Decreto 98/1985, de 11 de abril, y también las normas de desarrollo dictadas.

17.2 Todo trabajador/a que tenga que cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la legislación vigente, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria que prevé el artículo 43 de este Convenio.

Artículo 18. Contratación laboral

18.1 La contratación del personal de la empresa se realizará a través de un proceso selectivo que garantice en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como la concurrencia previa del procedimiento de cobertura de vacantes establecido en el artículo 21, cuando así corresponda.

18.2 Todos los contratos de trabajo del personal afectado por este Convenio se formalizarán por escrito, incluyendo todos aquellos aspectos, apartados e información que la legislación prevea, y en todo caso la modalidad, la duración, el subgrupo y nivel laboral y el salario anual.

La empresa entregará a la RTT la correspondiente copia básica de cada contrato en el plazo de diez días desde su formalización.

18.3 El ICGC prestará los recursos necesarios para fomentar una adecuada y decidida política socio-laboral de los colectivos con riesgo de exclusión, promoverá su contratación, de acuerdo con la normativa vigente, siempre que el contenido funcional del puesto lo permita.

En todo momento se tendrá en cuenta lo que establezca la legislación aplicable vigente en relación a la contratación de las personas que tengan la condición legal de disminuidas.

Artículo 19. Período de prueba

El personal de nueva incorporación al que se le haya formalizado un contrato laboral ha de superar los siguientes períodos de prueba:

- Trabajadores del grupo A: 6 meses.
- Trabajadores del grupo B: 3 meses.
- Trabajadores del grupo C: 1 mes.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Durante el período de prueba este personal tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las excepciones que se puedan incluir en el articulado de este Convenio, y las dos partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato. Esta rescisión solamente dará derecho al trabajador/a a percibir las retribuciones devengadas por el tiempo efectivamente trabajado.

Al trabajador/a que acceda a la condición de indefinido en un puesto de trabajo del mismo nivel o subgrupo profesional por medio de un contrato laboral, se le computará el tiempo anterior trabajado a efectos de cumplimiento del período de prueba.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Artículo 20. Contratación temporal

20.1 La empresa, en aplicación a lo que establece el ET y cualquier otra normativa que resulte de aplicación, podrá suscribir contratos temporales.

20.2 Mientras esté en vigor el contrato temporal, el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las excepciones que se puedan incluir en el articulado de este Convenio.

20.3 De manera excepcional se podrá contratar a personal a través de las Empresas de Trabajo Temporal por acumulación de tareas por tiempo no superior a 2 meses o sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Debido a la temporalidad del puesto a cubrir, la vacante no se publicará internamente, pero con carácter previo a la contratación se entregarán a la RTT las características de las funciones a realizar, el perfil requerido, así como el tiempo previsto de duración de la contratación.

20.4 Se entregará a la RTT una copia del contrato de puesta a disposición firmado por la empresa de trabajo temporal.

Artículo 21. Sistema de promoción y cobertura de vacantes

21.1 De acuerdo con lo que establece el artículo 4 del ET que reconoce el derecho de todos los trabajadores a la promoción profesional y el artículo 24 del ET que establece que los ascensos y promociones del personal se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador/a así como las facultades organizativas de la dirección, se establece al presente artículo el sistema de cobertura de vacantes del ICGC.

21.2 Con la finalidad de facilitar la promoción interna de los trabajadores, todas las plazas vacantes, sin perjuicio de lo que se establece en los párrafos siguientes y el artículo 20 del presente Convenio, se publicarán internamente en primer lugar.

21.3 Excepcionalmente, al personal indefinido del ICGC, se le podrá reconocer la pertenencia a un grupo profesional, a pesar de no disponer de la titulación requerida, y siempre que ésta no sea estrictamente necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo, si existe gran capacitación probada en la realización de las tareas concretas a realizar adquirida por la larga experiencia en el ICGC.

21.4 El ascenso a los subgrupos que impliquen mando de Subdirecciones, Áreas y Unidades y Secretariado de dirección serán de libre designación por parte de la dirección.

21.5 Para los ascensos y las promociones del personal del ICGC se requerirán las aptitudes, la titulación, la capacitación probada y el historial profesional en relación al puesto de trabajo a proveer. En ningún caso, el ascenso podrá venir dado por el simple transcurso del tiempo, excepto en los casos previstos en la definición de los niveles y los subgrupos profesionales.

Los criterios de promoción interna serán comunes para los trabajadores de ambos sexos y se garantizará la no discriminación según lo que se recoge en el artículo 17.1 del ET.

21.6 El proceso de provisión de vacantes, siempre garantizando los principios de igualdad, publicidad, capacidad y mérito, tendrá como objetivo determinar el nivel de adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo a proveer. Con esta finalidad, se creará una Comisión de Selección constituida por un miembro representante de la dirección y un miembro representante de la RTT que podrá estar presente en el proceso de selección desde la convocatoria hasta la provisión de la plaza.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

21.7 Procedimiento de provisión interna

El procedimiento de provisión interna de la vacante constará de las fases que se describen a continuación:

21.7.1 Convocatoria

Las convocatorias para el acceso a puestos vacantes o de nueva creación se comunicarán con carácter previo a la RTT.

Las convocatorias tendrán la siguiente información:

- Número de plazas a cubrir.
- Subgrupo y nivel de la plaza a ocupar.
- Descripción del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar.
- Área de trabajo.
- Tipo de jornada y tipo de contrato (temporal o indefinido).
- Requisitos imprescindibles (titulación, experiencia, etc.).
- Méritos u otros aspectos a valorar (como titulaciones o conocimientos complementarios, idiomas, etc.).
- Criterios de valoración (pruebas técnicas, entrevista, pruebas psicotécnicas si proceden, etc.).
- Bases de la convocatoria (persona de contacto y dirección electrónica a la que se han de dirigir las solicitudes, plazos de presentación, procedimientos y sistema de impugnaciones).

El contenido funcional y la descripción de la plaza vacante es potestad de la dirección.

21.7.2 Publicación de las convocatorias

La Comisión de selección resolverá la convocatoria de acuerdo con las bases elaboradas, y las comunicará con carácter general a la totalidad de la plantilla por medio de correo electrónico, intranet y tablón de anuncios o por los medios más adecuados en cada caso.

El plazo de presentación de solicitudes será de un máximo de 10 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de la publicación de la convocatoria. En caso necesario y justificado este plazo se podrá ampliar o reducir.

21.7.3 Presentación de solicitudes

En la presentación de solicitudes podrá participar todo el personal indefinido del ICGC y todo aquel personal temporal que haya pasado los procesos de selección que garanticen los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

Dentro del plazo de presentación establecido en las bases de la convocatoria, se entrará por registro la solicitud y el currículum vitae, indicando la referencia a la plaza a que se opta. Finalizado este plazo, en caso de que no haya solicitudes por parte de los trabajadores del ICGC, se podrá proceder a la publicación externa, con los mismos requerimientos, sin perjuicio de que en cualquier momento del proceso de selección pueda haber candidaturas internas que se incorporarían al proceso de selección externo con las mismas condiciones de prioridad que el resto de candidaturas externas.

21.7.4 Proceso de selección

a) En caso de que alguna de las candidaturas sea descartada la empresa explicará a la persona candidata los motivos por los cuales no ha sido seleccionada. La no aceptación de la persona interesada en un proceso de selección no descarta de ninguna manera la posibilidad de presentarse a nuevas convocatorias.

b) Una vez finalizados los plazos de presentación, se iniciarán las pruebas pertinentes, entre las cuales podrán constar entrevistas profesionales, pruebas técnicas, etc.

c) Los miembros de la Comisión de selección podrán estar presentes en las pruebas técnicas que se realicen y los candidatos tendrán derecho a solicitar, si lo estiman oportuno, la presencia del miembro de la RTT de la Comisión de selección en la entrevista profesional.

d) Los candidatos acreditarán con la documentación correspondiente los requisitos y méritos alegados en el currículum vitae.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

e) A la finalización de las pruebas se procederá a la evaluación de los diferentes apartados en un plazo no superior a los 10 días hábiles.

21.7.5 Consolidación del nuevo puesto de trabajo

Una vez superado el proceso de selección, se establece un período de 6 meses para conseguir el subgrupo, dentro del cual, tanto la empresa como la persona seleccionada, pueden anular el cambio de puesto de trabajo para volver a la situación anterior a la convocatoria de vacante. Durante este período el trabajador/a recibirá las retribuciones económicas equivalentes al subgrupo superior, a la que está adscrito temporalmente, mediante el complemento de destino. Una vez superado positivamente el período de 6 meses, el trabajador/a consolidará el subgrupo de destino con los derechos económicos inherentes al mismo.

En caso de que el trabajador/a acceda a un puesto de mando, el período para conseguir el subgrupo será de un año, previo informe favorable emitido por su inmediato superior jerárquico y la dirección, avalando este ascenso. En el supuesto de que el trabajador/a no supere este período de prueba, será potestad de la empresa decidir si se prorroga el plazo o si el trabajador/a vuelve a un puesto del mismo nivel al que tenía anteriormente a la convocatoria de vacante. Durante este período el trabajador/a recibirá las retribuciones económicas equivalentes al subgrupo superior, al que está adscrito temporalmente, mediante el complemento de destino.

21.8 Procedimiento de provisión externa

En el caso de no cubrir la vacante con el personal interno, las convocatorias de nuevo acceso deberán cumplir en todo caso los principios de publicidad y concurrencia. Con esta finalidad, la convocatoria se incluirá en la página web de la empresa, en la que igualmente se informará, si es el caso, de las otras webs o medios de publicidad donde se edite la convocatoria.

Artículo 22. Preaviso en el cese voluntario

El trabajador/a que voluntariamente cese en su prestación de servicios deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días naturales, a excepción de los subgrupos de mando que lo deberán hacer con una antelación mínima de 1 mes.

