

Dilluns, 25 de febrer de 2013

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

RESOLUCIÓ de 29 de gener de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses del Grup Institut Català de Finances (Institut Català de Finances; Institut Català de Finances Holding, SAU; Institut Català de Finances Capital, SGEGR, SA; i Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SL) per als anys 2013-2015 (codi del conveni núm. 08100023012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses del Grup Institut Català de Finances, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses del Grup Institut Català de Finances (Institut Català de Finances; Institut Català de Finances Holding, SAU; Institut Català de Finances Capital, SGEGR, SA; i Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SL) per als anys 2013-2015 (codi del conveni núm. 08100023012013) 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*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES DEL GRUP INSTITUT CATALÀ DE FINANCES (INSTITUT CATALÀ DE FINANCES; INSTITUT CATALÀ DE FINANCES HOLDING, SAU; INSTITUT CATALÀ DE FINANCES CAPITAL, SGEGR, SA; I INSTRUMENTS FINANCERS PER A EMPRESES INNOVADORES, SL), PER ALS ANYS 2013-2015

Pròleg

El present Conveni col·lectiu del Grup Institut Català de Finances, pretén englobar dins un mateix marc normatiu, el personal de cada empresa d'aquest grup per tal que cada treballador i treballadora pugui gaudir de les mateixes condicions laborals, amb els mateixos drets i obligacions, i d'una homogeneïtzació de grups professionals. Això permetrà, entre d'altres, la mobilitat funcional entre empreses, i una major oportunitat de promoció professional.

Aquest conveni, respecte l'anterior, amplia els drets dels treballadors per a facilitar la conciliació del treball amb la vida personal i familiar, recollint els permisos i jornades atorgats en altres normatives a les que el personal només pot accedir per via de la negociació col·lectiva.

Recull també l'esperit d'oferir un millor i més ampli servei públic, amb diverses jornades que alhora permetran una major atenció als ciutadans i una major flexibilitat als treballadors i treballadores.

Es creen diverses comissions que compten amb la participació dels representants dels treballadors. Aquest apropament entre les parts social i empresarial enriquirà les relacions laborals, i permetrà conèixer les demandes i opcions d'ambdues vessants.

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre la representació de les empreses del grup Institut Català de Finances, d'una part, i les organitzacions sindicals CCOO de Catalunya i UGT de Catalunya, d'altra part.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Article 2. Àmbit funcional

Aquest conveni és d'aplicació a: l'Institut Català de Finances; Institut Català de Finances Holding, SAU; l'Institut Català de Finances Capital, SGECR SA; i Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SL.

Article 3. Àmbit personal i territorial

3.1. Aquest conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, presta o presti serveis a les empreses incloses a l'àmbit funcional d'aquest conveni.

3.2. Queden excloses de l'aplicació del present Conveni les persones que s'indiquen a continuació: els consellers/eres delegats, els directors/ores generals, i aquell personal amb contracte laboral d'alta direcció.

3.3. L'àmbit territorial del present conveni es correspon amb el de la província de Barcelona.

Article 4. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2015, amb efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2013.

Article 5. Pròrroga

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavis de dos mesos, com a mínim, a la data en que finalitzi la seva vigència.

Article 6. Denúncia

Un cop denunciat el Conveni, 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 establiran ja un calendari i pla de negociació. Aquesta negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

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

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

Una vegada transcorregut un any des de la denúncia d'aquest Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, la totalitat del seu contingut es mantindrà en vigor fins que s'acordi el nou conveni o es dicti el laude arbitral, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a resoldre les discrepàncies existents, transcorregut el termini assenyalat en el paràgraf anterior, les parts acorden la submissió als procediments de solució de conflictes previstos en l'article 43 del present Conveni col·lectiu.

Article 7. Prelació de normes

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i els seus treballadors.

En allò que no és previst, hom s'ajustarà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació.

Article 8. Condicions més beneficioses

Es respectaran ad personam, com a condicions més beneficioses, les que venien gaudint a títol personal els treballadors afectats pel Conveni, en tant milloressin en còmput global les que en aquest es recullen.

Article 9. Absorció i compensació

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni absorbeixen i compensen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Article 10. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present 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 que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, 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, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit i fins a l'elaboració d'un nou text, i només per la part anul·lada, s'aplicarà el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Català de Finances per als anys 2004-2006.

Article 11. Clàusula de garantia

Si durant la vigència del present Conveni es produeix algun canvi de la dependència de l'empresa o es modifica la naturalesa jurídica de l'actual, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu que tindrà la consideració de norma mínima i haurà de garantir les relacions jurícolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

Article 12. Comissió paritària

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors una Comissió Paritària per vetllar per la correcta interpretació, vigilància i estudi del present Conveni.

Aquesta Comissió Paritària estarà formada per tres representants de l'empresa, que seran designats pel màxim responsable en matèria de personal, i per tres representants dels treballadors. Cadascuna de les parts podrà anar acompanyada d'un assessor amb veu però sense vot.

Les matèries que són competència de la Comissió Paritària són les següents:

- a) Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació del conveni.
- b) Conèixer dels conflictes d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- c) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades amb constància escrita derivades d'aquest Conveni.

Funcionament de la Comissió Paritària:

La Comissió Paritària elaborarà les seves normes de funcionament i designarà com a secretari un dels representants de l'empresa, que convocarà les reunions i aixecarà acta d'aquestes.

La Comissió es reunirà, ordinàriament, cada tres mesos i, extraordinàriament, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició de qualsevol de les parts.

Els acords de la Comissió paritària tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni i s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts. Els acords aprovats per la Comissió paritària sobre interpretació del Conveni que representin una modificació del seu contingut, es traslladaran a la Mesa Negociadora qui es reunirà en un termini màxim de 30 dies laborables.

Es dotarà els membres de la Comissió Paritària de les hores precises per a l'acompliment de la seva tasca.

Article 13. Comissió de valoracions

En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni es constituirà una comissió de valoracions. Aquesta comissió de valoracions comptarà amb dos membres dels representants del treballadors i dos representants de l'empresa. Serà un òrgan consultiu no vinculant, amb una funció d'anàlisi i d'elaboració de propostes per a la decisió de l'empresa. Segons els casos, i de forma puntual, podrà decidir la participació d'altres membres que puguin aportar el seu criteri com especialistes de l'àrea o funció corresponents.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Funcions:

- a) Establir els criteris objectius i homogenis de valoració.
- b) Valorar els candidats en els processos de selecció interna i promoció.
- c) Valorar l'assignació dels treballadors/es als diferents grups i nivells professionals.
- d) Analitzar i/o elaborar propostes sobre la reclassificació de llocs de treball.
- e) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i assignació definitiva als grups i nivells professionals.
- f) Participar en la definició i implantació de l'eina d'avaluació de l'acompliment.
- g) Aquelles que li puguin ser adjudicades per part de la direcció de l'empresa.

Article 14. Comissió de formació

En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni, es constituirà una comissió de formació que comptarà amb dos membres per part de l'empresa i dos membres per part dels representants dels treballadors. Serà un òrgan consultiu no vinculant, amb una funció d'anàlisi i d'elaboració de propostes per a la decisió de l'empresa.

Funcions:

- a) Canalitzar les propostes efectuades per la direcció en el marc de la formació estratègica.
- b) Canalitzar les sol·licituds de formació efectuades pels treballadors.
- c) Estudiar les necessitats formatives que es deriven de l'avaluació anual de l'acompliment.
- d) Proposar altres accions formatives.
- e) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general o específic i en especial, amb tot allò relacionat amb les noves tecnologies aplicades a l'empresa.

Article 15. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a assegurar la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa, d'acord amb la normativa vigent. Està format per dos delegats de prevenció designats pels representants dels treballadors d'una banda, i per dos representants de l'empresa designats per la direcció, de l'altra.

Funcions:

- a) Formulació de la política de prevenció de l'empresa.
- b) Control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant el coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans en matèria de salut laboral, i d'acord amb allò establert en l'article 42 del present Conveni.

Capítol II. Organització del treball

Article 16. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de la direcció de cada empresa i la seva aplicació concreta correspon als titulars de les respectives direccions generals, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels Treballadors.

Article 17. Modificació de condicions substancials de treball

La direcció de l'empresa, per provades raons tècniques, organitzatives, productives i/o econòmiques, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. En els supòsits de modificació de caràcter col·lectiu, aquests han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no superior a 15 dies.

Pel que fa al règim, procediment, drets de consulta dels representants dels treballadors i efectes de les modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, s'estarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les especificades en la normativa laboral vigent, en aquest cas, en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Article 18. Mobilitat funcional

18.1. S'acorda la mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador o treballadora afectat i sense dret a indemnització de cap tipus, i prèvia informació als representants dels treballadors.

18.2. Mobilitat entre les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del Conveni.

La mobilitat dels treballadors entre les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del Conveni es pot produir, bé per trasllat proposat per les direccions de les empreses, bé per promoció interna, d'acord amb les convocatòries d'ofertes de lloc de treball.

En tots els casos el treballador o treballadora que canvia d'empresa mantindrà tots els seus drets i beneficis de caràcter laboral i social que gaudeixi en aquell moment (grup, sou, antiguitat, etc.).

En cas que es produís dissolució de l'empresa de destí o qualsevol canvi en la titularitat de les seves accions que comportés la pèrdua de la posició majoritària de l'actual accionista únic, o una variació substancial de la naturalesa jurídica de l'empresa de destí, la màxima autoritat en matèria laboral del grup ICF decidirà a quina de les empreses del grup s'haurà d'incorporar cadascuna de les persones afectades que, prèviament, havien canviat d'empresa.

En cas de produir-se qualsevol dels supòsits esmentats en el paràgraf anterior, l'empresa, de forma immediata, ho notificarà al treballador o treballadora afectat, per escrit i amb acusament de rebuda. En el cas de dissolució la incorporació es produirà de forma automàtica. En els altres casos, la incorporació tindrà lloc en un termini màxim de 15 dies naturals a comptar des del dia següent de la sol·licitud d'incorporació per part del treballador/a afectat/da. La sol·licitud d'incorporació s'haurà de lliurar en un termini màxim de 15 dies naturals, a comptar des de la notificació al treballador o treballadora que s'ha produït el supòsit de fet que dóna dret a la incorporació. De la sol·licitud d'incorporació es donarà trasllat als representants dels treballadors.

18.3. Encàrrec de grup superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, la direcció de l'empresa podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a un grup professional superior a la que tinguin, per un període no superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi els tres mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius. Aquests terminis quedaran sense efecte en el cas de que es tracti de la substitució d'un treballador o treballadora en situació d'Incapacitat temporal, supòsit en el qual la durada de la substitució coincidirà amb la durada de la IT.

Un cop superat aquest termini, 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 grup superior a la del treballador o treballadora, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el grup assignat i la funció que efectivament realitzi.

18.4. Treballs de grup inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a un grup inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir els dos mesos per portar-les a terme, i se li mantindran la retribució i la resta de drets del seu grup professional. Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia a la legal representació dels treballadors.

18.5. Protecció de la maternitat.

Per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat de la salut de la treballadora en situació d'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, essent de plena aplicació el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i totes les seves modificacions posteriors.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

18.6. 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 i les seves modificacions posteriors, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'empresa garantirà la salut del treballadors/res, 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 i adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació del lloc de treball no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al/ a la treballador/a l'exercici de funcions que pugui desenvolupar del seu mateix grup professional, sempre i quan el/la treballador/a reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi d'aquest lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'empresa, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'empresa, el qual haurà de ser emès en el termini màxim de 30 dies naturals.

El treballador o treballadora percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements no consolidats, que percebrà els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia, mentre continuï desenvolupant les noves tasques.