Artículo 23. Condiciones económicas

Normas generales:

a) La reordenación de los conceptos retributivos y de las hojas acreditativas de la recepción de salarios ha de adaptarse a lo que establece este Convenio y cualquier otra norma de aplicación.

b) La modificación de la estructura de las hojas salariales del personal laboral del ICGC, para adaptarlas a las nuevas tablas salariales, según lo que dispone el apartado anterior, no ha de suponer ninguna disminución de las retribuciones globales anteriores, ni la creación de complementos personales transitorios, sin perjuicio a lo previsto en el artículo 24.3.

c) El ICGC ha de abonar los salarios devengados en períodos mensuales. Así mismo, ha de extender los recibos de salario en los modelos oficiales o bien substitutivos debidamente desglosados y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social y bases por las cuales se cotiza, con entrega al trabajador/a del duplicado del recibo.

d) El trabajador/a y su representación legal, con la correspondiente autorización, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado.

e) La masa salarial del ICGC experimentará las variaciones anuales que prevea la Ley de presupuestos de la Generalitat de Cataluña.

f) Al mismo tiempo, la nueva distribución de los conceptos retributivos no puede suponer una pérdida de los niveles de consolidación.

g) Los importes reflejados en el presente Convenio lo son habiendo aplicado la reducción del 5% prevista en el Decreto Ley 3/2010 de 29 de mayo en base a los importes vigentes.

Artículo 24. Retribuciones básicas

La estructura de las retribuciones básicas se ajustará a los conceptos siguientes:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

24.1 Salario base

Es la parte de la retribución mensual del personal fijada en función del grupo al que pertenece. Su cuantía mensual es la especificada en la tabla salarial siguiente:

Grupos	Salario base
A	1.844,12
B	1.549,85
C	1.335,27

24.2 Complemento de cualificación

Este complemento se abona mensualmente por la preparación y cualificación profesional de cada uno de los niveles profesionales, de acuerdo con las cuantías mensuales fijadas en la tabla siguiente. Es un complemento consolidado y tiene carácter no absorbible, dentro de cada grupo.

Nivel	C. Cualificación
A15	2.000,00
A14	1.850,38
A13	1.620,38
A12	1.320,38
A11	1.320,38
A10	1.175,38
A9	820,38
A8	700,00
A7	626,28
A6	512,35
A5	626,28
A4	512,35
A3	346,64
A2	267,91
A1	1,34
B5	542,39
B4	463,66
B3	412,56
B2	316,76
B1	264,99
C5	540,93
C4	370,50
C3	246,22
C2	210,12
C1	124,99

24.3 Complemento de convenio

La parte salarial correspondiente a un trabajador/a en el momento de la firma de este Convenio que no quede incluida en el salario base ni en los complementos, en su caso, se llamará complemento de convenio, y mantendrá la naturaleza de revisable e inabsorbible. Únicamente aumentará por la revisión anual correspondiente, sin sufrir ningún otro incremento por otro concepto.

En el caso de los incrementos de salario derivados de un cambio a un nivel profesional superior que resulte de una promoción profesional, este complemento tendrá carácter absorbible.

Este complemento se abona mensualmente.

Artículo 25. Complemento de puesto

Retribuye especiales características del puesto de trabajo como es el mando, la peligrosidad y la penosidad o la realización de la jornada de dedicación especial, entre otras. Sólo se percibirán mientras duren estas circunstancias.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

25.1 Complemento de puesto derivado de mando. Su cuantía mensual es la especificada en la tabla siguiente:

Subgrupo	Nivel	Puesto mando
Subdirector	A15	1.349,68
Jefe de Área	A14	1.288,69
	A13	1.141,81
	A12	803,51
Jefe de Unidad	A11	631,43
	A10	431,63
	A9	147,59
Responsable	A8	267,94
	A7	134,60
	A6	113,93

25.2 Complemento de puesto por la realización de la jornada de dedicación especial. Su cuantía mensual es la especificada en la tabla siguiente:

Nivel	Puesto dedicación especial
A15	635,74
A14	601,57
A13	560,10
A12	500,84
A11	481,94
A10	443,95
A9	373,66
A8	373,66
A7	350,89
A6	336,08
A5	336,08
A4	323,54
A3	305,28
A2	296,65
A1	250,00
B5	276,47
B4	267,81
B3	262,15
B2	255,52
B1	249,84
C5	235,51
C4	225,94
C3	212,31
C2	208,32
C1	198,94

25.3 Complemento de puesto derivado de peligrosidad y penosidad

El personal que realiza tareas de piloto o navegante recibirá un complemento mensual de peligrosidad y penosidad para compensar las especiales características asociadas a su lugar de trabajo reconocidas por la Seguridad Social, y que se ha evaluado según el tiempo de exposición al riesgo de cada colectivo. Las cuantías mensuales son las siguientes:

Puesto de trabajo	Horas exposición	Importe
Navegantes	175 h	427,15
Pilotos	233 h	568,71

Estas cuantías equivalen a 175 h y 233 h anuales para los navegantes y pilotos, respectivamente, que se determinan como tiempo mínimo de exposición. En caso de superar esta exposición se tendrá en cuenta lo que dispone la tabla siguiente:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

C. Peligrosidad y penosidad de vuelo	Se percibe en concepto de peligrosidad por hora volada que sobrepase las horas estimadas al complemento mensual en cualquiera de los aviones.	29,19 EUR/hora
C. Penosidad de vuelo con oxígeno	Se percibe por el incremento de la penosidad de los vuelos en aviones no presurizados a partir de 9.000 pies de altura.	14,61 EUR/hora
C. Peligrosidad de vuelo nocturno	Se percibe por el incremento de la peligrosidad de vuelos en horario comprendido entre la puesta y la salida del sol.	14,64 EUR/hora

Estos complementos se percibirán independientemente de la producción realizada y por tanto se podrán percibir también en vuelos de prueba, de posicionamiento y de desplazamiento a taller mecánico.

Los complementos de peligrosidad y penosidad de vuelo, el vuelo con oxígeno y el de vuelo nocturno son compatibles entre sí.

El complemento de puesto derivado de penosidad y peligrosidad tendrá efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2014.

Artículo 26. Complemento de antigüedad

El personal ha de percibir los trienios de acuerdo con la tabla siguiente:

Grupos	Importe trienio
A	49,40
B	44,83
C	40,23

Este complemento personal se abonará por cada tres años de prestación de servicios completos.

El complemento personal de antigüedad se abonará a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha en que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente. En el caso de que el vencimiento coincida con el día 1 del mes, se abonará desde esta fecha. Este complemento se abona mensualmente.

A partir de la entrada en vigor del presente documento se aplicarán las cuantías de la tabla anterior, tanto a los trienios a los que ya se tiene derecho, como a los que se cumplan con posterioridad. En el caso del personal proveniente de la extinta Geocat, Gestió de Projectes SA, la diferencia existente entre el valor de los trienios que establecía el convenio de procedencia y los de la actual tabla servirá para adecuar las retribuciones anuales que establece el artículo 24 y siguientes sin que esto implique un incremento de las retribuciones anuales. Por el mismo criterio, en el caso del personal que por la aplicación de las tablas pueda cambiar de grupo a la entrada en vigor de este Convenio, la diferencia económica de los trienios se compensará con el nuevo complemento de convenio siempre respetando el mínimo establecido en la tabla salarial.

Se reconocerá el tiempo de servicios prestados como laboral en la Administración de la Generalitat de Cataluña, en las mismas condiciones que lo haga la Generalitat de Cataluña para el personal laboral.

Artículo 27. Pagas extraordinarias

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, una en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre. Estas pagas incluyen el sueldo base y los trienios.

El devengo de ambas pagas será semestral, de enero a junio y de julio a diciembre.

Artículo 28. Complemento de destino

Como consecuencia de la política de ascensos establecida en el artículo 21 del presente texto y hasta el cumplimiento del plazo fijado para la consolidación definitiva del subgrupo superior, el trabajador/a recibirá, de forma provisional, la diferencia económica entre su nivel y el nivel al que aspira, mediante este complemento. Es un complemento de carácter transitorio hasta que la persona ocupe el puesto definitivo.

Artículo 29. Complemento de productividad

El complemento de productividad tiene como finalidad retribuir el rendimiento especial, la actividad extraordinaria, la conducta y el interés o la iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

El importe máximo que se podrá destinar a este complemento no podrá superar los porcentajes, los límites y las cuantías máximas establecidas para la percepción de este complemento por el personal laboral de la Generalitat de Cataluña.

En cuanto a su devengo, mientras no existan criterios y baremos propios del ICGC, que en ningún caso podrán ser una cuantía fija por persona, se aplicarán los establecidos para la percepción de este complemento para el personal funcionario de administración y técnico de la Administración de la Generalitat de Cataluña.

Al personal de nuevo ingreso o con reducción de jornada se le abonará el complemento de forma proporcional al tiempo de servicio y/o jornada realizada.

Artículo 30. Plus de nocturnidad

Se establece un plus del 25% sobre el salario base para los trabajadores que, de manera continuada o periódica, presten los servicios durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas. En aquellos casos en que sólo se realice parte de la jornada durante el período mencionado se abonará, si se trabaja la mitad de la jornada o menos tiempo, el 25% sobre las horas trabajadas exclusivamente en el mencionado horario, y si se trabaja más de media jornada en período nocturno, el 25% sobre el salario base de toda la jornada.

Artículo 31. Complementos de guardia y localización

Para dar respuesta a los servicios que presta el ICGC y que requieren atención 24 horas/365 días al año, así como por la necesidad de aprovechamiento máximo de los aviones, se configuran los siguientes complementos, únicamente aplicables a los colectivos sujetos a estas guardias y localizaciones y tareas especializadas.

Estos complementos son incompatibles entre ellos y con cualquier otro complemento de disponibilidad. Los complementos de guardia, además, son incompatibles con la percepción o compensación de horas extraordinarias

		Laborable	Festivo
C. Localización	Retribuye la mayor disponibilidad necesaria en el puesto de trabajo en fines de semana y festivos. No incluye tiempos de trabajo. Personal susceptible de percibirlo: - Personal participante en Proyectos externos: únicamente aplicable a proyectos con ingreso propio que, fruto de sus especificidades, requieren esta atención continuada en fines de semana y festivos. - Personal de atención a servicios de emergencias: Retribuye la mayor disponibilidad necesaria en el puesto de trabajo para atender los servicios de emergencias (Procicat, 012, etc.). No incluye tiempos de trabajo. - Navegantes: Para maximizar las horas operativas del avión, se requiere que si las condiciones climatológicas lo permiten se vuele en fin de semana. Por este motivo se requiere que estén disponibles y localizables para que puedan ser llamados a volar si así se requiere. Disponibilidad y localización en fines de semana y festivos en los que no se realice trabajo efectivo.	A: 17 EUR/día B: 15 EUR/día C: 13 EUR/día	A: 38,49 EUR/día B:33,87 EUR/día C:28,86 EUR/día
	Localización de emergencias más valoración, En caso de intervención, este complemento será compatible con la percepción de horas extraordinarias.	A: 57,8 EUR/día B: 48,06 EUR/día C: 45,76 EUR/día	A: 89,45 EUR/día B: 75,03 EUR/día C: 69,78 EUR/día
	- Para los navegantes en caso de vuelos fuera de Cataluña que impliquen pernocta se aplicará lo siguiente: Se preavisarán con un mínimo de una semana, en caso contrario se percibirá el importe de un fin de semana de localización por falta de preaviso. - En el caso de que las condiciones meteorológicas no permitan la salida el día estipulado, se podrá retrasar la salida hasta que las condiciones lo permitan. A partir de una semana de retraso se percibirá el importe de un fin de semana de localización por semana de retraso.		
C. Guardia vuelos	Importe por día de trabajo efectivo en el aeropuerto en fines de semana y festivos. Únicamente lo perciben los navegantes.		102,56 EUR/día + ½ día de descanso
C. Guardia monitorización	Personal de TI que tenga que realizar un servicio de vigilancia monitorizada de la operatividad de los servicios públicos en línea durante los fines de semana y festivos. Este complemento retribuye la disponibilidad de los operadores y el tiempo de conexiones en línea que han de realizar durante las guardias a lo largo del día.		A:112,16 EUR/día B:85,30 EUR/día C:79,96 EUR/día
C. Guardia sismología	Personal de sismología. Guardias diarias de 24 h del servicio permanente de información sobre terremotos. Incluye el tiempo efectivo de trabajo que se requiera.	A: 32,81 EUR/día	A: 97,44 EUR/día

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 15 de juliol de 2015

		Laborable	Festivo
C. Guardia ALLAUCAT y NEUCAT	Guardias diarias de 24 h del servicio permanente de cumplimiento de los planes ALLAUCAT y NEUCAT. Únicamente aplicable a estos planes.	A: 32,81 EUR/día	A: 97,44 EUR/día Festivo con BPA* grupo A: Guardia: 50 EUR BPA: 76,50 +1 día de descanso Guardia + BPA: 126,50 EUR +1 día de descanso

*Boletín de Peligro de Aludes.

En el caso de los complementos de vuelos, se determinan 30 días festivos al año de Localización o de Guardia Vuelos, computando también como tales los días de fin de semana.

Los fines de semana o festivos de guardia se distribuirán en función de las necesidades del servicio, garantizando el disfrute de dos fines de semana libres al mes.

El personal con mando podrá percibir complementos de guardia y localización, entendiéndose que se trata de una dedicación extraordinaria no contemplada en su puesto de trabajo.

Estos complementos entrarán en vigor al día siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 32. Complemento de disponibilidad

En el ICGC hay determinados colectivos a los que se requiere que, de forma estable en el tiempo, tengan una disponibilidad de 365 días al año a consecuencia del tipo de tarea que realizan.

Es incompatible con la percepción de complementos de guardia y localización y de horas extraordinarias, excepto el personal de mantenimiento del edificio.

Grupos	Importe mensual
A	427,34
B	359,03
C	323,45

Artículo 33. Complementos de dedicación extraordinaria por proyecto externo

Estos complementos únicamente se podrán percibir en proyectos para terceros con financiación externa y son incompatibles con la percepción de horas extraordinarias o cualquier otro complemento de disponibilidad.

C. Gestión de campaña intensiva de vuelo:

Retribuye la dedicación extraordinaria del personal que realiza la gestión y establecimiento de prioridades de las sesiones de vuelo en campañas para terceros que requieren de un seguimiento continuo e intensivo, incluyendo festivos y fines de semana, que por sus características requieren de una dedicación extraordinaria para la activación y seguimiento de la campaña, pronóstico meteorológico y gestión de permisos operativos de las sesiones. 85 EUR/día.

C. Países extracomunitarios:

Retribuye la dedicación extraordinaria del personal que busca o realiza proyectos para terceros en países extracomunitarios con condiciones de especial dureza en las condiciones de vida, inseguridad i/o inestabilidad.

A: 100 EUR/día
B: 90 EUR/día
C: 80 EUR/día

Este complemento entrará en vigor al día siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 34. Complemento de doble vuelo

Con el objetivo de rentabilizar al máximo los aviones y reducir el tiempo de permanencia en los viajes, se podrá realizar un doble vuelo por la tarde. El personal que realice este doble vuelo percibirá las siguientes cuantías como retribución de la dedicación extraordinaria por encima de la jornada habitual:

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Grupos	Importe día hábil	Importe día festivo
A	102,00	127,40
B	82,65	102,90
C	81,90	102,30

La percepción del complemento por doble vuelo es incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

Este complemento entrará en vigor al día siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 35. Horas extraordinarias

35.1 Con la finalidad de seguir una política social solidaria, que conduzca a una mínima realización de horas extraordinarias, las dos partes acuerdan reducirlas al mínimo imprescindible.

35.2 Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo, debidamente autorizada, que se lleve a cabo de más respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria de cada puesto de trabajo asignada en base a este Convenio.

35.3 El número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 al año, salvo en los casos de exceso de horas invertidas para prevenir o reparar siniestros y/o otros daños extraordinarios y urgentes o sucesos extraordinarios en los servicios, sin perjuicio de pago como si se tratase de horas extraordinarias.

35.4 Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía fijada en la tabla insertada en este artículo, o bien se compensarán de mutuo acuerdo por tiempos equivalentes de descanso retribuido, a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria, y de una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria nocturna y/o festiva, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Estas horas compensadas no computarán a efectos de lo previsto en el apartado 35.3 precedente.

Grupo	Importe hora extraordinaria/día laborable	Importe hora extraordinaria/fin de semana y festivo
A	20,40	25,48
B	16,53	20,58
C	16,38	20,46

35.5 Queda prohibido hacer horas extraordinarias en el período nocturno de acuerdo con lo previsto en el artículo 36.1 del ET, salvo en los casos siguientes:

- Para prevenir o reparar siniestros o otros daños extraordinarios o urgentes.
- Porqué se deriven de irregularidades en el relevo de turnos por causas no imputables a la dirección.

Artículo 36. Ropa de trabajo

36.1 Según las normas de cada centro o colectivo profesional, a todo el personal que se determine que requiere ropa de trabajo, uniformes, complementos y equipos y elementos de protección individual para la prestación de servicios, el ICGC se los facilitará.

36.2 Equipos de protección individual: sin perjuicio de lo que sobre elementos de protección, en términos generales, apruebe el CSSL, el ICGC dotará de elementos de protección a todo el personal que lo requiera respetando las disposiciones de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual tal como dispone el Real Decreto 737/1997, de 30 de mayo.

Artículo 37. Jornada

37.1 La jornada general de trabajo ordinaria es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual. Esta jornada se entenderá sin perjuicio de la jornada reducida, de 35 horas semanales, que se podrá establecer en el calendario laboral del ICGC.

Los períodos en que se podrá establecer la jornada reducida antes mencionada serán los comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, entre el 15 de diciembre y el 10 de enero del año siguiente, y el período de Semana Santa.

En todo caso, se respetará lo que se establezca para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

37.2 El personal a jornada completa, dispondrá, durante su jornada de trabajo, de una pausa de veinte minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo. El personal con reducción de jornada tendrá una pausa de 15 minutos, con excepción de aquellos trabajadores que realicen una jornada inferior a 5 horas diarias, que no tendrán derecho a dicha pausa.

Esta pausa se realizará entre las 10 y las 12.50 horas, a excepción de aquellos turnos que tengan establecido un intervalo diferente.

En cualquier caso, a la firma de este Convenio todo el personal que disponía de un descanso de 30 minutos mantendrá esta condición.

Artículo 38. Horario ordinario

38.1 Sin perjuicio de la flexibilidad mencionada en el artículo 38.2, el horario ordinario de trabajo se realiza mediante la permanencia obligada del personal de cinco horas, de las 9.00 a las 14.00 horas, de lunes a viernes. Para el personal con una reducción de jornada del 33% la permanencia obligada será de las 9.00 a las 13.00 horas. En el caso de reducciones del 50% de la jornada, la permanencia obligada será de las 9.00 a las 12.00 horas. Sin perjuicio de la flexibilidad establecida en el artículo 38.2.

38.2 El personal dispone de flexibilidad horaria para empezar su jornada diaria hasta 30 minutos después del inicio de su horario de permanencia obligatoria. En este supuesto, el tiempo dejado de trabajar se ha de recuperar diariamente.

38.3 El tiempo restante de jornada diaria, 2 horas y 30 minutos, se realizará de lunes a viernes entre las 7.30 y las 19.30 horas, supeditado a las necesidades del servicio y organizativas.

38.4 No se podrán prestar servicios durante más de 8 horas continuadas sin una pausa para comer, obligatoria, mínima de 30 minutos. Sin perjuicio del apartado 38.1 la pausa para comer será entre las 13.45 horas y las 16.30 horas.

38.5 La jornada diaria total no podrá superar las 9 horas y 30 minutos.

38.6 En cuanto al tiempo dejado de trabajar por permisos recuperables, el tiempo semanal dejado de trabajar se podrá recuperar en el período de tres semanas a contar a partir de la semana previa al hecho.

38.7 Fruto de la flexibilidad horaria mencionada en el presente artículo, se podrán traspasar hasta un máximo de 2,5 horas entre semanas consecutivas naturales.

Artículo 39. Horarios especiales por necesidades del servicio

39.1 Personal sujeto a turnos

El personal sujeto a este horario tiene una flexibilidad de hasta 30 minutos después del inicio del horario de permanencia.

Este turno, mañana o tarde, no será de libre elección por parte del trabajador/a y únicamente podrá determinarse cuando las necesidades del servicio así lo establezcan.

39.1.1 Turno de mañana

Sin perjuicio de la flexibilidad mencionada en este artículo, la permanencia obligatoria será de las 7.30 a las 15.00 horas de lunes a viernes.

El tiempo dejado de trabajar fruto de la flexibilidad a la hora de entrada se podrá recuperar de las 7.00 a las 7.30 horas, de lunes a viernes.