Article 19. Mobilitat geogràfica

En matèria de trasllat i desplaçament s'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, i en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència, el treballador tindrà dret a l'abonament de les despeses de viatge, incloses les de la seva família, i al pagament de les despeses de transport de mobiliari i estris, així com a una indemnització per al titular i cada membre de la seva família que efectivament es traslladi. Aquesta indemnització serà l'equivalent a la que s'hagi determinat, en el mateix supòsit, pel personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Tindran la consideració de trasllat forçós els assenyalats per l'òrgan corresponent, segons la normativa vigent, sense petició dels interessats; així com els originats per canvis de residència oficial o eliminació del centre on prestin serveis els interessats.

Article 20. Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups professionals i nivells als que puguin ser assignats els treballadors i treballadores d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Els factors que determinen la classificació professional i que indiquen la pertinença a un determinat grup i nivell són els següents: comandament, coneixements, funcions i experiència.

S'estableixen els grups professionals que es relacionen a continuació:

Grup 1. Comandaments

Correspon a aquells llocs de treball que tenen assignades funcions de comandament o de responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic.

Es requereix titulació universitària de grau o equivalent, substituïble per capacitació provada en cas de promoció interna, excepte en casos d'àmbit específic que requereixen determinada titulació; i experiència demostrada en cas de contractació externa

Grup 1 nivell 1

Correspon a aquells llocs de treball clau en l'organització, des dels quals es proposen polítiques d'àmbit específic per al desenvolupament del negoci o àrea funcional que gestionen.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Grup 1 nivell 2

Direcció i coordinació de diferents àrees i/o departaments. Proposta de directrius d'organització i de desenvolupament de les àrees i/o departaments corresponents.

Grup 1 nivell 3

Direcció d'una àrea o departament. Gestiona la implantació de directrius i projectes en el seu àmbit i participa en projectes interdepartamentals.

Grup 1 nivell 4

Gestió i seguiment de l'activitat d'una àrea o d'un departament. Disseny, proposta i desenvolupament de projectes i plans d'acció, proporcionant les eines i el suport necessaris per a la implantació dels mateixos i assegurant una gestió que permeti la consecució dels objectius de la direcció. Supervisió i desenvolupament de l'equip en el seu cas.

Grup 1 nivell 5

Coordinació i seguiment de l'activitat d'una àrea o departament. Execució de plans d'acció, elaboració i/o supervisió d'informació rellevant, i en general coordinació i gestió de tasques tècniques i/o administratives.

Grup1 nivell 6

Implantació, coordinació i seguiment de projectes i plans d'acció. Coordinació de l'activitat d'un equip i/o elaboració i/o supervisió d'informació i, en general, coordinació i gestió de tasques tècniques i/o administratives, sota directrius àmplies i amb autonomia sobre un àmbit tècnic específic.

Grup 1 nivell 7

Coordinació d'equips, des del vessant tècnic i en el seu cas administratiu, d'activitats d'àmbits o funcions diversos, sota directrius àmplies, amb autonomia i responsabilitat.

Grup 1 nivell 8

Coordina un equip en l'execució de plans d'acció, elaboració i/o supervisió d'informació rellevant, i en general la gestió de tasques tècniques i/o administratives en el marc d'objectius globals definits.

Grup 2. Tècnics

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen coneixements tècnics per a la realització de les activitats assignades.

Es requereix titulació universitària de grau o equivalent, substituïble per capacitat provada en cas de promoció interna, excepte en casos d'àmbit específic que requereixen determinada titulació; i experiència demostrada en cas de contractació externa, excepte per als nivells 4 i 5.

Grup 2 nivell 1

Anàlisi i execució de tasques tècniques complexes, assessorament, suport i col·laboració en el desenvolupament de projectes i plans d'acció, en la gestió de l'equip del que formen part, que es realitzen sota instruccions àmplies, amb autonomia i responsabilitat sobre la seva execució.

Grup 2 nivell 2

Anàlisi i execució de tasques tècniques i participació activa en l'equip del que formen part, sota instruccions àmplies, amb autonomia i responsabilitat sobre un àmbit tècnic específic.

Grup 2 nivell 3

Anàlisi i elaboració de documentació i expedients, amb certa autonomia sobre un àmbit tècnic específic.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Grup 2 nivell 4

Execució de plans d'acció, elaboració i/o supervisió d'informació, execució de tasques tècniques i/o administratives en el marc d'objectius globals definits.

Grup 2 nivell.5

Gestió de tasques i processos tècnics, administratius i/o informàtics que es realitzen sota instruccions específiques.

Grup 3. Administratius

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen coneixements administratius per a la realització de les activitats assignades. Per als nivells 1 i 2 es requereixen estudis de Grau Superior, FP II, Batxiller, substituïble per capacitat provada en cas de promoció interna. Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i procediments administratius sota instruccions específiques, així com als llocs de secretaria de direcció. Per als nivells 3, 4 i 5, es requereixen estudis secundaris (ESO o equivalent). Correspon a aquells llocs de treball de suport administratiu i/o logístic, que es realitzen sota instruccions específiques o que apliquen procediments reglats.

Grup 3 nivell 1

Coordinació, des del vessant administratiu, d'activitats d'àmbits o unitats funcionals diversos, sota indicacions àmplies, amb autonomia i responsabilitat sobre la seva execució.

Grup 3 nivell 2

Gestió de tasques i processos administratius i/o informàtics que es realitzen sota instruccions àmplies, amb autonomia i responsabilitat sobre la seva execució.

Grup 3 nivell 3

Gestió de tasques i processos administratius i/o informàtics que es realitzen sota instruccions específiques, amb una certa autonomia i una certa responsabilitat sobre la seva execució.

Grup 3 nivell 4

Gestió de tasques administratives que es realitzen sota instruccions específiques o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats, amb autonomia limitada.

Grup 3 nivell 5

Execució de tasques bàsiques de suport de l'activitat de l'organització que es realitzen sota indicacions directes i concretes.

S'exigirà acreditar un coneixement oral i escrit de llengua catalana equivalent al nivell C per al grups 1 i 2, i al nivell B per al grup 3.

Capítol III. Contractació i promoció professional

Article 21. Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació al personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular la legislació aplicable al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com allò que disposen els articles 5d) i 21 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 22. Promoció professional dels treballadors

D'acord amb allò que estableix l'article 24 de l'Estatut dels treballadors, els ascensos i promocions del personal es produiran, en tot cas, tenint en compte la formació, mèrits i experiència del treballador o treballadora, així com les facultats organitzatives de la direcció. Es requeriran les aptituds i la titulació o capacitat provada en relació al lloc de treball proveït.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

A tal fi, l'empresa facilitarà la promoció interna dels treballadors mitjançant l'oferta de les vacants i places de nova creació que puguin produir-se en el seu grup i nivell professional, o en un de superior, abans de fer-se la convocatòria pública de nou accés segons l'article 23 d'aquest Conveni. Aquest oferiment no eximirà al treballador o treballadora de sotmetre's a les proves que determini l'òrgan de selecció.

En tot cas, els criteris de promoció interna seran comuns pels treballadors d'ambdós sexes amb respecte en tot cas de l'imperatiu de no discriminació per les circumstàncies recollides a l'article 17.1 de l'Estatut.

La comissió de valoracions serà l'òrgan encarregat de valorar les promocions internes dels treballadors d'acord amb allò establert en l'art. 13 d'aquest Conveni, elaborant una proposta no vinculant per presentar a la direcció de l'empresa.

22.1. Promoció interna.

Les convocatòries per a l'accés a llocs vacants o llocs de nova creació, es comunicaran amb caràcter previ al comitè d'empresa. Amb caràcter general, es comunicaran a la totalitat de la plantilla per mitjà de correu electrònic i publicació al portal de l'empleat, i per als mitjans més adients a persones que estiguin absents en el moment de la publicació. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, la determinació del nombre total de places a cobrir, el grup i el nivell, l'àrea, l'especialitat, la formació i experiència requerides o capacitat provada, les funcions, el perfil de l'ocupant i aquells altres aspectes que es considerin rellevants.

S'indicarà igualment en la convocatòria el termini de lliurament de sol·licituds, el qual no serà inferior a cinc dies laborables. Acabat aquest termini, i en cas de no haver-hi sol·licituds per part de treballadors fixes en plantilla, es podrà procedir a la publicació externa, sense perjudici de què en qualsevol moment durant la duració del procés de selecció puguin produir-se candidatures internes, que s'incorporarien al procés, sota els mateixos criteris d'aquest article.

En el cas que alguna candidatura interna sigui descartada, l'empresa explicarà detalladament al/la candidat/a els motius per als quals no ha estat seleccionat/da, lliurant-li igualment, la resposta per escrit. Tanmateix restarà constància escrita en el seu expedient, dels motius per als quals optava a la plaça. La no acceptació de l'interessat/a en la plaça no descarta, de cap manera, la possibilitat de presentar-se en noves promocions.

En el cas de cobrir-se la plaça vacant o el lloc de nova creació per promoció interna, s'iniciarà un nou procés de selecció per a la nova plaça vacant.

En cas de no cobrir-se la plaça per promoció interna, s'aplicarà l'article 23 de contractació.

22.2. Reclassificació dels llocs de treball.

La Comissió de Valoracions estudiarà l'evolució dels diversos llocs de treball i proposarà, en el seu cas, les reclassificacions que assegurin la seva correcta classificació dels llocs. En tot cas, els criteris de reclassificació de llocs de treball seran comuns pels treballadors d'ambdós sexes amb respecte a la no discriminació per les circumstàncies recollides a l'article 17.1 de l'Estatut.

La reclassificació del lloc de treball vindrà donada per l'evolució de les tasques que es realitzin, la incorporació de noves funcions o la reestructuració de l'àrea, i podran ser promogudes a instància de la direcció de l'empresa, del comandament de l'àrea o de la persona interessada, qui haurà de formular la sol·licitud de revisió per escrit, adreçada al departament de Recursos Humans. En tots els casos, la resposta al promotor o promotora es farà per escrit per part de la direcció de l'empresa, un cop estudiada la proposta de la Comissió de Valoracions.

Totes les revisions de reclassificació hauran de ser avaluades d'acord amb els següents factors: coneixements addicionals aplicables al lloc de treball, pràctica professional, autonomia i iniciativa, responsabilitat per la funció i capacitat d'organització. En el termini màxim de dos mesos a comptar des de la signatura del present Conveni, s'establiran uns barems objectius de puntuació, consensuats entre les parts signants, sobre els criteris esmentats que seran genèrics per a totes les reclassificacions de llocs.

22.3. Evolució professional.

Amb excepció del grup 1, en que es tracta de càrrecs de designació per motius organitzatius, amb la finalitat d'assegurar l'evolució professional i retributiva del personal assignat als grups 2 i 3, i amb independència d'allò establert en l'article 22.2, s'estableix un sistema d'evolució entre nivells d'un mateix grup professional, d'acord amb els requisits establerts en l'article 20.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

El sistema d'evolució professional estarà basat en el resultat de l'avaluació anual de l'acompliment.

La puntuació, segons el resultat de l'avaluació anual de l'acompliment, serà la següent:

2 punts: normal.
3 punts: bona.
6 punts: excel·lent.

Per a canviar de nivell s'han d'aconseguir 12 punts o haver transcorregut 6 anys de l'últim canvi de nivell.

Els canvis retributius derivats del sistema d'evolució entre nivells d'un mateix grup professional, que no es produiran abans del tercer any de vigència d'aquest sistema, queden condicionats, en qualsevol cas, a les disposicions sobre despeses de personal que es recullen a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

En el termini màxim de dos mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, la comissió de valoracions iniciarà un projecte de definició i elaboració d'una eina d'avaluació de l'acompliment que permeti la implantació d'aquest sistema d'evolució. Igualment, en aquest termini, la comissió de valoració establirà els criteris de puntuació, que seran genèrics per a tots els casos d'evolució professional.