39.1.2 Turno de tarde

Sin perjuicio de la flexibilidad mencionada en este artículo, la permanencia obligatoria será de las 15.00 a las 22.30 horas, de lunes a viernes.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

El tiempo dejado de trabajar fruto de la flexibilidad a la hora de entrada se podrá recuperar de las 22.30 a las 23.00 horas, de lunes a viernes.

39.2 Jornada de dedicación especial

Por necesidades del servicio se podrá determinar la realización de la jornada de dedicación especial, consistente en una jornada ordinaria de 40 horas semanales de lunes a viernes, sin perjuicio de la jornada reducida en el mismo porcentaje y periodos que se establezcan para la jornada ordinaria.

La realización de la jornada de dedicación especial implica la necesidad de desarrollarla en régimen de jornada partida, con excepción del período de verano, Navidad o de aquellos que puedan pactarse en el calendario laboral.

La jornada de dedicación especial es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad profesional, remunerada o no remunerada, por parte del trabajador.

La jornada se desarrollará con una flexibilidad horaria de entrada hasta las 9.30 y podrá finalizar a partir de las 17.00 h, después de realizar la pausa preceptiva para comer.

El tiempo semanal dejado de trabajar se podrá recuperar en las mismas franjas que la jornada ordinaria.

Fruto de la flexibilidad horaria mencionada en el presente artículo, se podrán traspasar hasta un máximo de 3 horas entre semanas consecutivas naturales.

Se dispensará de trabajar la tarde del viernes si el trabajador recupera el tiempo en los períodos pertinentes.

39.3 Jornada continua con tarde

Se aplica por necesidades del servicio entra las 8.00 y las 15.00 horas más una tarde a la semana en que se podrá salir a partir de las 17.30 horas. La pausa para comer, el día que se haga la tarde, se realizará entre las 13.00 y las 15.00 horas.

Se ha firmado un acuerdo en el que el personal del Área de Geosistemas podrá hacer el horario ordinario siempre que quede garantizada la cobertura del servicio.

Se dispone de una flexibilidad a la entrada hasta las 8.30 h, a excepción del día que hay permanencia por la tarde, en la que se podrán aplicar las flexibilidades de entrada previstas en la jornada ordinaria.

Las recuperaciones se pueden hacer a partir de las 7.30 h y durante la tarde de servicio semanal hasta las 19.30 h.

39.4 Reducciones de jornada

Con la voluntad de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral los trabajadores y trabajadoras del ICGC tendrán derecho a disfrutar de una reducción de jornada con las condiciones siguientes:

a) Reducción de un tercio de la jornada con un 80% de las retribuciones o de la mitad con un 60% de las retribuciones, para atender a descendientes de primer grado menores de 6 años, por víctimas de la violencia de género, por tener a cargo una persona discapacitada que no perciba ninguna retribución o un familiar con discapacidad reconocida superior al 65% o dependiente.

Esta reducción deviene incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la conclusión de permiso.

Si las necesidades del servicio lo permiten puede compactarse el primer año de reducción, en jornadas enteras, pudiéndose regularizar este tiempo bien con la posterior prestación de servicios a jornada completa percibiendo el 60 o 80% del sueldo o bien mediante una regularización económica.

b) Para atender a descendientes de primer grado, menores de 12 años, reducción entre 1/8 y la mitad de la jornada con reducción proporcional de las retribuciones.

c) Por discapacidad legalmente reconocida, con la finalidad de recibir tratamiento en centros públicos o privados se puede reducir la jornada laboral el tiempo necesario con el 100% de las retribuciones por asistir a tratamientos en

Dimecres, 15 de juliol de 2015

centros públicos o privados. Es necesario informe médico justificativo y es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la conclusión de la reducción.

d) Por interés particular un trabajador puede reducir su jornada de trabajo en un 15%, un tercio o la mitad de la jornada con reducción proporcional de los salarios. Esta reducción queda subordinada a las necesidades del servicio y, en consecuencia, requiere la aprobación de la dirección.

No puede pedirse el retorno a la jornada completa hasta pasado un año y no se podrá volver a solicitar hasta después de un año de realizar la jornada ordinaria.

e) Para atender a un/a menor a su cargo que esté afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración, se puede reducir la jornada laboral al menos en un 50% mientras dure el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. La Seguridad Social complementa los salarios percibidos por parte de la empresa hasta el 100% de la base reguladora diaria.

Para disfrutar de esta reducción, los dos progenitores han de trabajar y acreditar un período mínimo de cotización. Se reconoce sólo a uno de ellos. Se requiere informe del Servicio Público de Salud acreditando la situación.

f) Para atender a un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave se podrá reducir la jornada laboral en un 50% con el 100% de retribuciones durante un período máximo de un mes. Será necesario justificar documentalmente el nivel de gravedad correspondiente.

Todo lo que dispone el artículo 39.4 en cuanto al grado de ascendencia o descendencia, se entenderá para consanguinidad o afinidad.

Artículo 40. Criterios de homogeneización de jornadas

Con la finalidad de homogeneizar el cómputo semanal de las diferentes jornadas, se aplican las equivalencias siguientes:

40.1 En jornada ordinaria

Los días festivos y los días no recuperables equivalen a 7 horas y 30 minutos, y las tardes no recuperables equivalen a 2 horas y 30 minutos. Durante los períodos de reducción de jornada se aplicarán las equivalencias proporcionales a la jornada.

40.2 En jornada de dedicación especial

Los días festivos y los días no recuperables equivalen a 8 horas, y las tardes no recuperables equivalen a 3 horas. Durante los períodos de reducción de jornada se aplicarán las equivalencias proporcionales a la jornada.

40.3 Por lo que respecta a las jornadas reducidas o parciales, se aplican las correspondientes equivalencias proporcionales.

Artículo 41. Regulación de las vacaciones y calendario laboral

41.1 Las vacaciones anuales retribuidas son de 22 días laborables por cada año completo de servicio; si el tiempo de servicio fuese inferior a un año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

A efectos de este artículo se entienden por días laborables todos los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes no festivos, con independencia que el trabajador tenga o no que prestar servicios efectivos y con independencia del número de días que tenga que trabajar. Así mismo, se entiende por ciclo de trabajo el período de tiempo que comprende unos días de trabajo y su descanso correspondiente hasta que se inicia un nuevo período de tiempo que repite el anterior. En todo caso se tendrá que garantizar el cumplimiento de la jornada en cómputo anual.

El cálculo proporcional de vacaciones no se realiza por años naturales, sino que se contabiliza desde la fecha en que se inicia la relación laboral hasta el momento en que se disfruta de las vacaciones.

Se considera período habitual de vacaciones el comprendido desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, preferentemente los meses de julio y agosto.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

41.2 La planificación anual de las vacaciones la realizará la dirección del ICGC, previa consulta con los representantes de los trabajadores. La planificación se comunicará al personal mediante la publicación del calendario laboral.

El calendario laboral incluirá tres semanas de vacaciones en el mes de agosto fijadas en el calendario. El disfrute de 3 días se pactará en calendario laboral con la RTT y el resto de días hasta alcanzar los 22 días laborables establecidos, se podrán disfrutar como días sueltos, sin que esto represente ningún incremento de días por considerarse fraccionamiento. Se podrán establecer unos mínimos servicios para garantizar el correcto funcionamiento de la entidad.

Artículo 42. Permisos y licencias

42.1 Se concederán los permisos retribuidos y no recuperables por las causas siguientes, debidamente justificadas:

a) Por razón de matrimonio del trabajador/a o inicio de convivencia en el caso de uniones estables de pareja, se tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales consecutivos a disfrutar en el plazo de un año a partir de la fecha del acontecimiento.

b) En los supuestos de nacimiento, adopción o acogida permanente o preadoptiva de un/a menor, el progenitor o progenitora que no disfrute del permiso de maternidad tendrá derecho a 5 días laborables, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de nacimiento o llegada del menor. El permiso se ampliará a 10 días si se trata de 2 menores o 15 días si son 3 o más.

c) Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado, el día del acontecimiento si es en Cataluña y 2 días si es fuera de Cataluña, siendo al menos uno de estos dos un día laborable.

d) De paternidad, consistente en cuatro semanas consecutivas a disfrutar entre el final del permiso de nacimiento e inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o a la adopción. Lo disfruta el progenitor o progenitora que no se beneficie del permiso de maternidad en su totalidad o de las 12 primeras semanas en caso de permiso de maternidad compartido. En el caso de familias monoparentales, la paternidad y la maternidad las puede disfrutar la misma persona, siempre que tenga la guarda legal en exclusiva.

El permiso de paternidad previsto por la Ley Orgánica 3/2007 y/o el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), está integrado en estas 4 semanas.

En el caso de que el período de vacaciones coincida con el disfrute de este permiso, las vacaciones se harán al finalizar el disfrute del permiso. En caso de que coincida en la misma persona el disfrute de los permisos de paternidad y lactancia, una vez finalizado el de maternidad se inician los dos permisos en el mismo momento.

e) Cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras por acogida o adopción de un/a menor al país de origen se tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses, para realizar estos desplazamientos. Durante el período de ausencia se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

f) El tiempo necesario para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos para la adopción o acogida de un/a menor ante la Administración competente, hechos en Cataluña. Se deberá aportar justificación previa de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

g) Las mujeres embarazadas podrán disponer del tiempo imprescindible para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previa presentación de justificación de hacerlo dentro de la jornada laboral.

h) Para atender a descendientes de primer grado prematuros o que tengan que ser hospitalizados a continuación del parto, permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de 13 semanas. Se inicia a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o la acogida. En el caso de que sea la persona progenitora que no disfruta del permiso de maternidad quien lo pide, se puede avanzar el momento del disfrute al momento en que el/la menor está hospitalizado/a. Si coincide con las vacaciones, éstas se disfrutarán al final del permiso.

i) Por nacimiento de descendientes de primer grado prematuros la persona progenitora que no se encuentre disfrutando de la baja de maternidad podrá disponer de un permiso diario de 2 horas para atender menores prematuros o que tengan que ser hospitalizados a continuación del parto y mientras dure esta hospitalización.