Article 23. Contractació

23.1. Nou accés i sistemes de selecció.

La finalitat de la selecció és fer que el personal a contractar sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades al grup professional i/o especialitat del lloc de treball ofert, en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés.

El personal laboral fix al servei de l'empresa, ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant la corresponent convocatòria de selecció.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics, proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació als llocs de treball a ocupar. També es poden fer proves alternatives dins d'un mateix grup en relació a l'especialitat del lloc de treball.

Les convocatòries de nou accés hauran de complir en tot cas els principis de publicitat i concurrència. A tal fi, la convocatòria s'inclourà a la pàgina web de l'empresa, on igualment s'informarà, si és el cas, dels altres web o mitjans de publicitat on s'editi la convocatòria.

23.2. Contingut de les convocatòries. Serà l'establert en l'article 22.1, sense incloure la capacitat provada, i indicant el tipus de jornada.

23.3. Mèrits en els procediments de selecció.

1. Titulacions acadèmiques

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

2. Formació i perfeccionament

S'han de valorar els que versin sobre matèries directament o indirectament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat.

3. Experiència professional

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar grup professional, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pel candidat o candidata i els dels llocs de treball ofert.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

23.4. Òrgan de selecció.

La direcció de l'empresa, és la competent per convocar el procés de selecció i designar per a cada convocatòria l'òrgan de selecció més adient.

Es procedirà a la formalització dels contractes, prèvia comprovació de les condicions de capacitat, mèrits i requisits exigits pel lloc de treball. Fins que es formalitzin els contractes derivats de la selecció i s'incorporin als llocs de treball corresponents, les persones aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

23.5. Contractació.

La decisió sobre el/la candidat/a finalista i la data d'incorporació, es comunicaran als representants dels treballadors amb caràcter previ a aquesta data.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup i el nivell pel qual es contracta al treballador i el període de prova, que en cap cas podrà excedir de sis mesos per a comandaments i tècnics titulats universitaris ni dos mesos per als restants treballadors.

Durant el període de prova, el treballador o treballadora té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i nivell, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les dues parts durant el seu transcurs. Els representants dels treballadors seran informats dels casos en que el treballador o treballadora no hagi superat el període de prova.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova. La direcció i els representants dels treballadors podran convalidar la superació del procés de selecció en el cas que la persona hagi demostrat una idoneïtat objectiva per al lloc de treball.

Als nous treballadors se'ls informarà de les normatives de funcionament intern, dels riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables, així com de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

Article 24. Formació i perfeccionament professional

24.1. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, tot això amb la participació dels representants dels treballadors mitjançant la Comissió de Formació.

24.2. Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació de perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el regim establert, quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional, o a la concessió d'excedència o permís oportú de formació o perfeccionament professional, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador o treballadora acrediti degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

24.3. L'empresa, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzarà accions formatives amb els següents objectius:

- a) Adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques implantades per l'empresa, mitjançant cursos de capacitació professional.
- b) Assegurar l'estabilitat dels treballadors en la seva ocupació, en cas de reestructuració o mobilitat funcional, mitjançant cursos de reconversió professional.
- c) Assegurar les necessitats formatives i de desenvolupament necessàries per millorar la realització de tasques habituals, així com per l'assumpció de noves funcions / responsabilitats de cada persona / equip, en termes d'aptituds, actituds, coneixements i habilitats.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- d) Desenvolupar el potencial, assolir objectius de millora professionals i/o preparar futures promocions professionals.
- e) Donar suport al desenvolupament personal.

24.4. Anualment, la Comissió de Formació planificarà una previsió de la formació del personal d'acord amb les línies de formació: bàsica (destinada a l'ampliació de coneixements aplicables al lloc de treball), d'actualització (destinada a l'adaptació de noves tecnologies i normativa legal) i estratègica (destinada al desenvolupament de nous projectes i/o la implantació de nous serveis).

Així mateix, seleccionarà l'alumnat segons les funcions i altres criteris homogenis establerts prèviament.

Aquesta previsió anual requerirà l'aprovació per part del conseller delegat per a la seva implementació.

24.5. El treballador/a tindrà dret a absentar-se el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt 3 d'aquest article. A banda dels casos a), b) i c) de l'esmentat punt 3, en que la totalitat d'hores lectives es consideraran hores de treball efectiu, l'empresa facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors que computaran com de treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seves retribucions. Quan la formació sigui a instància de l'empresa i aquesta no es pugui realitzar en horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador o treballadora.

24.6. Amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional, el personal gaudirà de suport econòmic per a la formació continua de perfeccionament professional i de reconversió i capacitació professional, relacionada amb les finalitats de l'empresa i amb la projecció professional de la persona.

Article 25. Preavis en el cessament voluntari

El/la treballador/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a la direcció de l'empresa amb l'antelació següent:

Treballadors adscrits als grups 1 i 2: un mes.
Treballadors adscrits al grup 3: dues setmanes.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador o treballadora per duplicat, i se n'hi retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Article 26. Reserva de places per a persones disminuïdes

L'empresa prestarà els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà i, per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, promourà, d'acord amb la normativa vigent, la seva contractació.

En tot moment s'estarà a allò que estableixin les normes en relació a la contractació de les persones que tinguin la condició legal de disminuïdes.

La incorporació d'una persona amb la condició legal de disminuïda comportarà l'adequació del seu lloc de treball.

Article 27. Contractació temporal

27.1. Quan les necessitats de funcionament de centres i serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.

27.2. La selecció de personal laboral temporal es realitzarà bé a través de la corresponent convocatòria de selecció, o bé, excepcionalment i per causes d'urgència, de forma directa per l'òrgan que determini el conseller o la consellera delegat. En qualsevol cas el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris objectius, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat de la persona candidata en relació amb el lloc de treball a proveir. Per a accedir a la condició de fix s'estarà al que disposa l'article 23 d'aquest Conveni.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Quan al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 23.5 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

L'empresa notificarà als representants del treballadors la còpia bàsica dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Article 28. Contractes a temps parcial en la modalitat de fixos i periòdics de caràcter discontinu

28.1. Quan es tracti de treballs fixos en l'activitat, però de caràcter discontinu, s'haurà de comunicar als treballadors que efectuïn aquesta activitat cada vegada que s'hagi de realitzar i tindran la consideració, a efectes laborals, de treballadors fixos de caràcter discontinu.

28.2. L'esmentada comunicació es farà per antiguitat, dins de cada especialitat i en cas d'incompliment, el treballador o treballadora podrà reclamar a través del procediment per acomiadament davant el Jutge Social. El període per a l'exercici de l'acció comença el dia que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

28.3. El comunicat al treballador o treballadora s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'obertura del centre o al començament del treball a realitzar, mitjançant carta certificada amb acusament de rebuda en què se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador o treballadora convocat haurà de donar resposta pel mateix procediment en el termini màxim de 10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda.

28.4. L'incompliment d'aquesta formalitat, per part del treballador o treballadora, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Capítol IV. Condicions econòmiques

Article 29. Normes generals

29.1. L'empresa 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 en format electrònic.

29.2. El personal tindrà dret a demanar bestretes a compte de l'import de la nòmina. L'import màxim que es pot sol·licitar és el de dues mensualitats, amb un termini màxim d'amortització de 14 mesos. El/la sol·licitant s'ha de comprometre al pagament de l'import que resti pendent de la bestreta atorgada en el cas de causar baixa de l'empresa abans del termini previst per retornar-la.

Per atorgar les bestretes és necessari disposar de crèdit pressupostari disponible.

Article 30. Estructura retributiva

30.1. El sistema retributiu s'estructura en 18 nivells salarials, corresponents als diferents grups professionals segons queden establerts en l'article 20, amb els imports que consten en la taula de l'annex 1.

30.2. Complement d'antiguitat. Els treballadors percebran un complement per cada 3 anys de prestació de serveis complets, d'acord amb la taula de l'annex 1.

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

La quantia de la totalitat del trienni serà la corresponent al grup professional que tingui el treballador o treballadora, en el moment de calcular-ho, d'acord amb els grups i nivells establerts en aquest Conveni.

30.3. Addicionalment, en el seu cas el/la treballador/a podrà tenir els complements següents, els imports dels quals consten en la taula de l'annex 1:

- Complement de comandament. Retribueix la responsabilitat lligada a la gestió, coordinació i supervisió de tasques realitzades per altres persones del seu equip, així com al desenvolupament del mateix. Aquest complement quedarà consolidat en: un 20% quan el perceptor el mantingui per un període de tres anys; un 30% quan el mantingui per un període de quatre anys; un 40% quan el mantingui durant cinc anys o més.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- Complement de secretàries. Retribueix el lloc de treball amb distribució horària específica de les secretàries de conseller delegat i de directors generals. Aquest complement quedarà consolidat en: un 20% quan el perceptor el mantingui per un període de tres anys; un 30% quan el mantingui per un període de quatre anys; un 40% quan el mantingui durant cinc anys o més.

- Complement d'índole funcional i de lloc de treball. Complement a percebre per aquells treballadors que ocupin llocs que requereixin prestació horària especial determinada per la direcció de l'Institut. Aquest complement no serà consolidable i solament es percebrà mentre duri la ocupació del lloc.

En aquest complement s'inclou la prestació horària especial per a l'atenció al públic, l'equip de sistemes, els comercials i altres llocs que la direcció consideri que s'han de prestar en horari especial pel bon funcionament del servei públic.

- Complement de jornada de dedicació especial. Retribueix la jornada de 40 hores setmanals establerta en l'article 33.5. La percepció d'aquest complement quedarà subjecte a l'ocupació d'un lloc de treball designat amb jornada de dedicació especial, sense que en cap cas esdevingui consolidable.

- Complement de Conveni. La part de salari corresponent a un treballador o treballadora en el moment de la signatura del 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 revisable i inabsorbible. Un cop feta la distribució inicial, únicament es reduirà aquest complement per l'import que resulti dels increments de salari derivats d'un canvi de grup professional del treballador o treballadora a nivells superiors que resulti d'una promoció professional. Únicament augmentarà per la revisió anual corresponent, sense patir cap altre increment per altre concepte.

30.4. Distribució salarial.

La retribució econòmica anual del salari base i del complement d'antiguitat, establerts en els punts 1 i 2 anteriors, es distribueix en catorze pagues. Dotze mensualitats ordinàries, d'igual quantia cadascuna d'elles, i dues pagues extraordinàries que es faran efectives els mesos de juny i desembre, els imports de les quals consten en la taula de l'annex 2.

La retribució econòmica anual de les retribucions complementàries, establertes en el punt 3 anterior, es distribueix en dotze pagues d'igual quantia cadascuna d'elles.

Els treballadors podran sol·licitar l'abonament a prorrata de les dues pagues extraordinàries, és a dir, percebre la retribució econòmica total anual en dotze pagues d'igual quantia cadascuna d'elles.

Els canvis en la distribució de la retribució econòmica s'hauran de sol·licitar a l'empresa abans del començament de l'any natural.

Article 31. Revisió salarial

A l'inici de cada any natural de vigència d'aquest Conveni a partir de la seva signatura, al personal li serà d'aplicació, per a tots els conceptes salarials, les variacions salarials previstes a les disposicions sobre despeses de personal que es recullen a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

Article 32. Hores extraordinàries

32.1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden que només excepcionalment per motius extraordinaris i/o per causa de força major el conseller o consellera delegat de l'ICF podrà autoritzar la realització d'hores extraordinàries.

32.2. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte de la durada màxima de la corresponent jornada ordinària de treball pactada segons l'article 33 d'aquest Conveni.

32.3. Es distingeixen hores extraordinàries normals i hores extraordinàries festives. Les hores extraordinàries normals són les que es realitzin com a conseqüència de la perllongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora. Les hores extraordinàries festives són les que es realitzin en un dia de descans.

32.4. Les hores extraordinàries es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'una hora i trenta minuts per cada hora extraordinària, i d'una hora quaranta-cinc minuts per cada hora extraordinària

Dilluns, 25 de febrer de 2013

nocturna i/o festiva; dins els sis mesos següents a la seva realització o bé es gratificaran segons allò establert en l'annex 3. La compensació horària en hores lliures de servei serà prioritària a la seva gratificació.

Capítol V. Ordenació de la jornada

Article 33. Jornada

33.1. La jornada ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu en còmput setmanal, de dilluns a divendres. Durant el període entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, la jornada ordinària en còmput setmanal és equivalent a multiplicar el nombre de dies laborables d'aquest període per 7 hores diàries. En el període d'estiu, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada ordinària és de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, de dilluns a divendres.

33.2. Es podran pactar individualment jornades específiques i repartiments horaris diferents en els casos de prestació de serveis en què així es requereixi, sense superar en cap cas el màxim d'hores pactades en còmput setmanal, informant-ne el Comitè d'Empresa. El personal amb qui s'estableixin pactes individuals i el personal contractat per a ocupar un lloc específic amb una jornada concreta, podran optar a les altres jornades establertes, un cop canviïn de lloc de treball.

33.3. El personal gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

33.4. Distribució de la jornada.

Els treballadors podran optar per la prestació dels seus serveis en les jornades que a continuació es descriuen, excepte els treballadors del grup 1 nivells 1, 2, 3, 4, 5 i 6, els quals realitzaran la jornada partida, així com els llocs a què es refereix l'article 33.2 i 33.5, que faran les jornades corresponents.

Exercitada l'opció, el treballador o treballadora haurà de prestar els seus serveis en el règim horari elegit durant un període mínim d'un any per poder tornar a exercitar el seu dret d'opció a prestar els seus serveis en horari diferent. Aquest requisit no serà d'aplicació en el cas que es produeixi acord entre el treballador o treballadora i l'empresa corresponent.

S'estableixen dos tipus de jornada:

Jornada partida.

Jornada continuada.

Jornades de tipus diferents, es tractaran com a excepcions i hauran de ser autoritzades per la direcció general corresponent.

33.4.1. Distribució de la jornada en el període comprès entre el 1 d'octubre i el 31 de maig.

a) Respecte a la jornada partida.

L'horari setmanal queda establert de la manera següent:

Es computarà com a jornada laboral de dilluns a divendres entre les 8:00 hores i les 19:00 hores. La franja horària obligatòria serà entre les 9:30 i les 16:30, durant la qual, i sempre a partir de les 14:00, es farà la pausa per dinar, que serà mínim de 30 minuts. La tarda del divendres serà opcional, amb horari de sortida a partir de les 14:00. En el cas de no haver treballat les 37 hores 30 minuts setmanals, el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar mensualment.

b) Respecte a la jornada continuada.

L'horari setmanal queda establert de la manera següent:

Es computarà com a jornada laboral de dilluns a divendres entre les 8:00 hores i les 19:00 hores. La franja horària obligatòria serà entre les 8:30 i les 15:00. En el cas de treballar per les tardes, es farà una pausa per dinar a partir de les 15:00, que serà mínim de 30 minuts. En el cas de no haver treballat les 37 hores 30 minuts setmanals, el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar mensualment.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

33.4.2. Distribució de la jornada en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos.

Durant aquest període, l'horari per a tots els col·lectius, excepte per aquells llocs de treball exclosos en l'article 33.4 primer paràgraf, en què s'estarà a allò que s'hagi pactat, serà la jornada continuada. Tanmateix, es podrà realitzar una jornada partida d'estiu per necessitats organitzatives i de servei o de forma voluntària per part del treballador o treballadora. Tant en un cas com en l'altre, aquesta jornada haurà d'acordar-se de mutu acord entre el treballador o treballadora i el cap respectiu.

L'horari setmanal queda establert de la manera següent:

Es computarà com a jornada laboral de dilluns a divendres entre les 8.00 hores i les 19.00 hores. La franja horària obligatòria serà entre les 9.30 i les 14.30, excepte els divendres que serà entre les 9.30 i les 14.00. En cas de treballar per les tardes, la pausa per dinar, a partir de les 14.30, serà de mínim 30 minuts. En el cas de no haver treballat les 35 hores setmanals, el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar mensualment.

33.5. Jornada de dedicació especial.

S'estableix una jornada independent a les establertes en l'anterior punt 33.1, consistent en una jornada de 40 hores setmanals en el període comprès entre el 1 d'octubre i el 31 de maig, i de 37,5 h en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre i en el període comprès entre el 15 de desembre i l'10 de gener, ambdós inclosos, i Setmana Santa. La distribució específica de l'horari de treball serà sempre repartit en dues parts amb una pausa mínima obligatòria de 30 minuts entre elles, i establert entre les 8.00 i les 19.00 h, en cap cas l'hora de sortida a la tarda podrà ser anterior a les 16:30 hores. Aquesta jornada contempla un marge d'1 hora i 30 minuts posterior a l'entrada del matí i un marge de 2 hores 30 minuts posterior a l'entrada de la tarda. No obstant això, la tarda del divendres es podrà recuperar mensualment.

Aquesta jornada serà específica per a determinats llocs de treball en funció de les seves particularitats. El comitè executiu és l'òrgan autoritzat per a concretar els llocs de treball susceptibles de realitzar una jornada de dedicació especial, informant amb suficient antelació al comitè d'empresa. Cada direcció general determinarà i proposarà a la decisió del comitè executiu, cas de requerir llocs de treball subjectes a aquesta jornada, argumentant els motius de la necessitat. El treballador o treballadora afectat podrà decidir el canvi de la seva jornada, sempre que no hagi estat contractat directament en aquestes condicions. L'empresa mantindrà el seu dret de mobilitat funcional, si s'escau. La recuperació horària d'aquesta modalitat serà setmanal. Aquesta jornada serà incompatible amb la reducció de jornada.

33.6. Dies festius i dies i tardes no recuperables.

Tenen la consideració de dies festius els que siguin aprovats oficialment pel Departament d'Empresa i Ocupació. També seran festius els dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis i la tarda del dia de Sant Jordi. Aquests dies i aquestes tardes tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen en dissabte, diumenge o festiu, es compensarà amb la tarda laborable anterior a la indicada; i els dies festius, aplicant el mateix criteri que faci servir el Departament d'Economia i Coneixement. La compensació en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, setmana santa i el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener serà de dues hores i la resta de l'any de dues hores i mitja. Als treballadors que realitzin un horari continuat, quan no coincideixi la seva presència amb la tarda dispensada, es durà a terme, proporcionalment durant la setmana, avançant l'hora de sortida o retardant l'entrada.

33.7. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dos dies ininterromputs.

33.8. Es tindrà en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, una flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes els treballadors gaudeixen de dues hores de flexibilitat horària diària.

33.9. Els treballadors amb fills menors de 12 anys podran optar per entrar a treballar fins 30 minuts més tard, i sortir fins 30 minuts més tard, de forma que el temps que deixin de treballar l'hauran de recuperar mensualment, un cop finalitzada la jornada. En el cas que dos cònjuges o membres d'una parella de fet tinguin dret a optar-hi, només un d'ells podrà efectuar l'opció.

33.10. Calendari.

La Comissió Paritària acordarà anualment el calendari laboral, el qual es publicarà al portal de l'empleat durant la primera setmana de desembre de l'any anterior.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball en funció de cada modalitat d'opció horària.

Article 34. Vacances

El personal inclòs a l'àmbit d'aquest Conveni té dret a gaudir, durant cada any natural, de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

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. Es podrà gaudir d'un terç de les vacances fora d'aquest període, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

Els permisos per assumptes personals es podran acumular amb les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei. En el cas que el permís de maternitat, paternitat o atenció de fills prematurs coincideixi amb el període de vacances, les vacances s'iniciaran a partir de la data de finalització del permís. En el cas de baixa per incapacitat temporal, les vacances es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat i excepte els casos en què la incapacitat temporal es produeix mentre ja s'estan gaudint les vacances.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. A l'efecte del còmput de les vacances, s'entén per dies hàbils els dies de la setmana de dilluns a divendres no festius.

El còmput proporcional de les vacances es realitzarà per anys naturals. Totes les quitances per baixa que s'efectuïn a qualsevol treballador o treballadora que estigui en plantilla a la data de signatura d'aquest Conveni, hauran de contemplar el marge addicional d'agost a gener meritat amb anterioritat a l'aplicació d'aquest apartat.

El servei de recursos humans confirmarà als treballadors l'aprovació de la planificació amb una antelació mínima de 2 mesos.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, es podrà escollir per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat.

Capítol VI. Suspensió del contracte de treball, permisos, llicències i reduccions de jornada

Article 35. Condicions generals

Tota referència als drets reconeguts en els articles d'aquest capítol, ja siguin per consanguinitat o afinitat s'entendrà extensiva a les unions de fet reconegudes i les seves famílies.

L'autorització o resposta per part del cap, tant positiva com negativa, en els permisos, llicències o reduccions de jornada sotmesos a les necessitats del servei, haurà de ser per escrit. En cas negatiu, s'hauran d'argumentar les necessitats del servei que ho impedeixen.

Als treballadors els és d'aplicació la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Article 36. Permisos

36.1. Permisos retribuïts i no recuperables:

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes, degudament justificades, que es relacionen a continuació. La forma de sol·licitud serà mitjançant el portal de l'empleat o full de sol·licitud, amb validació del cap i vist-i-plau de recursos humans.

a) Per raó de matrimoni o unió de fet reconeguda el treballador o treballadora tindrà dret a una llicència d'onze dies laborables consecutius, dins el termini d'un any des de la data del casament o l'inici de la convivència.

b) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia. Aquest permís és ampliable a dos dies laborables si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

c) Pel naixement d'un fill o filla, adopció o acolliment d'un o una menor: 5 dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

d) Permís per mort, accident, malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar:

d.1. Dins del primer grau d'afinitat o consanguinitat: tres dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan és en una altra localitat diferent a la de residència.

d.2. Dins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: dos dies si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 si és en una altra localitat diferent a la de la residència.

Els dies poden ésser seguits o no, en un període de 10 dies.

Excepcionalment, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables, quan el familiar hospitalitzat sigui un fill o filla menor, quan la causa d'hospitalització impedeixi al familiar desenvolupar-se per si mateix, o per la seva gravetat requereixi l'atenció personal d'un familiar, o quan el fet es produeixi fora de Catalunya.

e) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi: 2 dies. Si comporta trasllat de la residència a una altra localitat: fins a 3 dies.

f) Per a exàmens parcials o finals en centres oficials: el dia anterior i el temps de realització de la prova. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per realitzar-les.

g) El temps indispensable per a complir els deures inexcusables de caràcter públic o personal.

h) El temps indispensable per assistir a consultes de medicina general, al metge especialista, o programes de rehabilitació per al propi treballador o treballadora.

i) Per assumptes personals sense justificació, es disposarà de tres dies laborables per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any, o en els casos de reducció de jornada. Es podran gaudir en fraccions mínimes de mitja hora i es podran acumular amb altres permisos i amb les vacances. La concessió d'aquest permís està subordinada a les necessitats del servei. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de març de l'any següent. Aquest termini podrà allargar-se quan els permisos hagin estat denegats per necessitats del servei.

j) Permís per situacions de violència de gènere: Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

36.2. Permisos no retribuïts i recuperables:

- Permís per acompanyar a consultes o proves mèdiques a familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat. En cas que el pare i la mare treballin en alguna de les empreses de l'àmbit d'aquest Conveni, només un d'ells podrà gaudir del permís pel mateix fet causant.

- El temps necessari per assistir a les reunions i tutories a l'escola dels fills menors.

Forma de recuperació: el temps d'absència s'haurà de recuperar en el termini d'un mes en fraccions mínimes de 30 minuts.