Adicionalmente, por el mismo hecho causante se podrá disponer de una reducción de jornada de dos horas más diarias con reducción proporcional de las retribuciones.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

j) Por lactancia: la persona progenitora de un/a niño/a menor de 12 meses podrá disponer de 1 hora diaria o 2 fracciones de 30 minutos para atenderlo/a. En caso de partos o adopciones múltiples, el tiempo diario a disfrutar se ampliará proporcionalmente. El período de disfrute se inicia una vez finalizado el permiso de maternidad. Las horas se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del período de permiso y de acuerdo con las necesidades del servicio. Lo puede disfrutar cualquiera de las dos personas progenitoras.

k) Para atender descendientes de primer grado discapacitados:

- Permiso de ausencia del puesto de trabajo para asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban soporte.

- Permiso de 2 horas de flexibilidad horaria diaria para atender a los descendientes de primer grado discapacitados.

l) Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado, se dispone de 3 días laborables si es en la misma localidad del puesto de trabajo o 5 días laborables si es en una localidad diferente del puesto de trabajo.

Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar de segundo grado: 2 días laborables si es en la misma localidad del puesto de trabajo o bien 4 días laborables si es en una localidad diferente del puesto de trabajo.

Para disfrutar del permiso por enfermedad grave es necesario acreditar documentalmente la gravedad de la enfermedad, sin que se pueda entender que la gravedad de la enfermedad queda acreditada por el hecho de la propia intervención quirúrgica. El permiso por enfermedad grave o accidente de un familiar es incompatible con el permiso por hospitalización de un familiar.

Estos días de permiso se pueden disfrutar por separado, dentro de los 10 días naturales siguientes al hecho causante.

m) Por hospitalización de un familiar hasta el segundo grado, se dispone de 2 días laborables si es en la misma localidad o 4 días si es en una localidad diferente del puesto de trabajo. Este permiso incluye el ingreso hospitalario de mínimo 24 h, las intervenciones quirúrgicas realizadas en régimen de hospital de día, las urgencias médicas siempre que deriven en un ingreso hospitalario, así como la cirugía mayor ambulatoria siempre que se haga en régimen de hospital de día y conste esta referencia en la documentación presentada.

El permiso por hospitalización es incompatible con el permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar. Estos días se pueden disfrutar por separado, dentro de los 10 días naturales siguientes al inicio del hecho causante.

n) Por formación se dispone de 20 horas al año para asistir a cursos de formación con las mismas condiciones y características que establece el artículo 23.3 del ET.

o) Para asistir a visitas médicas, el tiempo imprescindible. En los casos en que sea posible, se realizarán las visitas médicas fuera del horario de trabajo. Se requerirá en todos los casos el justificante.

p) Por enfermedad sin incapacidad temporal, un máximo de tres días, se requiere justificante de visita médica a partir del segundo día de ausencia. Las ausencias justificadas por motivos de salud sin incapacidad temporal comportan el mismo descuento del 50% de las retribuciones establecido para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal. No obstante lo anterior, no comportan descuentos retributivos las primeras 30 horas laborables de ausencia en un mismo año natural, o las que correspondan en función de la jornada realizada (reducciones, jornadas de dedicación especial) ni las ausencias derivadas de enfermedades de carácter crónico, siempre que resulten debidamente justificadas.

q) Por cambio de domicilio, 1 día si la distancia entre la antigua y la nueva residencia es inferior o igual a 15 Km., 2 días si es de 16 a 25 Km., 3 días si es de 26 a 50 Km., y 4 días si es superior a 50 Km. El plazo de disfrute será de 3 meses a partir del hecho causante.

r) Para asistir a exámenes finales en centros oficiales se podrá disponer de las 24 horas anteriores al examen y el tiempo imprescindible para su realización. En el caso de exámenes no finales se dispondrá del tiempo imprescindible para su realización.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

s) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tal la comparecencia personal y obligatoria de un trabajador ante un organismo público. No están incluidas las que, aún siendo preceptivas, puedan ser realizadas por escrito o fuera del horario de trabajo.

El tiempo imprescindible para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entendiéndose como tales el acompañamiento de familiares de primer grado que estén a cargo del titular del derecho por motivos de edad, discapacidad física o sensorial, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de soporte en centros del ámbito socio-sanitario siempre que no se puedan realizar fuera del horario de permanencia obligatoria.

Se entenderá que este permiso se aplica para acompañar a descendientes de primer grado menores de edad o que convivan con el titular del derecho y a ascendentes de primer grado que requieran este acompañamiento.

t) Las víctimas de situaciones de violencia de género, en caso de tener que ausentarse del puesto de trabajo las faltas de asistencia se consideran justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud. Así mismo tendrán derecho a las horas de flexibilidad horaria que de acuerdo con cada situación concreta sean necesarias para la protección o asistencia social.

42.2 Los trabajadores podrán pedir permisos sin sueldo en las siguientes circunstancias:

a) Para atender a un familiar hasta el segundo grado, un permiso de duración mínima de 10 días y máxima de 3 meses, ampliable de forma excepcional a 3 meses más.

b) Licencia por asuntos propios sin ninguna retribución. Tendrá una duración máxima de 6 meses en dos años y quedará sujeta a las necesidades del servicio y a la aprobación de la dirección.

42.3 Permiso de flexibilidad horaria recuperable

a) Mínimo de 30 minutos y un máximo de siete horas para visitar o pruebas médicas de ascendentes o descendentes hasta el segundo grado, y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo dejado de trabajar se deberá recuperar dentro de los plazos de recuperación establecidos; en caso contrario, el tiempo de ausencia pendiente se restará de las horas de permiso personal.

b) Se podrán solicitar permisos recuperables, con la justificación previa pertinente, para un máximo de 4 horas. El tiempo dejado de trabajar se deberá recuperar dentro de los períodos de recuperación establecidos; en caso contrario, el tiempo de ausencia pendiente se restará de las horas de permiso personal.

42.4 Cinco días de libre disposición y cuatro tardes anteriores a día festivo. La equivalencia en horas de estos días será fijada por la CIVE tomando como base lo establecido para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña. Estas horas se tendrán que disfrutar entre el 16 de enero de un año y el 15 de enero del año siguiente, ambos incluidos. El disfrute de estas horas está subordinado a las necesidades del servicio, sin establecerse un mínimo de tiempo de disfrute. Cada año se publica en el calendario laboral anual las horas a disfrutar. En el caso que para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña se incrementen estos días y/o tardes, se revisará el número de días de libre disposición a disfrutar.

Todo lo que dispone el artículo 42 en cuando al grado de ascendencia o descendencia, se entenderá para consanguinidad o afinidad.

Artículo 43. Suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio de lo que disponen los artículos 45 a 48 bis del ET, el trabajador/a tiene derecho a la suspensión de su contrato en los casos siguientes:

43.1 Excedencia voluntaria

Puede ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad reconocida en el ICGC. La excedencia voluntaria se concederá dentro del plazo máximo de 20 días desde su solicitud.

La duración de esta situación no puede ser inferior a un año, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. Este derecho sólo puede ser ejercido otra vez si han transcurrido 4 años desde la

Dimecres, 15 de juliol de 2015

finalización de la anterior excedencia voluntaria, salvo en el supuesto de que se solicite para cuidar de un descendiente de primer grado.

43.1.1 Los trabajadores con excedencia voluntaria tendrán derecho a reingresar en el ICGC en las vacantes de igual o similar subgrupo dentro del mismo grupo en que se produzcan, siempre que estén capacitados para lograr el desarrollo de las tareas asociadas al nuevo puesto de trabajo, si es necesario con una breve formación. En el caso de que el reingreso se produjera mediante la participación en el sistema de promoción o cobertura de vacantes, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 21 de este Convenio.

El reingreso se efectuará de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1. Puestos de trabajo de igual o similar categoría profesional de la misma área donde estuvo adscrito, de la misma localidad u otros municipios los núcleos urbanos de los cuales estén unidos sin solución de continuidad por razones urbanísticas o de transporte.
2. Puestos de trabajo de igual o similar subgrupo profesional de cualquier otra área de la misma localidad u otros municipios los núcleos urbanos de los cuales estén unidos sin solución de continuidad por razones urbanísticas o de transporte.
3. Puestos de trabajo de igual o similar subgrupo profesional de otra localidad, con prioridad por la localidad más cercana, y dentro de ésta por la misma área donde fue adscrito el trabajador/a.

En caso de que no exista ninguna vacante dotada presupuestariamente y no cubierta, se deberá seguir el orden de prelación siguiente:

- a) Si existen vacantes ocupadas por trabajadores con contrato temporal, se extinguirá el de menos antigüedad, considerando la reincorporación como provisión definitiva, siempre que la plaza del trabajador temporal esté definida como una plaza estructural. Quedan excluidos los contratos de relevo.
- b) Cuando exista convocatoria interna de una plaza sujeta a reserva de puesto de trabajo, el reingreso se hará efectivo como provisión provisional, y será obligatorio la participación del trabajador/a en la primera convocatoria mediante la participación en el sistema de promoción o cobertura de vacantes a que hace referencia el artículo 21 de este Convenio.

Si después de este proceso no se ha encontrado ninguna plaza, el reingreso se efectuará mediante su participación en posteriores convocatorias mediante la participación en el sistema de promoción o cobertura de vacantes a que hace referencia el artículo 21 de este Convenio.

Este reingreso se produce de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 21 de este Convenio.

43.1.2 No obstante lo anterior, en el caso de que, en el momento de solicitar el reingreso, se hayan convocado mediante la participación en el sistema de promoción o cobertura de vacantes para puestos de subgrupo profesional igual o similar, el personal excedente deberá participar necesariamente.

Por subgrupo similar, se entiende aquél incluido dentro del mismo grupo retributivo que, por el contenido técnico de sus funciones, pueda ser desarrollado con eficacia por la persona que tiene otra, dado su nivel de aptitud y habilidades. Este reingreso comportará la adecuación al nuevo subgrupo profesional.

43.1.3 La negativa de la persona a reincorporarse al puesto de trabajo ofrecido o a participar en los concursos que se le hayan ofrecido documentalmente comporta la renuncia a su derecho por desistimiento voluntario, así como la extinción de la relación contractual.

43.2 Excedencia para el cuidado de un hijo

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada descendiente de primer grado, tanto si lo es por naturaleza como por adopción o acogida permanente o preadoptiva a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año, los trabajadores del ICGC tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupaban. Una vez transcurrido este período, la reserva lo es para un puesto de la misma localidad y del mismo grupo retributivo.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El personal temporal también se podrá acoger a la excedencia voluntaria para el cuidado de descendiente de primer grado. Este personal tendrá derecho a volver al puesto de trabajo que ocupaba en el plazo de un año. El cese de este personal se producirá en los mismos supuestos que en el caso de que estuviese ocupando el puesto de trabajo efectivamente.