36.3. Permisos no retribuïts:

Permís per a atendre un familiar: fins a segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Article 37. Maternitat i paternitat

37.1. Permís prenatal.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

37.2. Permís d'adopció o acolliment.

Les persones que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

37.3. Permís per atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret, conjuntament en el seu cas, a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

37.4. Permís per atendre fills prematurs.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

37.5. Permís per lactància.

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementa proporcionalment, essent possible la seva divisió en dues parts iguals. Aquest permís podrà ser exercit indistintament per un o altre progenitor. El període de permís s'inicia quan el progenitor s'incorpori al centre de treball i finirà quan el nen o la nena compleixi els 12 mesos d'edat.

A petició de la persona interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

37.6. Permís de maternitat.

1. El permís de maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una

Dilluns, 25 de febrer de 2013

manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquest opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrer casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

37.7. Permís de paternitat.

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 38. Llicències

38.1. Per estudis.

Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, prèvia autorització per part de la màxima autoritat en matèria laboral i informant al comitè d'empresa en el moment de la sol·licitud i l'atorgament o denegació. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'empresa, el treballador o treballadora té dret a percebre totes les retribucions.

38.2. Per assumptes propis.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

38.3. Per funcions sindicals.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

Article 39. Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors i treballadores tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

39.1. Excedència voluntària per motius particulars:

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb contracte fix amb almenys un any d'antiguitat. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 15 anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit 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 fill.

Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar nivell dintre del mateix grup en què es produeixen, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

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

Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.

39.2. Excedència voluntària per tenir cura d'un familiar:

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, del previst a l'article 22.3 del conveni i dels sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

Aquests tipus d'excedència són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència. Aquestes excedències constitueixen un dret individual. Si dos o més treballadors de les empreses incloses a l'àmbit funcional del Conveni generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el màxim responsable en matèria de personal podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla.

Els treballadors i treballadores tenen dret a l'excedència per tenir cura d'un fill o filla, que es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que posarà fi al període que s'estava gaudint.

En el supòsit d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant a adoptar, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial que ha atorgat l'adopció, amb la presentació del certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció conforme els adoptants tenen un infant assignat.

b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

Els treballadors i treballadores tenen dret a l'excedència per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grup de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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

39.3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:

Els treballadors i treballadores tenen dret a l'excedència per al manteniment de la convivència si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball estable.

Aquesta excedència té una durada mínima de dos anys i màxima de quinze i el seu període no computa als efectes de triennis, del previst a l'article 22.3 del Conveni i de drets passius, ni comporta la reserva del lloc de treball.

39.4. Excedència voluntària per violència de gènere:

S'atorga a les persones víctimes de violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, del previst a l'article 22.3 del Conveni i dels sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

39.5. Excedència per incompatibilitats:

El treballador o treballadora del grup ICF que, a conseqüència d'una mobilitat entre empreses, s'hagi de donar de baixa de l'empresa, per a donar-se d'alta a una altra empresa de l'àmbit funcional d'aquest Conveni, restarà en situació d'excedència per incompatibilitat, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat. Romandrà en aquesta situació mentre duri la incompatibilitat i conservarà indefinidament el dret de reingrés en lloc d'igual o similar categoria.

El període d'excedència per incompatibilitats computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grup i nivell i dels sistema de previsió o drets passius.

En cas de produir-se la dissolució de l'empresa de destí o qualsevol canvi en la titularitat de les seves accions, o una variació substancial de la naturalesa jurídica de l'empresa, el treballador o la treballadora es reincorporarà a una altra empresa de l'àmbit funcional d'aquest Conveni. En el cas de dissolució la reincorporació es produirà de forma automàtica. En els altres casos, la reincorporació tindrà lloc en un termini màxim de 15 dies naturals a comptar des del dia següent al que el treballador o treballadora hagi fet la sol·licitud escrita. Es mantindrà el salari que es venia percebent i es reconeixerà com a antiguitat el temps treballat.

El màxim responsable en matèria laboral del grup ICF té l'obligació d'informar de forma immediata i fefaent als treballadors afectats en aquest article de qualsevol variació de les previstes en el paràgraf anterior. Així mateix haurà d'informar de qualsevol d'aquestes circumstàncies als representants dels treballadors de la empresa de l'àmbit funcional d'aquest Conveni afectada.

39.6. Excedència forçosa:

Es concedeix per a 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. Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

39.7. Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat:

En cas de privació de llibertat, el treballador o treballadora té dret a la reserva de plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Article 40. Reduccions de jornada

40.1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

a) Per tenir cura de fill o filla amb llarga malaltia.

El treballador o treballadora podrà gaudir d'una reducció de al menys la meitat de la jornada, amb percepció íntegra de les retribucions, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill o filla menor d'edat, per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment preadoptiu o permanent del menor, afectat de càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent (acreditat per l'informe del servei públic de salut corresponent) i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, sempre que ambdós progenitors treballin i l'altre no sigui beneficiari/a d'aquest mateix dret; en cas contrari, el treballador o treballadora mantindrà el dret a la reducció de la jornada però amb la reducció proporcional de les retribucions. En el cas de què ambdós progenitors siguin treballadors d'alguna de les empreses de l'àmbit funcional d'aquest Conveni, la direcció podrà limitar l'exercici simultani d'aquest dret per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

b) Per discapacitat legalment reconeguda.

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

c) Per hospitalització de nou nats.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, permetrà al treballador o treballadora absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, la suspensió per maternitat es pot computar, a instància de la mare, o si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori de la mare.

40.2. Reducció de jornada d'un terç o la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Els treballadors i treballadores poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grup de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les persones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

40.3. Compactació de la reducció de jornada d'un terç o la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Els treballadors i treballadores poden optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència l'article 26.a) de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

El fet de compactar el primer any de la reducció establerta en l'apartat anterior suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percepent el 80% o el 60% de les retribucions.

40.4. Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

b) Per interès particular, sempre que ho permetin les necessitats del servei. En aquest cas, la concessió pot quedar condicionada a la possibilitat de combinar diverses reduccions individuals, de manera que aquesta combinació permeti suplir amb el personal necessari les parts de la jornada no treballades. La reducció pot ser d'un mínim d'una hora ampliable amb fraccions de mitja hora i com a màxim fins a mitja jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions.

40.5. La reducció de la jornada, qualsevol que sigui la seva modalitat, no es podrà modificar en períodes d'1 de juny a 30 de setembre, Setmana Santa i del 15 de desembre a 10 de gener.

Capítol VII. Salut laboral i solució de conflictes

Article 41. Gestió i protecció mediambiental

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç, si al mateix temps no s'assumeix la responsabilitat pròpia en relació a la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals, per la qual cosa s'aplicarà la normativa mediambiental vigent en tot moment.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Article 42. Seguretat i salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, tenen el dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals en el seu cas en el comitè de seguretat i salut laboral.

S'acorden les mesures següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- Oferir en el moment de l'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.
- Implantar i actualitzar un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors.
- Realitzar les avaluacions inicials de riscos dels centres de treball, que inclouran l'avaluació del risc d'incendi.
- Proporcionar als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball utilitzant una metodologia pràctica i buscant la implicació activa del treballador en la prevenció.
- Elaborar un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització de dades.
- Controlar i vigilar, a les dependències dels centres de treball, la realització de tractament amb plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors.
- Una revisió mèdica anual, incloent una mamografia a les dones amb més de 40 anys i proves específiques per als homes. Totes aquestes proves són voluntàries per als treballadors i els resultats tenen caràcter totalment personal i confidencial. Les revisions mèdiques es faran durant el quart trimestre de cada any.
- Qualsevol altre mesura que el comitè de seguretat i salut consideri adient desenvolupar en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.
- Els delegats de prevenció disposaran per a l'exercici de les seves funcions del mateix crèdit horari que els de la Generalitat de Catalunya.

Article 43. Solució de conflictes col·lectius

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que puguin sorgir, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en el articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Article 44. Règim disciplinari

44.1. Faltes.

Es considerarà falta tot acte o omissió del treballador o treballadora que representi una infracció en les funcions que li corresponguin per la seva categoria professional i dels deures de l'empleat públic o resulti contrari al codi de conducta, principis ètics i principis de conducta que esmenta la Llei 7/2007, de 12 d'abril, així com a altres disposicions legals vigents.

Les faltes o infraccions dels treballadors es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

44.2. Graduació de les faltes.

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció a proposta dels caps responsables o de les persones que els càrrecs esmentats determinin, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i per faltes ètiques i de conducta, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen al reglament disciplinari.

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

44.2.1. Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- 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'1 o 2 dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 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) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- i) Acabar dos mesos consecutius amb saldo horari negatiu no justificat.

44.2.2. Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, subordinats i resta de companys. La manca de respecte es refereix tant a l'àmbit laboral com al tracte personal, dins de la jornada laboral i/o dintre de l'empresa.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels 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.
- 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 del treballador o treballadora o dels altres treballadors.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 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 treballadors 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 indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

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) Acabar dos mesos consecutius amb saldo horari negatiu no justificat més d'una vegada en sis mesos.

44.2.3. Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) Les ofenses verbals o físiques als caps, així com als companys o subordinats del lloc de treball, indistintament de la naturalesa del motiu causant.

j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball i en el compliment dels principis ètics i de conducta.

k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasta l'activitat laboral, en el marc de les instal·lacions de l'empresa i/o dintre de l'horari laboral complet tenint en compte totes les opcions horàries.

l) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes que preveu la Llei de Llibertat Sindical.

m) L'abús d'autoritat i de connivència dels superiors jeràrquics amb els seus subordinats en la comissió de faltes greus o molt greus.

n) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'empresa o als ciutadans.

44.3. Sancions:

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

a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

b) 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 a un període d'1 a 2 anys.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.
- Acomiadament.

44.4. Procediment sancionador:

La facultat d'imposar sancions correspon al màxim responsable en matèria de personal de l'empresa. Les sancions que s'imposin, un cop finalitzat l'expedient disciplinari que procedeixi, seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan la direcció de l'empresa tingui coneixement d'ofici o per denúncia escrita de la comesa d'una acció per part d'un treballador o treballadora que pugui qualificar-se de greu o de molt greu, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a la persona o persones interessades i als representants dels treballadors en el seu cas, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador o treballadora a un altre departament, dins del mateix centre i localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

- a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.
- b) Notificació al treballador.
- c) Nomenament d'instructor.
- d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- e) Plec de descàrrecs.
- f) Informe dels representants dels treballadors.
- g) Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.
- h) Resolució de l'òrgan competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador o treballadora afectat, el qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

- a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- b) Data en que va tenir lloc.
- c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) Qualificació de la falta.
- e) Sanció adoptada.
- f) Moment en que s'ha de fer efectiva.

Contra la resolució es podrà interposar la corresponent demanda en via jurisdiccional laboral, la qual cosa aturarà els terminis de prescripció.

44.5. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molts greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als 6 mesos d'haver estat comeses. En cas de faltes continuades, el termini de prescripció començarà a comptar a partir del seu cessament.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment en què la resolució sancionadora esdevé ferma.

Capítol VIII. Millores socials

Article 45. Fons social

S'estableix un fons social per al personal de l'empresa que queda, en qualsevol cas, subjecte a les disposicions sobre despeses de personal que es recullin a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici, a fi de donar cobertura a les despeses següents:

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Per fills disminuïts físics, psíquics i sensorials.

Centres infantils, estudis per als treballadors, i els seus fills.

Viduïtat i orfenesa.

Naixement, adopció i/o matrimoni.

Ulleres, lents de contacte o reducció de diòptries amb làser, odontològic i altres pròtesis no cobertes per la Seguretat Social.

Sepeli.

Ascendents.

Situacions excepcionals.

Una comissió, composta de dos membres per part de l'empresa i dos membres per part dels representants dels treballadors, s'encarregarà de l'actualització i aplicació de les bases del fons social. Aquesta mateixa comissió s'encarregarà de l'estudi, aprovació i/o denegació de les sol·licituds anuals de fons social.

Els tràmits de sol·licitud, l'estudi i el pagament es faran durant el primer trimestre de l'any.

Els treballadors que, per alta o baixa a l'empresa, no hagin treballat l'any natural sencer, cobraran l'import establert pels conceptes que corresponguin, proporcionalment al temps treballat.

Aquest fons es dotarà anualment absorbint la quantitat no utilitzada d'una any a l'altre. L'import s'actualitzarà anualment, d'acord amb les variacions previstes a les disposicions sobre despeses de personal que es recullin a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

Article 46. Jubilació anticipada i jubilació parcial

Aquestes modalitats de jubilació es regularan per allò establert a la Llei 27/2011, de 1 d'agost, o a la legislació que en cada moment correspongui pel que fa els requisits i contractes de relleu i de substitució en el seu cas.

Article 47. Incapacitat laboral temporal (IT)

Al personal inclòs a l'àmbit d'aquest Conveni només se li reconeixerà, mentre es trobi en la situació d'incapacitat temporal, els complements de la prestació econòmica d'incapacitat temporal següents:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, 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.

Les empleades embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, 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.

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, 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.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

Article 48. Assegurances

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança per a la cobertura de contingències per accidents de tot el personal inclòs en l'àmbit del present Conveni.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

El capital a percebre és el següent: 36.000 EUR en cas de mort, i fins a 72.000 EUR en cas d'invalidesa, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi. La direcció de l'empresa assumeix el compromís d'actualitzar els capitals assegurats d'acord amb l'article 31 d'aquest Conveni.

L'empresa es farà càrrec de les responsabilitats civils derivades de l'activitat professional dels treballadors en el desenvolupament de les seves funcions, excepte en cas de dolo o negligència greu, bé subscriuint una pòlissa d'assegurança o bé directament a càrrec dels seus recursos.

Article 49. Complements extrasalarials

49.1. Les despeses de transport, habitatge, hostalatge i manutenció en cas de desplaçaments per causes de treball s'abonaran contra factura amb els límits fixats en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

49.2. En els desplaçaments amb vehicles particulars en motiu de feina, s'indemnitzarà d'acord amb les quanties expressades a l'annex 3 del Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, per quilòmetre recorregut. Aquest import es revisarà d'acord amb el que preveu la disposició final 5a de l'esmentat Decret.

Es consideraran indemnitzacions per despeses de viatge i per l'import que es justifiqui documentalment els peatges d'autopistes i d'aparcament dels vehicles particulars, en els casos que així s'autoritzi, ateses les característiques del recorregut o la ubicació del lloc de destinació.

49.3. Per cada tarda treballada, i sempre que es compleixin els requisits de pausa mínima de 30 minuts entre el matí i la tarda, el temps mínim treballat d'una hora i mitja per la tarda i l'hora de sortida a partir de les 16:30 hores, els treballadors meritaran el dret a indemnització en concepte de despeses de menjar. L'import s'ingressarà en targeta de dèbit exclusiva per a tal efecte. Pel que fa l'import, es mantenen les condicions reconegudes amb anterioritat a la signatura del present Conveni i anualment es negociarà amb els representants del treballadors la seva actualització.

El dret a indemnització en concepte de despeses de menjar queda, en qualsevol cas, subjecte a les disposicions sobre despeses de personal que es recullin a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

Article 50. Pla de pensions

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni quan sigui possible d'acord amb la normativa reguladora del pla de pensions per al personal de la Generalitat de Catalunya, l'empresa sol·licitarà la seva adhesió, com a entitat promotora, a l'esmentat Pla, amb aplicació de les condicions econòmiques establertes en el reglament del mateix.

Les aportacions al pla de pensions queden, en qualsevol cas, subjectes a les disposicions sobre despeses de personal que es recullin a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya de cada exercici.

Disposició derogatòria

El contingut del present Conveni en general, i en especial l'estructura retributiva prevista, substitueix qualsevol altra anterior, essent derogats expressament els complements anteriorment vigents.

Disposicions addicionals

Primera. 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 del grup ICF, l'empresa i els representants dels treballadors, 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 col·lectiu, 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.

Segona. D'acord amb el principi de jerarquia normativa, qualsevol disposició d'aquest Conveni queda sotmesa a la legislació vigent en cada moment.

Disposicions transitòries

Primera. En aplicació de l'article 20 i amb independència d'allò que es disposa en l'article 13 c) i en l'article 22, les equivalències inicials entre la classificació professional de l'anterior Conveni col·lectiu i la del present Conveni, a l'entrada en vigor del mateix, queden recollides en l'annex 4.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Segona. L'estructura retributiva prevista en l'article 30, així com els imports establerts en els Annexos 1, 2 i 3, seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2013, quedant expressament exclòs qualsevol efecte retroactiu.

Tercera. Distribució de l'antic complement personal. El complement personal que, a la data de signatura d'aquest Conveni, venen cobrant els treballadors, es distribuirà entre el salari base i els possibles complements especificats, mantenint la seva naturalesa de revisable anualment i inabsorbible, quedant consolidats des de la seva aplicació atesa la seva procedència. La quantia que no es pugui repartir passarà al "Complement de Conveni", especificat en l'article 30.3.

Quarta. La classificació professional establerta en l'article 20, les condicions econòmiques establertes en el capítol IV, l'ordenació de la jornada establerta en el capítol V i, en general, totes aquelles modificacions respecte al Conveni anterior que addicionalment suposin una adaptació informàtica, i per les quals no s'estableixi expressament altra cosa, es regularitzaran en el termini d'un mes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni. sense perjudici del seu caràcter retroactiu a partir de la data d'entrada en vigor del Conveni. La data d'entrada en vigor a efectes econòmics és l'1 de gener de 2013.

Cinquena. En el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i per als treballadors en plantilla en la data de la signatura d'aquest, s'assignarà al personal el nou grup i nivell professional que correspongui, el qual s'haurà comunicat prèviament per escrit.

ANNEX 1. TAULA SALARIAL I ANTIGUITAT (Imports bruts anuals)

GRUP	NIVELL	SALARI BASE	COMPLEMENT COMANDAMENT	COMPLEMENT JORNADA D.E.	COMPLEMENT LLOC TREBALL	COMPLEMENT SECRETARIES DG	COMPLEMENT TRIENNIS
1	1	64.000	6.000	5.000	-	-	673,41
1	2	60.000	6.000	5.000	-	-	673,41
1	3	57.000	6.000	5.000	-	-	673,41
1	4	53.000	4.000	4.000	-	-	673,41
1	5	49.000	4.000	4.000	-	-	673,41
1	6	45.000	4.000	4.000	-	-	673,41
1	7	41.000	3.500	3.500	-	-	673,41
1	8	37.000	3.500	3.500	-	-	673,41
2	1	40.200	-	3.500	3.150	-	673,41
2	2	35.400	-	3.000	3.150	-	548,24
2	3	30.600	-	3.000	3.150	-	548,24
2	4	25.800	-	2.100	2.500	-	548,24
2	5	21.000	-	2.100	2.500	-	548,24
3	1	30.000	-	2.500	-	3.550	485,66
3	2	27.500	-	2.500	-	3.550	485,66
3	3	25.000	-	-	-	3.550	485,66
3	4	22.500	-	-	-	3.550	485,66
3	5	20.000	-	-	-	3.550	485,66

(*) El salari base inclou 14 pagues: 12 mensualitats + 2 pagues extraordinàries.

El detall de les pagues extraordinàries per grups i nivells s'especificuen a la taula de l'Annex 2.

ANNEX 2. PAGUES EXTRAORDINÀRIES (Imports bruts anuals)

GRUP	NIVELL	JUNY	DESEMBRE
1	1	2.113,47	2.113,47
1	2	2.113,47	2.113,47
1	3	2.113,47	2.113,47
1	4	2.113,47	2.113,47
1	5	2.113,47	2.113,47
1	6	2.113,47	2.113,47
1	7	1.473,00	1.473,00
1	8	1.473,00	1.473,00
2	1	1.473,00	1.473,00
2	2	1.473,00	1.473,00
2	3	1.473,00	1.473,00
2	4	1.473,00	1.473,00

Dilluns, 25 de febrer de 2013

GRUP	NIVELL	JUNY	DESEMBRE
2	5	1.473,00	1.473,00
3	1	1.416,69	1.416,69
3	2	1.416,69	1.416,69
3	3	1.324,67	1.324,67
3	4	1.324,67	1.324,67
3	5	1.324,67	1.324,67

ANNEX 3. HORES EXTRAORDINÀRIES

GRUP	NORMALS	FESTIVES
2	17,82	22,27
3	14,29	17,86

ANNEX 4. EQUIVALÈNCIES CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

CONCEPTES	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL	GRUP	NIVELL
Conveni col·lectiu anterior	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	4	1
Article 20 nou Conveni col·lectiu	1	1	2	4	1	7	2	4	3	1	3	3	-	-
	1	2	2	5	1	8	2	5	3	2	3	4	-	-
	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	5	-	-
	1	4	3	2	2	2	3	2	3	4	-	-	-	-
	1	5	-	-	2	3	-	-	3	5	-	-	-	-
	1	6	-	-	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	7	-	-	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CASTELLANO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO INSTITUT CATALÀ DE FINANCES (INSTITUT CATALÀ DE FINANCES; INSTITUT CATALÀ DE FINANCES HOLDING, SAU; INSTITUT CATALÀ DE FINANCES CAPITAL, SGEGR, SA; I INSTRUMENTS FINANCERS PER A EMPRESES INNOVADORES, SL) PARA LOS AÑOS 2013 - 2015

Prólogo

El presente convenio colectivo del Grupo Institut Català de Finances, pretende englobar dentro de un mismo marco normativo, el personal de cada empresa de este grupo a fin de que cada trabajador y trabajadora pueda disfrutar de las mismas condiciones laborales, con los mismos derechos y obligaciones, y de una homogeneización de grupos profesionales. Eso permitirá, entre otros, la movilidad funcional entre empresas, y una mayor oportunidad de promoción profesional.

Este convenio, respecto del anterior, amplía los derechos de los trabajadores para facilitar la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, recogiendo los permisos y jornadas otorgados en otras normativas a las que el personal sólo puede acceder por vía de la negociación colectiva.

Recoge también el espíritu de ofrecer un mejor y más amplio servicio público, con diversas jornadas que al mismo tiempo permitirán una mayor atención a los ciudadanos y una mayor flexibilidad a los trabajadoras y trabajadoras.

Se crean diversas comisiones que cuentan con la participación de los representantes de los trabajadores. Este acercamiento entre las partes social y empresarial enriquecerá las relaciones laborales, y permitirá conocer las demandas y opciones de ambas vertientes.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente convenio colectivo ha sido negociado entre la representación de las empresas del grupo Institut Català de Finances, de una parte, y las organizaciones sindicales CCOO de Cataluña y UGT de Cataluña, por otra parte.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Artículo 2. Ámbito funcional

Este convenio es de aplicación a: Institut Català de Finances; Institut Català de Finances Holding, SAU; Institut Català de Finances Capital, SGEGR SA; e Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SL.

Artículo 3. Ámbito personal y territorial

3.1. Este convenio es de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta o preste servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

3.2. Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio las personas que se indican a continuación: los consejeros/eras delegados/as, los directores/oras generales, y el personal con contrato laboral de alta dirección.

3.3. El ámbito territorial del presente convenio se corresponde con el de la provincia de Barcelona.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2015, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 5. Prórroga

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no se produce la oportuna denuncia dentro del plazo de preaviso de dos meses, como mínimo, a la fecha en que finalice su vigencia.