43.3 Excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar

Los trabajadores del ICGC tienen derecho a un período de excedencia de duración mínima de 3 meses y máxima de 3 años, para el cuidado de un miembro de su familia, hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por su cuenta y no tenga una actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los miembros de la plantilla del ICGC. El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período de excedencia. Si dos o más personas de la misma área generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del departamento.

Cuando un nuevo familiar diese lugar a un nuevo período de excedencia, el inicio de éste pondría fin al que se estuviese disfrutando.

Si durante la vigencia de este Convenio se modifica la normativa reguladora de este tipo de excedencia para el personal funcionario, las partes acuerdan su aplicación para el personal laboral. Esta excedencia no es aplicable al personal eventual.

43.4 Excedencia por mantenimiento de la convivencia

Derecho a la excedencia por mantenimiento de la convivencia si la persona conviviente ha de residir en otro municipio. La duración mínima es de un año. El período de permanencia en esta situación no será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

43.5 Excedencia por violencia de género

Suspensión del contrato por decisión de la persona que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este caso, el período de suspensión será para el tiempo que se solicite.

Durante los dos primeros meses de excedencia el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por descendiente de primer grado a cargo.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

Durante los primeros seis meses, prorrogables de acuerdo con lo que dispone la normativa, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Todas estas excedencias computan en derechos personales y pasivos.

43.6 Excedencia forzosa

Da derecho a la conservación del puesto de trabajo propio y al cómputo y percepción económica de la antigüedad durante su vigencia; se concede en los siguientes supuestos:

- a) Por la designación o elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o por ser remunerado.
- b) Cuando sean autorizados por la Generalitat a prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales (ONG) que desarrollen programas de cooperación, o a cumplir misiones por períodos superiores a seis meses en

Dimecres, 15 de juliol de 2015

organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación nacionales o internacionales.

El reingreso ha de ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo o prestación de servicios, y producirá la reincorporación de forma inmediata.

43.7 Maternidad

Por maternidad, se dispondrá de un descanso de 16 semanas ininterrumpidas antes o inmediatamente después del parto, y 2 semanas más por cada descendiente de primer grado a partir del segundo en caso de parto múltiple. En caso de discapacidad del menor, el permiso se ampliará 2 semanas más.

El período de suspensión se distribuye según la opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Estas 6 semanas son de obligado disfrute por la madre. Del resto puede hacer uso el padre. En caso de muerte o enfermedad incapacitante de la madre o de guarda legal exclusiva, puede hacer uso la otra persona progenitora siempre que tenga la guarda legal. Puede disfrutarse parcialmente.

Si el disfrute del descanso coincide con las vacaciones, éstas se disfrutarán una vez finalizado el descanso.

No obstante, en caso de que la madre y el otro progenitor trabajen, aquella, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio, puede optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso postparto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de hacerse efectiva la incorporación al trabajo de la madre implique riesgo para su salud.

La opción ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, a favor del otro progenitor, a fin de que éste disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre, si acontecen hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente del otro progenitor, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que estos tres últimos casos sean imputables a la madre.

En los supuestos de adopción y acogida, tanto preadoptiva como permanente, de un descendiente de primer grado menor de 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente, de un descendiente de primer grado mayor de 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes.

En el caso de que los dos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de disfrute simultáneo del período de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de lo que corresponda en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y/o madres al país de origen del menor adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta seis semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

43.8 Suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad

Da derecho a la reserva de la plaza por el tiempo necesario mientras no haya sentencia condenatoria, incluidas la detención preventiva y la prisión provisional.

43.9 Suspensión del contrato en el supuesto de riesgo durante el embarazo

Esta situación se produce cuando la mujer trabajadora ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Laborales, y este cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Da derecho a la reserva del puesto de trabajo y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

43.10 Situación de incompatibilidad

El trabajador/a que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, tenga que optar por uno de los puestos de trabajo, quedará en situación de excedencia voluntaria, en aquél del cual cese.

Para hacer efectivo el reingreso, se aplicará el procedimiento previsto en el apartado 1 de este artículo y en el artículo 21 de este Convenio.

Todo lo que dispone el artículo 43 en cuanto al grado de ascendencia o descendencia, se entenderá para consanguinidad o afinidad.

Artículo 44. Viajes, dietas e indemnizaciones

44.1 Los viajes y desplazamientos que por necesidad del trabajo o por orden de la empresa deba efectuar el trabajador/a fuera del puesto donde radique el correspondiente centro de trabajo se le habrán de abonar las dietas en la misma cuantía que en cada momento se establezca para todo el personal de la Generalitat de Cataluña, de acuerdo con las normas y el procedimiento que fija el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones por razón del servicio y posteriores actualizaciones. La percepción de las dietas e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior deberá ser debidamente justificada.

44.2 En cuanto al personal de Vuelo, en caso de permanencia fuera de Cataluña se garantizará lo siguiente:

- En España, Europa y países mediterráneos: cambio de tripulación cada dos semanas.
- En el resto del mundo: cambio de tripulación cada tres semanas.

Artículo 45. Formación

45.1 Con el objetivo de contribuir al desarrollo profesional del personal del ICGC se confeccionará un Plan de Formación anual con la participación de la RTT. Con esta finalidad, se creará una comisión de formación paritaria, compuesta por miembros de la dirección y de la RTT, que será la encargada de gestionar el presupuesto para la elaboración del mencionado Plan. Este Plan incluirá acciones formativas en función de las posibilidades económicas de la empresa e incluirá los objetivos siguientes:

- Capacitar y actualizar la formación del personal para que desarrolle eficazmente las funciones de su puesto de trabajo.
- Facilitar la formación necesaria para la promoción vertical y horizontal de la plantilla.
- Facilitar la adaptación de la plantilla a los cambios ocasionados por las innovaciones tecnológicas y de gestión.
- Promover el desarrollo personal y profesional del personal para el logro de los objetivos organizativos.

45.2 La empresa facilitará 40 horas anuales de formación a los trabajadores del ICGC. En el caso de que la empresa no ofrezca estas 40 horas, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso, dentro del año, por las horas que faltasen hasta llegar a este límite para asistir a cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo que desempeña, previa valoración y autorización de la dirección.

45.3 Los criterios de selección de asistentes a las acciones formativas propuestas serán los siguientes:

- En primer lugar, asistirá a cada curso el personal para el que se ha diseñado específicamente la acción formativa.
- En segundo lugar, podrá asistir aquel personal que esté interesado en la acción formativa, y que ésta tenga relación con su puesto de trabajo.
- En tercer lugar, podrá asistir aquel personal interesado aunque no tenga relación con su puesto de trabajo. En este caso, la asistencia estará condicionada a que haya plazas suficientes y que se cumplan los prerequisites del curso.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

45.4 Gastos. El ICGC se hará cargo de los desplazamientos en transporte público hasta los centros de formación de fuera de la ciudad del centro de trabajo, de aquellos cursos que se realicen dentro del horario laboral. Para el personal de Montjuïc, el ICGC se hará cargo de los desplazamientos, en transporte público hasta los centros de formación de Barcelona ciudad, que tengan el origen o el final en el centro de trabajo, de aquellos cursos que se realicen dentro del horario laboral.

El ICGC no se hará cargo de taxis y tiques de aparcamiento. Tampoco se abonarán los gastos de comidas de los cursos realizados en la misma localidad del centro de trabajo, excepto aquellos incluidos en el curso.

45.5 Las horas de formación que sobrepasen el horario habitual no se compensarán de ninguna manera, siendo a cargo del trabajador a excepción del personal de tarde que cambie de turno para asistir a un curso de mañana o del personal de mañana que cambie de turno para asistir a un curso de tarde (compensación como hora normal).

Artículo 46. Seguridad y salud laboral

46.1 La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal de la dirección del ICGC y de la RTT firmantes de este Convenio.

Dada la importancia de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo ambas partes se comprometen a colaborar en estos objetivos.

El ICGC se compromete a potenciar el logro de una auténtica cultura preventiva y a realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en su sistema general de gestión, en el conjunto de sus actividades y en todo el personal sea cual sea su nivel jerárquico, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que ha de incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención.

El ICGC se ocupará de la protección de personas y colectivos que, por sus características, se consideran de especial sensibilidad.

46.2 El ICGC y la RTT acuerdan las medidas concretas siguientes para el desarrollo de lo que dispone la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

- En aplicación del Plan de prevención se continuará con el programa de realización y actualización de las evaluaciones de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Estas evaluaciones incluirán la de los riesgos psicosociales. La actividad preventiva buscará la concienciación de todos los niveles jerárquicos en temas de prevención de riesgos, incluirá los plazos de ejecución, la designación de responsables y los recursos materiales y humanos necesarios. Se establecerán sistemas de seguimiento continuo para asegurar la ejecución efectiva de las actividades preventivas.

- Para garantizar que todo el personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, se ofrecerá a todos los trabajadores formación específica en función de los riesgos específicos que se hayan evaluado previamente. Será necesario actualizar la formación teniendo en cuenta que los riesgos pueden evolucionar y las condiciones de trabajo pueden estar sujetas a cambios.

- Para reducir los riesgos que no se pueden eliminar, se priorizará una formación anual para aquel personal que ocupe puestos de trabajo en los que el resultado de la evaluación de riesgos haga recomendable que reciban una formación específica.

46.3 En aplicación del artículo 24 de la LPRL, la empresa establecerá las medidas de coordinación necesarias con las empresas públicas, consorcios y otras empresas que tenga contratadas, para garantizar que el personal que trabaja tenga la cobertura y la protección adecuadas.

46.4 El servicio de prevención determinará los puestos de trabajo que, fruto de las especiales condiciones, estarán sujetos a revisiones médicas periódicas obligatorias para el trabajador/a. Así mismo establecerá con qué periodicidad será necesario realizarlas.

Artículo 47. Régimen disciplinario

47.1 Los trabajadores del ICGC pueden ser sancionados por la dirección, a propuesta del mando responsable o del Área de Gestión de Personas, mediante la resolución correspondiente, motivada por incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

47.2 La empresa ha de protegir a su personal en el ejercicio de sus funciones y ha de otorgarle la consideración social debida a su jerarquía y a la dignidad del servicio público.