Artículo 6. Denuncia

Una vez denunciado el convenio, se procederá a constituir una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán ya un calendario y plan de negociación. Esta negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se tendrá que ajustar a lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

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

Una vez transcurrido un año desde la denuncia de este convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, la totalidad de su contenido se mantendrá en vigor hasta que se acuerde el nuevo convenio o se dicte el laudo arbitral, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Para resolver las discrepancias existentes, transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, las partes acuerdan someterse a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el artículo 43 del presente convenio colectivo.

Artículo 7. Prelación de normas

Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

En todo aquello no previsto, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán con carácter ad personam, como condiciones más beneficiosas, las que venían disfrutando a título particular los trabajadores afectados por el Convenio, en tanto mejoren en cómputo global las que en éste se recogen.

Artículo 9. Absorción y compensación

Las condiciones que se establecen en este Convenio absorben y compensan todas las existentes con anterioridad a su entrada en vigor, sin perjuicio de lo que dispone el artículo anterior.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y conjuntamente.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo que prevé el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, efectuara el control de la legalidad o las partes interesadas impugnaran el Convenio directamente ante los tribunales, y que como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción laboral anulara totalmente o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar la totalidad o parcialidad anulada, y el resto del convenio quedará en vigor. En este supuesto y hasta la elaboración de un nuevo texto, y sólo por la parte anulada, se aplicará el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Institut Català de Finances para los años 2004-2006.

Artículo 11. Cláusula de garantía

Si durante la vigencia del presente convenio se produce algún cambio de la dependencia de la empresa o se modifica la naturaleza jurídica de la actual, la mencionada modificación no afectará a aquello pactado en este convenio colectivo que tendrá a la consideración de norma mínima y tendrá que garantizar las relaciones jurídicolaborales con total con respecto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 12. Comisión paritaria

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma de este convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores una Comisión Paritaria para velar por la correcta interpretación, vigilancia y estudio del presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de la empresa, que serán designados por el máximo responsable en materia de personal, y por tres representantes de los trabajadores. Cada una de las partes podrá ir acompañada de un asesor con voz pero sin voto.

Las materias que son competencia de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar, vigilar y estudiar la aplicación del convenio.
- b) Conocer de los conflictos de intereses y de interpretación de norma que se puedan plantear en el ámbito del Convenio, con carácter previo a la jurisdicción competente.
- c) Entender de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas, con constancia escrita, derivadas de este Convenio.

Funcionamiento de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria elaborará sus normas de funcionamiento y designará como secretario uno de los representantes de la empresa, que convocará las reuniones y levantará acta de éstas.

La Comisión se reunirá, ordinariamente, cada tres meses y, extraordinariamente, cuando sea requerida su intervención urgente a petición de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión paritaria tendrán plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio y se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Los acuerdos aprobados por la Comisión paritaria sobre interpretación del Convenio que representen una modificación de su contenido, se trasladarán a la Mesa Negociadora la cual se reunirá en un plazo máximo de 30 días laborables.

Se dotará los miembros de la Comisión Paritaria de las horas precisas para el cumplimiento de su tarea.

Artículo 13. Comisión de valoraciones

En el plazo de un mes desde la firma de este convenio se constituirá una comisión de valoraciones. Esta comisión de valoraciones contará con dos miembros de los representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Será un órgano consultivo no vinculante, con una función de análisis y de elaboración de propuestas para la decisión de

Dilluns, 25 de febrer de 2013

la empresa. Según los casos, y de forma puntual, podrá decidir la participación de otros miembros que puedan aportar su criterio como especialistas del área o función correspondientes.

Funciones:

- a) Establecer los criterios objetivos y homogéneos de valoración.
- b) Valorar a los candidatos en los procesos de selección interna y promoción.
- c) Valorar la asignación de los trabajadores/ras en los diferentes grupos y niveles profesionales.
- d) Analizar y/o elaborar propuestas sobre la reclasificación de puestos de trabajo.
- e) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y asignación definitiva en los grupos y niveles profesionales.
- f) Participar en la definición e implantación de la herramienta de evaluación del cumplimiento.
- g) Aquéllas que le puedan ser adjudicadas por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 14. Comisión de Formación

En el plazo de un mes desde la firma de este convenio, se constituirá una comisión de formación que contará con dos miembros por parte de la empresa y dos miembros por parte de los representantes de los trabajadores. Será un órgano consultivo no vinculante, con una función de análisis y de elaboración de propuestas para la decisión de la empresa.

Funciones:

- a) Canalizar las propuestas efectuadas por la dirección en el marco de la formación estratégica.
- b) Canalizar las solicitudes de formación efectuadas por los trabajadores.
- c) Estudiar las necesidades formativas que se deriven de la evaluación anual del cumplimiento.
- d) Proponer otras acciones formativas.
- e) Participar en la determinación de los programas de formación que se tengan que desarrollar con carácter general o específico y en especial, con todo aquello relacionado con las nuevas tecnologías aplicadas a la empresa.

Artículo 15. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a asegurar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, de acuerdo con la normativa vigente. Está formado por dos delegados de prevención designados por los representantes de los trabajadores de una parte, y por dos representantes de la empresa designados por la dirección de otra.

Funciones:

- a) Formulación de la política de prevención de la empresa.
- b) Control de las medidas adoptadas para su desarrollo, mediante el conocimiento de la aplicación, control y seguimiento de los planes en materia de salud laboral, y de acuerdo con aquello establecido en el artículo 42 del presente convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 16. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la dirección de cada empresa y su aplicación concreta corresponde a los titulares de las respectivas direcciones generales, sin perjuicio del derecho de representación colectiva regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo

La dirección de la empresa, por probadas razones técnicas, organizativas, productivas y/o económicas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo. En los supuestos de

Dilluns, 25 de febrer de 2013

modificació de caràcter col·lectiu, éstos tienen que ir precedidos de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Con respecto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, se estará a lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las especificadas en la normativa laboral vigente, en este caso el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18. Movilidad funcional

18.1. Se acuerda la movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no comporte una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. Estos cambios de puesto de trabajo se tienen que realizar sin perjuicio económico ni profesional del trabajador o trabajadora afectado/a y sin derecho a indemnización de ningún tipo, y previa información a los representantes de los trabajadores.

18.2. Movilidad entre las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del convenio.

La movilidad de los trabajadores entre las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del convenio se puede producir, bien por traslado propuesto por las direcciones de las empresas, bien por promoción interna, de acuerdo con las convocatorias de ofertas de puesto de trabajo.

En todos los casos el trabajador o trabajadora que cambia de empresa mantendrá todos sus derechos y beneficios de carácter laboral y social que disfrute en aquel momento (grupo, sueldo, antigüedad, etc.).

En caso de que se produjera disolución de la empresa de destino o cualquier cambio en la titularidad de sus acciones que comportara la pérdida de la posición mayoritaria del actual accionista único, o una variación sustancial de la naturaleza jurídica de la empresa de destino, la máxima autoridad en materia laboral del grupo ICF decidirá a cuál de las empresas del grupo se tendrá que incorporar cada una de las personas afectadas que, previamente, hayan cambiado de empresa.

En caso de producirse cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, la empresa, de forma inmediata, lo notificará al trabajador o trabajadora afectado/a, por escrito y con acuse de recibo. En el caso de disolución la incorporación se producirá de forma automática. En los otros casos, la incorporación tendrá lugar en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente de la solicitud de incorporación por parte del trabajador/a afectado/a. La solicitud de incorporación se tendrá que entregar en un plazo máximo de 15 días naturales, a contar desde la notificación al trabajador o trabajadora correspondiente al supuesto de hecho que da derecho a la incorporación. De la solicitud de incorporación se dará traslado a los representantes de los trabajadores.

18.3. Encargo de grupo superior.

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la dirección de la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el ejercicio de funciones correspondientes a un grupo profesional superior a la que tengan, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, con el informe previo del superior responsable y la correspondiente comunicación a los representantes de los trabajadores cuando exceda los tres meses. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos. Estos plazos quedarán sin efecto en el caso de que se trate de la sustitución de un trabajador o trabajadora en situación de Incapacidad Temporal, supuesto en el cual la duración de la sustitución coincidirá con la duración de la IT.

Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no fuera de carácter sustitutorio y hubiera un puesto de trabajo vacante, se deberá abrir una convocatoria para su provisión mediante los procedimientos que establece este Convenio.

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

18.4. Trabajos de grupo inferior.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, debe destinarse un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que tiene, únicamente podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que

Dilluns, 25 de febrer de 2013

no podrá exceder de dos meses, para llevarlas a cabo, y se le mantendrán la retribución y el resto de derechos de su grupo profesional. Estos trabajos se tienen que llevar a cabo por turnos rotativos. Para la aplicación de este artículo será preceptiva la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores.

18.5. Protección de la maternidad.

Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuándo la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad de la salud de la trabajadora en situación de 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, siendo de plena aplicación lo que dispone el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y todas sus modificaciones posteriores.

18.6. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

De conformidad con lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la empresa garantizará la salud de aquellos/as trabajadores/as 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 y adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación del puesto de trabajo no sea posible y con la finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se tendrá que encargar al trabajador funciones que pueda desarrollar dentro de su mismo grupo profesional, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos para proveer este puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema debe comportar un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se asignen al trabajador.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y el del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, el cual tendrá que ser emitido en el plazo máximo de 30 días naturales.

El trabajador o trabajadora percibirá las retribuciones del puesto de trabajo que desarrollaba, salvo los complementos no consolidados, percibiendo los correspondientes al nuevo puesto. En el supuesto de que las retribuciones totales en el nuevo puesto sean inferiores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir un complemento por la diferencia entre éstas y las que percibía, mientras continúe desarrollando las nuevas tareas.

Artículo 19. Movilidad geográfica

En materia de traslado y desplazamiento se estará a aquello que se dispone en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y en los casos de traslado forzoso por necesidades del servicio que impliquen cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, y al pago de los gastos de transporte de mobiliario y utensilios, así como a una indemnización para el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade. Esta indemnización será un importe equivalente al que se haya determinado, para el mismo supuesto, para el personal laboral de la Generalidad de Cataluña.

Tendrán la consideración de traslado forzoso los señalados por el órgano correspondiente, según la normativa vigente, sin petición de los interesados; así como los originados por cambios de residencia oficial o eliminación del centro donde presten servicios los interesados.

Artículo 20. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales y niveles a los que puedan ser asignados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con las tareas y funciones que efectivamente desarrollen.

Los factores que determinan la clasificación profesional y que indican la pertenencia a un determinado grupo y nivel son los siguientes: mando, conocimientos, funciones y experiencia.

Se establecen los grupos profesionales que se relacionan a continuación:

Grupo 1. Mandos

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que tienen asignadas funciones de mando o de responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Se requiere titulación universitaria de grado o equivalente, sustituible por capacitación probada en caso de promoción interna, excepto en casos de ámbito específico que requieren determinada titulación; y experiencia demostrada en caso de contratación externa.

Grupo 1 nivel 1

Corresponde a aquellos puestos de trabajo clave en la organización, desde los cuales se proponen políticas de ámbito específico para el desarrollo del negocio o área funcional que gestionan.

Grupo 1 nivel 2

Dirección y coordinación de diferentes áreas y/o departamentos. Propuesta de directrices de organización y de desarrollo de las áreas y/o departamentos correspondientes.

Grupo 1 nivel 3

Dirección de un área o departamento. Gestiona la implantación de directrices y proyectos en su ámbito y participa en proyectos interdepartamentales.

Grupo 1 nivel 4

Gestión y seguimiento de la actividad de un área o de un departamento. Diseño, propuesta y desarrollo de proyectos y planes de acción, proporcionando las herramientas y el apoyo necesarios para la implantación de los mismos y asegurando una gestión que permita la consecución de los objetivos de la dirección. Supervisión y desarrollo del equipo en su caso.

Grupo 1 nivel 5

Coordinación y seguimiento de la actividad de un área o departamento. Ejecución de planes de acción, elaboración y/o supervisión de información relevante, y en general coordinación y gestión de tareas técnicas y/o administrativas.

Grup1 nivel 6

Implantación, coordinación y seguimiento de proyectos y planes de acción. Coordinación de la actividad de un equipo y/o elaboración y/o supervisión de información y, en general, coordinación y gestión de tareas técnicas y/o administrativas, bajo directrices amplias y con autonomía sobre un ámbito técnico específico.

Grupo 1 nivel 7

Coordinación de equipos, desde la vertiente técnica y en su caso administrativo, de actividades de ámbitos o funciones diversas, bajo directrices amplias, con autonomía y responsabilidad.

Grupo 1 nivel 8

Coordina un equipo en la ejecución de planes de acción, elaboración y/o supervisión de información relevante, y en general la gestión de tareas técnicas y/o administrativas en el marco de objetivos globales definidos.

Grupo 2. Técnicos

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren conocimientos técnicos para la realización de las actividades asignadas.

Se requiere titulación universitaria de grado o equivalente, sustituible por capacitación probada en caso de promoción interna, excepto en casos de ámbito específico que requieren determinada titulación; y experiencia demostrada en caso de contratación externa excepto para los niveles 4 y 5.

Grupo 2 nivel 1

Análisis y ejecución de tareas técnicas complejas, asesoramiento, apoyo y colaboración en el desarrollo de proyectos y planes de acción, en la gestión del equipo del cual forman parte, que se realizan bajo instrucciones amplias, con autonomía y responsabilidad sobre su ejecución.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Grupo 2 nivel 2

Análisis y ejecución de tareas técnicas y participación activa en el equipo del cual forman parte, bajo instrucciones amplias, con autonomía y responsabilidad sobre un ámbito técnico específico.

Grupo 2 nivel 3

Análisis y elaboración de documentación y expedientes, con cierta autonomía sobre un ámbito técnico específico.

Grupo 2 nivel 4

Ejecución de planes de acción, elaboración y/o supervisión de información, ejecución de tareas técnicas y/o administrativas en el marco de objetivos globales definidos.

Grupo 2 nivel 5

Gestión de tareas y procesos técnicos, administrativos y/o informáticos que se realizan bajo instrucciones específicas.

Grupo 3. Administrativos

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren conocimientos administrativos para la realización de las actividades asignadas. Para los niveles 1 y 2 se requieren estudios de Grado Superior, FPII o Bachillerato, sustituibles por capacitación probada en caso de promoción interna. Corresponde a aquellos puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos bajo instrucciones específicas, así como a los puestos de secretaría de dirección. Para los niveles 3, 4 y 5, se requieren estudios secundarios (ESO o equivalente). Corresponde a aquellos puestos de trabajo de apoyo administrativo y/o logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas o que aplican procedimientos reglados.

Grupo 3 nivel 1

Coordinación, desde la vertiente administrativa, de actividades de ámbitos o unidades funcionales diversas, bajo indicaciones amplias, con autonomía y responsabilidad sobre su ejecución.

Grupo 3 nivel 2

Gestión de tareas y procesos administrativos y/o informáticos que se realizan bajo instrucciones amplias, con autonomía y responsabilidad sobre su ejecución.

Grupo 3 nivel 3

Gestión de tareas y procesos administrativos y/o informáticos que se realizan bajo instrucciones específicas, con una cierta autonomía y una cierta responsabilidad sobre su ejecución.

Grupo 3 nivel 4

Gestión de tareas administrativas que se realizan bajo instrucciones específicas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados, con autonomía limitada.

Grupo 3 nivel 5

Ejecución de tareas básicas de apoyo de la actividad de la organización que se realizan bajo indicaciones directas y concretas.

Se exigirá acreditar un conocimiento oral y escrito de lengua catalana equivalente al nivel C para los grupos 1 y 2, y al nivel B para el grupo 3.

Capítulo III. Contratación y promoción profesional

Artículo 21. Situación de incompatibilidad

Son de plena aplicación al personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la administración pública, de manera particular la legislación aplicable al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña, así como aquello que disponen los artículos 5 d) y 21 del Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Artículo 22. Promoción profesional de los trabajadores

De acuerdo con aquello que establece el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas de la dirección. Se requerirán las aptitudes y la titulación o capacitación probada en relación al puesto de trabajo a proveer.

Con tal fin, la empresa facilitará la promoción interna de los trabajadores mediante la oferta de las vacantes y plazas de nueva creación que puedan producirse en su grupo y nivel profesional, o en uno de superior, antes de hacerse la convocatoria pública de nuevo acceso según el artículo 23 de este convenio. Esta oferta no eximirá el trabajador o trabajadora de someterse a las pruebas que determine el órgano de selección.

En todo caso, los criterios de promoción interna serán comunes para los trabajadores de ambos sexos con respeto en todo caso del imperativo de no discriminación por las circunstancias recogidas en el artículo 17.1 del Estatuto.

La comisión de valoraciones será el órgano encargado de valorar las promociones internas de los trabajadores de acuerdo con aquello establecido en el art. 13 de este convenio, elaborando una propuesta no vinculante para presentar a la dirección de la empresa.

22.1. Promoción interna.

Las convocatorias para el acceso a puestos vacantes o puestos de nueva creación, se comunicarán con carácter previo al comité de empresa. Con carácter general, se comunicarán a la totalidad de la plantilla por medio de correo electrónico y publicación en el portal del empleado, y por los medios más adecuados a las personas que estén ausentes en el momento de la publicación. Las convocatorias para el acceso tienen que contener, en todo caso, la determinación del número total de plazas a cubrir, el grupo y el nivel, el área, la especialidad, la formación y la experiencia requerida o la capacidad probada, las funciones, el perfil del ocupante y aquellos otros aspectos que se consideren relevantes.

Se indicará igualmente en la convocatoria el plazo de entrega de solicitudes, el cual no será inferior a cinco días laborables. Acabado este plazo, y en caso de no haber solicitudes por parte de trabajadores fijos en plantilla, se podrá proceder a la publicación externa, sin perjuicio de que en cualquier momento durante la duración del proceso de selección puedan producirse candidaturas internas, que se incorporarían al proceso, bajo los mismos criterios de este artículo.

En caso de que alguna candidatura interna sea descartada, la empresa explicará detalladamente al/la candidato/a los motivos por los cuales no ha sido seleccionado/da, entregándole igualmente, la respuesta por escrito. Sin embargo quedará constancia escrita en su expediente, de los motivos por los cuales optaba a la plaza. La no aceptación del interesado/da para la plaza no descarta, en ningún caso, la posibilidad de presentarse a nuevas promociones.

En el caso de cubrirse la plaza vacante o el puesto de nueva creación por promoción interna, se iniciará un nuevo proceso de selección para la nueva plaza vacante.

En caso de no cubrirse la plaza por promoción interna, se aplicará el artículo 23 de contratación.

22.2. Reclasificación de los puestos de trabajo.

La Comisión de Valoraciones estudiará la evolución de los diversos puestos de trabajo y propondrá, en su caso, las reclasificaciones que aseguren una correcta clasificación de puestos. En todo caso, los criterios de reclasificación de puestos de trabajo serán comunes para los trabajadores de ambos sexos con respeto a la no discriminación por las circunstancias recogidas en el artículo 17.1 del Estatuto.

La reclasificación del puesto de trabajo vendrá dada por la evolución de las tareas que se realicen, la incorporación de nuevas funciones o la reestructuración del área, y podrán ser promovidas a instancia de la dirección de la empresa, del mando del área o de la persona interesada, quien tendrá que formular la solicitud de revisión por escrito, dirigida al departamento de Recursos Humanos. En todos los casos, la respuesta al promotor o promotora se hará por escrito por parte de la dirección de la empresa, una vez estudiada la propuesta de la Comisión de Valoraciones.

Todas las revisiones de reclasificación tendrán que ser evaluadas de acuerdo con los siguientes factores: conocimientos adicionales aplicables al puesto de trabajo, práctica profesional, autonomía e iniciativa, responsabilidad para la función y capacidad de organización. En el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio, se

Dilluns, 25 de febrer de 2013

establecerán unos baremos objetivos de puntuación, consensuados entre las partes firmantes, sobre los criterios mencionados, que serán genéricos para todas las reclasificaciones de puestos.

22.3. Evolución profesional.

Con excepción del grupo 1, relativo a cargos de designación por motivos organizativos, con la finalidad de asegurar la evolución profesional y retributiva del personal asignado a los grupos 2 y 3, y con independencia de aquello establecido en el artículo 22.2, se establece un sistema de evolución entre niveles de un mismo grupo profesional, de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 20.

El sistema de evolución profesional estará basado en el resultado de la evaluación anual del rendimiento.

La puntuación, según el resultado de la evaluación anual del rendimiento, será la siguiente:

2 puntos: normal.

3 puntos: buena.

6 puntos: excelente.

Para cambiar de nivel se tienen que conseguir 12 puntos o haber transcurrido 6 años del último cambio de nivel.

Los cambios retributivos derivados del sistema de evolución entre niveles de un mismo grupo profesional, que no se producirán antes del tercer año de vigencia de este sistema, quedan condicionados, en cualquier caso, a las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan a las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio.

En el plazo máximo de dos meses a contar de la entrada en vigor de este convenio, la comisión de valoraciones iniciará un proyecto de definición y elaboración de una herramienta de evaluación del rendimiento que permita la implantación de este sistema de evolución. Igualmente, en este plazo, la comisión de valoración establecerá los criterios de puntuación, que serán genéricos para todos los casos de evolución profesional.

Artículo 23. Contratación

23.1. Nuevo acceso y sistemas de selección.

La finalidad de la selección es conseguir que el personal a contratar sea el más idóneo para desarrollar las funciones asignadas al grupo profesional y/o especialidad del puesto de trabajo ofrecido, en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad en el acceso.

El personal laboral fijo al servicio de la empresa, tiene que acceder a su puesto de trabajo mediante la correspondiente convocatoria de selección.

Los procedimientos selectivos pueden incluir pruebas sobre conocimientos teóricos y prácticos, pruebas médicas y/o físicas, tests o cuestionarios de aptitud profesional, entrevistas y otras que de forma objetiva ayuden a determinar los méritos y la capacidad de los aspirantes idóneos en relación a los puestos de trabajo a ocupar. También se pueden hacer pruebas alternativas dentro de un mismo grupo en relación a la especialidad del puesto de trabajo.

Las convocatorias de nuevo acceso tendrán que cumplir en todo caso los principios de publicidad y concurrencia. Con tal fin, la convocatoria se publicará en la página web de la empresa, donde igualmente se informará, en su caso, de las otras páginas web o medios de publicidad donde se edite la convocatoria.

23.2. Contenido de las convocatorias. Será el establecido en el artículo 22.1, sin incluir la capacitación probada, e indicando el tipo de jornada.

23.3. Méritos en los procedimientos de selección.

1. Titulaciones académicas.

Éstas se tienen que valorar cuándo sean relevantes para el puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con lo que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

No se valorarán los títulos académicos de nivel inferior a aquellos necesarios para alcanzar las titulaciones exigidas en la convocatoria, ni otros de nivel superior que se puedan alegar como mérito.

2. Formación y perfeccionamiento.

Se valorarán los que versen sobre materias directamente o indirectamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo convocado.

3. Experiencia profesional.

Se valorará la que ha tenido lugar en igual o similar grupo profesional, y el grado de similitud entre el contenido técnico de los puestos ocupados anteriormente por el candidato o candidata y los de los puestos de trabajo ofrecidos.

23.4. Órgano de selección.

La dirección de la empresa, es la competente para convocar el proceso de selección y designar para cada convocatoria el órgano de selección más adecuado.

Se procederá a la formalización de los contratos, previa comprobación de las condiciones de capacidad, méritos y requisitos exigidos para el puesto de trabajo. Hasta que