47.3 Los trabajadores tienen derecho a ser asistidos y protegidos por la empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, de cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

47.4 Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con el resto de personal del ICGC.
- b) El retraso, la negligencia y el descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no-comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.
- h) El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.

47.5 Son faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a cargos superiores, inferiores y resto de personal.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o de las negligencias de la cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, dentro de los límites del artículo 108.2.b) del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- c) La desconsideración con el público en la prestación del servicio.
- d) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas cuando de ello se pueda derivar riesgo para la salud y la integridad física de la propia persona o de las otras personas de la plantilla.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o el encubrimiento activo de faltas de otras personas de la plantilla en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia al trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.
- n) La reincidencia en una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando se hayan producido sanciones por esta razón.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

o) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no den lugar a una situación de incompatibilidad.

p) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

47.6 Son faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

d) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

e) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

f) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de 6 meses, siempre que se hayan producido sanciones por esta razón.

g) La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.

h) Las ofensas verbales o físicas a cargos superiores o cargos de la Administración de la Generalitat, así como al resto de personal del ICGC.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

j) El incumplimiento del deber de respecto a la Constitución y a los estatutos de autonomía respectivos de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

k) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como la persecución por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la persecución moral, sexual y por razón de sexo.

l) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas.

m) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen un perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

n) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.

o) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque la difusión o conocimiento indebido.

p) El incumplimiento notorio de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

q) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

r) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un cargo superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

s) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.

t) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

u) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

v) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

w) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

x) La persecución laboral.

y) También son faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en una ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma correspondiente o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

47.7 Las sanciones que pueden imponerse en función de la cualificación de las faltas son las siguientes:

47.7.1 Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas. En este caso no se puede computar el plazo de prescripción, que empezará si la sanción no se hace efectiva en la nómina del mes siguiente.

47.7.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 días a 10 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.
- Destitución del cargo de mando.

47.7.3 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.
- Destitución del cargo de mando.

47.8 Procedimiento sancionador

Para la imposición de sanciones leves no será obligatoria la instrucción del expediente disciplinario previo. Será suficiente con la comunicación de la sanción a la RTT y al interesado y dar audiencia a éste último.

Es competente para incoar y resolver un expediente disciplinario, el Director/a del ICGC.

El procedimiento sancionador de faltas graves y muy graves se recogerá por escrito y constará de las siguientes fases:

47.8.1 Resolución de incoación

El expediente sancionador se iniciará con la resolución de incoación. Esta resolución contendrá:

- Nombramiento de instructor/a.
- Descripción de los hechos constitutivos de la posible falta.
- Fecha en que tuvieron lugar los hechos descritos.

La resolución de incoación será notificada al trabajador/a sujeto a expediente, a los nombrados como instructor/a y secretario/a, a la RTT y a la sección sindical en el caso de que la persona afectada esté afiliada y así lo haga constar.

En esta misma resolución así como durante la tramitación del procedimiento se pueden acordar medidas preventivas para garantizar el normal desarrollo de los servicios, la protección de los intereses generales, la garantía de la eficacia en la substanciación del expediente o por razón de la gravedad de los hechos imputados.

En el plazo máximo de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de la incoación del expediente, el instructor/a podrá proponer el archivo de actuaciones, el sobreseimiento del expediente o formular pliego de cargos y también todo aquello que estime conveniente en relación a la aplicación de medidas preventivas.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

47.8.2 Alegaciones del personal afectado

Una vez notificada la incoación del expediente al trabajador/a éste tendrá un período máximo de 5 días hábiles para realizar alegaciones y proponer las prácticas de las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

47.8.3 Práctica de pruebas

En el plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción de las alegaciones del trabajador/a, el instructor/a practicará aquellas pruebas que juzgue oportunas y otras que estime convenientes para la investigación de los hechos.

47.8.4 El pliego de cargos

Una vez practicada la prueba, el instructor/a, en el plazo máximo de 7 días hábiles, realizará el pliego de cargos. Éste será notificado al trabajador/a inculcado, y a la RTT.

47.8.5 Vista

En el período máximo de 3 días hábiles se citará al personal afectado y a la RTT para el acto de vista, que consistirá en poner de manifiesto la documentación del expediente.

47.8.6 Pliego de descargos

El personal afectado dispondrá de un plazo máximo de 10 días hábiles para presentar el pliego de descargos con todas las alegaciones que considere pertinentes para su defensa.

En el mismo período la RTT podrá realizar un informe con las valoraciones que estime procedentes.

47.8.7 Propuesta de resolución

Transcurrido el plazo anterior y en el plazo máximo de 5 días hábiles, el instructor/a elaborará la propuesta de resolución que se notificará a la persona interesada, la cual en el plazo de 3 días hábiles podrá alegar ante el instructor/a todo lo que considere conveniente en su defensa.

47.8.8 Resolución del expediente

El expediente completo se ha de remitir, con carácter inmediato, al órgano competente para que en el plazo máximo de 3 días hábiles dicte la decisión que corresponda.

La resolución del expediente se notificará a la persona interesada, a la RTT y a la sección sindical en el caso de que la persona inculpada esté afiliada y así lo haga constar.

Contra la resolución se podrá interponer reclamación previa en vía judicial.

47.9 Las infracciones muy graves prescriben al cabo de 3 años, las graves al cabo de 2 años y las leves al cabo de 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben al cabo de 3 años, las impuestas por faltas graves al cabo de 2 años y las impuestas por faltas leves al cabo del año.

El plazo de prescripción se empieza a contar desde que se haya cometido la falta, y desde el cese de la comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

47.10 Los cargos superiores que toleren o encubran las faltas del personal subordinado incurrirán en responsabilidad y recibirán la corrección y la sanción que sea procedente, teniendo en cuenta la que se le pondrá a la persona autora, la intencionalidad, la perturbación para el servicio, el atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de la tolerancia o encubrimiento mencionados.

47.11 Cualquier persona de la plantilla puede dar cuenta por escrito, por sí misma o mediante su representación, de los actos que signifiquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La dirección abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que sea procedente.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

47.12 Se sancionará la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 48. Mejoras sociales

48.1 Seguro de vida y accidentes

El Instituto suscribirá un seguro de vida y accidente para todo el personal del ICGC con vinculación indefinida.

48.2 Seguro pérdida de licencia

A partir de un año de permanencia en la empresa. El ICGC se hará cargo del importe del seguro de pérdida de licencia del SEPLA de los pilotos del ICGC, por un importe máximo de 250 EUR mensuales.

48.3 Responsabilidad civil

El ICGC suscribirá la cobertura de una póliza de seguros realizada al efecto, de la responsabilidad civil de todo el personal de la entidad siempre que se produzca como fruto de la realización de cualquier actuación que este personal lleve a cabo en relación con las funciones para las cuales haya sido contratado o que le hayan estado encomendadas, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo o in itinere, sin perjuicio de poder ejercer el derecho de repetición cuando legalmente proceda.

48.4 La empresa asume y potencia las formulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para mejorar el relevo generacional y activar la incorporación de personal de forma gradual y flexible. En este sentido, se muestra una clara preferencia por la fórmula de la jubilación parcial con contrato de relevo, de los trabajadores que reúnan los requisitos para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación a la Seguridad Social (siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas).

Como medida para facilitar los trámites administrativos requeridos por la Seguridad Social, las vacantes derivadas de esta situación no tendrán que publicarse internamente.

48.5 Fondo de Acción Social

A través del Fondo de Acción Social (FAS) se destinarán ayudas económicas para necesidades de carácter personal de los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos por la comisión del FAS.

El importe a destinar a estas ayudas será del 0,3% de la masa salarial de la empresa para el mismo año.

La comisión del FAS es un órgano paritario donde quedan representados la RTT y la dirección del ICGC y que establece las bases y el procedimiento de reparto del importe consignado a tal efecto.

48.6 Plan de pensiones

El ICGC queda adherido al plan de pensiones de promoción conjunta del personal de la Generalitat de Catalunya, en las mismas cuantías y condiciones que el personal laboral de la Generalitat.

48.7 Ayuda a la comida

El personal percibirá un vale comedor, en la misma cantidad que el establecido en la Generalitat de Catalunya por cada día que trabaje por la mañana y por la tarde. Para percibir estos vales será necesario que se haya trabajado al menos una hora y media después de realizar la pausa de comer dentro de los límites establecidos para la realización de la misma.

48.8 Complemento de incapacidad temporal

Régimen de mejoras a la prestación económica de incapacidad temporal:

- En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la prestación reconocida por el régimen de previsión social correspondiente se complementará, durante todo el período de duración de esta

Dimecres, 15 de juliol de 2015

incapacidad, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquél en que tuvo lugar la incapacidad.

- En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se tendrá derecho desde el primer día y hasta el tercero, ambos incluidos, a un complemento de la prestación económica de la incapacidad hasta completar, junto con aquélla, el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquél en que tuvo lugar la incapacidad, desde el día cuarto hasta el veintavo, hasta completar el 75% de las mismas retribuciones y, a partir del vigésimo primero hasta completar el 100% de las retribuciones mencionadas.

- Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género percibirán, desde el primer día un complemento de la prestación hasta el cien por cien de las retribuciones.

- En las situaciones de incapacidad temporal que comporten hospitalización quirúrgica, con independencia de que sobrevengan con posterioridad al inicio de la incapacidad y siempre que se correspondan con el mismo proceso patológico, así como las derivadas de procesos oncológicos, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en que tuvo lugar la incapacidad. A estos efectos, los supuestos de intervención quirúrgica se complementarán siempre que requieran reposo domiciliario y deriven de los tratamientos incluidos en la cartera básica de servicios del sistema nacional de salud.

48.9 Jubilación voluntaria

El trabajador/a de más de 60 años que cumpla los requisitos legales establecidos y solicite la jubilación voluntaria, cobrará un premio de jubilación de acuerdo con el baremo siguiente:

- A los 64 años: 2.792,12 EUR más 2 mensualidades
- A los 63 años: 3.101,22 EUR más 4 mensualidades
- A los 62 años: 3.411,34 EUR más 6 mensualidades
- A los 61 años: 3.721,46 EUR más 8 mensualidades
- A los 60 años: 4.031,59 EUR más 10 mensualidades

A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos que establece el párrafo anterior, la solicitud de jubilación ha de ser formulada, como mínimo, 30 días naturales antes del cumplimiento de la edad correspondiente. Como fecha inicial del cómputo se entiende siempre la presentación de la solicitud de jubilación. Si ésta se solicita transcurrido este plazo, se concederá la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediatamente inferior.

Artículo 49. Prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo

Todo el personal del ICGC tiene derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidadores hacia su persona, entorno laboral que ha de garantizar su integridad física y moral.

Con la finalidad de proteger la dignidad de las personas y crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, existe en la empresa el Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo. El personal del ICGC deberá atender lo que dispone el citado protocolo que quedará publicado en la Intranet corporativa del ICGC.

El referido protocolo desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres y tiene como objetivo principal el establecimiento de pautas de actuación que permitan prevenir, detectar, valorar y actuar ante casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La finalidad última es ofrecer garantías a los trabajadores de la empresa que estos comportamientos serán estudiados y valorados a los efectos oportunos y, si corresponde, sancionados en base al procedimiento sancionador que en el mismo protocolo se articula.

Artículo 50. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El ICGC entiende que únicamente puede aprovechar al máximo el potencial y el talento de su capital humano partiendo del principio de igualdad de oportunidades entre las personas que trabajan para conseguir un objetivo común: trabajar en condiciones de equidad, sin que las diferencias comporten desigualdades.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con la RTT.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a elaborar el Plan de igualdad del ICGC. A tal fin, se creará una Comisión de igualdad, que será de carácter paritario, con el objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan como una estrategia de optimización de recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor transcendental en la política de recursos humanos.

Entre otros, este Plan ha de desarrollar lo siguiente:

- Hacer un seguimiento y análisis para velar por la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer una metodología y un calendario para su elaboración (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Elaborar el diagnóstico de la situación previa.

Una vez finalizado el diagnóstico de la situación, se acordarán las medidas que se han de implementar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Para un funcionamiento óptimo de la Comisión, esta se dotará de un reglamento propio.

Artículo 51. Responsabilidad social

La Responsabilidad social es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con sus grupos de interés: clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

El ICGC se compromete a desarrollar a lo largo de la vigencia del presente Convenio una política de responsabilidad social transversal en todas sus actuaciones.

Artículo 52. Comisión de estudio de la implantación del teletrabajo

Durante la vigencia de este Convenio se creará una comisión paritaria formada por tres miembros representantes de la dirección y tres miembros de la RTT para estudiar la viabilidad de la aplicación de fórmulas de teletrabajo en el ICGC.

Artículo 53. Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

La empresa tiene establecido un sistema de política de seguridad de los recursos informáticos que está publicada en la intranet corporativa con la finalidad de que todo el personal tenga conocimiento. El personal del ICGC deberá atenerse a lo dispuesto en dicha política.

Artículo 54. Derechos de representación colectiva y de reunión de personal del ICGC

54.1 Participación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET, el personal que presta servicios en el ICGC tiene derecho a participar mediante los órganos de representación regulados en este capítulo, de acuerdo con lo que establece la normativa vigente.

54.2 Centro de trabajo

En las elecciones a la RTT del ICGC, la totalidad de establecimientos dependientes de cada uno de los departamentos que radiquen en una misma provincia constituyen un único centro de trabajo, siempre que el personal afectado se encuentre incluido en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo.

54.3 Delegados/as de personal

La RTT en los centros de trabajo que tengan una plantilla de más de 5 y menos de 50 personas, la han de ejercer el delegado/a o los delegados de personal.

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Los delegados de personal han de ejercer mancomunadamente, ante la dirección, la representación para la que fueron elegidos y tienen las mismas competencias que los comités de empresa territoriales.

54.4 Comités de empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal para la defensa de sus intereses. Se han de constituir en cada centro de trabajo el censo del cual sea igual o superior a 50 personas.

Le corresponden las competencias, las funciones, la capacidad, las garantías y los derechos que los artículos 64, 65 y 68 del ET y otras disposiciones legales reconocen.

54.5 La RTT, además de las competencias, las funciones, la capacidad, las garantías y los derechos que reconocen los artículos 64, 65 y 68 del ET y otras disposiciones legales, tienen los derechos siguientes:

- Disponer de un local adecuado y dotado del material y el equipo de oficina necesarios para poder desarrollar las actividades representativas.
- Disponer de los tabloneros de anuncios necesarios para colocar los avisos y las comunicaciones que consideren pertinentes. Estos tabloneros se han de instalar en lugares claramente visibles y accesibles para asegurar que la información llegue fácilmente al personal.

54.6 Reuniones y asambleas

La RTT y las secciones sindicales legalmente acreditadas en la empresa pueden convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, siempre que se inicien una hora antes del descanso del mediodía o del final de la jornada. Esta norma se ha de adecuar a los horarios respectivos. En cualquier caso, la realización de reuniones o de asambleas no ha de perjudicar la prestación de servicios.

Únicamente se pueden conceder autorizaciones para las reuniones dentro de la jornada laboral hasta un máximo de 24 horas anuales, de las cuales 8 corresponden a las secciones sindicales.

El preaviso de convocatoria se ha de presentar ante la dirección con una antelación de 48 horas, acompañado de la orden del día a tratar en la reunión o asamblea.

54.7 Crédito horario

Cada una de las personas miembros de la RTT tendrá derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del ET.

54.8 Comité intercentros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del ET se podrá constituir un Comité Intercentros que respetará la proporcionalidad de los sindicatos o candidaturas, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones del Comité Intercentros podrán ser, por analogía, las ya previstas para los Comités de Empresa, teniendo en cuenta que su ámbito de actuación y representatividad es la totalidad de la empresa.

54.9 Secciones sindicales

La constitución, composición y distribución de las secciones sindicales y los locales sindicales se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

Los delegados de las secciones sindicales, se reconocen como representación del personal afiliado al sindicato correspondiente.

Disposiciones

Disposición adicional primera

Limitaciones y suspensiones

Fruto de las últimas modificaciones sufridas como consecuencia de las diferentes políticas públicas de contención de gasto, la regulación de los permisos y beneficios sociales que se detallan a continuación quedan suspendidos; a pesar

Dimecres, 15 de juliol de 2015

de esto, las partes firmantes de este Convenio expresan su voluntad de recuperar la regulación establecida en el presente documento en el momento que la mencionada suspensión deje de estar en vigor.

Artículo 29. complemento de productividad.

Artículo 48.5. aportaciones al fondo de acción social.

Artículo 48.6. aportaciones al plan de pensiones.

Artículo 48.7. ayuda a la comida.

Artículo 35. lo establecido en el artículo 35 quedará limitado por lo que establezca la Ley de presupuestos de la Generalitat de Cataluña en relación con la realización y percepción de horas extraordinarias.

Disposición adicional segunda

Reducción paga extraordinaria ejercicio 2014

En aplicación y cumplimiento del artículo 33 de la Ley 1/2014, de 27 de enero, de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña para el 2014, en el ejercicio 2014, y con carácter temporal, se reducen las retribuciones anuales del personal incluido en este Convenio en la cuantía equivalente a una paga extraordinaria, en los términos que establezca la misma, sin perjuicio de lo que establezcan resoluciones judiciales posteriores al respecto.

Disposición adicional tercera

Para todas aquellas disposiciones en materia de personal que se dicten en el ámbito de la Generalitat de Cataluña que no sean de aplicación directa a los trabajadores del ICGC, la empresa y los representantes del personal, en el plazo de 15 días desde que se tenga conocimiento del supuesto de hecho, iniciarán negociaciones para valorar la posible aplicación de estas medidas a todo el personal incluido en el presente Convenio, siempre de acuerdo con las disposiciones sobre gastos de personal que se recogen en las leyes de presupuestos de la Generalitat de Cataluña de cada ejercicio.

Disposición adicional cuarta

No difusión de datos personales

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales, la empresa únicamente difundirá los datos personales de su personal en los casos estrictamente necesarios al amparo de una obligación legal y/o con las garantías necesarias establecidas en la propia ley o en su reglamento.

Disposición derogatoria

Quedan sin efecto todas las condiciones de trabajo y retributivas de carácter colectivo pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Anexo A: Tabla de retribuciones

Tabla retribuciones mensuales y anuales del personal del ICGC para el año 2014

Tablas elaboradas según los importes vigentes a partir del 1 de junio de 2010, en aplicación del Decreto-ley 3/2010 de 29 de mayo.

Grupo	Subgrupo	Nivel	Sueldo base	C. Cualificación	Complemento puesto mando	Total año 37,5 h
A	Subdirector	A15	1.844,12	2.000,00	1.349,68	66.013,84
		A14	1.844,12	1.850,38	1.288,69	63.486,52
		A13	1.844,12	1.620,38	1.141,81	58.963,96
	Jefe de Área	A12	1.844,12	1.320,38	803,51	51.304,36
		A11	1.844,12	1.320,38	631,43	49.239,40
		A10	1.844,12	1.175,38	431,63	45.101,80
		A9	1.844,12	820,38	147,59	37.433,32
	Responsable	A8	1.844,12	700,00	267,94	37.432,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 15 de juliol de 2015

Grupo	Subgrupo	Nivel	Sueldo base	C. Cualificación	Complemento puesto mando	Total año 37,5 h
		A7	1.844,12	626,28	134,60	34.948,24
		A6	1.844,12	512,35	113,93	33.333,04
	Técnico superior 1	A5	1.844,12	626,28	-	33.333,04
		A4	1.844,12	512,35	-	31.965,88
	Técnico superior 2	A3	1.844,12	346,64	-	29.977,36
		A2	1.844,12	267,91	-	29.032,60
	Técnico superior 3	A1	1.844,12	1,34	-	25.833,76
B	Técnico especialista 1	B5	1.549,85	542,39	-	28.206,58
		B4	1.549,85	463,66	-	27.261,82
	Técnico especialista 2	B3	1.549,85	412,56	-	26.648,62
		B2	1.549,85	316,76	-	25.498,96
	Técnico especialista 3	B1	1.549,85	264,99	-	24.877,78
C	Técnico 1	C5	1.335,27	540,93	-	25.184,94
		C4	1.335,27	370,50	-	23.139,78
	Técnico 2	C3	1.335,27	246,22	-	21.648,42
	Técnico 3	C2	1.335,27	210,12	-	21.215,22
		C1	1.335,27	124,99	-	20.193,60

Barcelona, 7 de juliol de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès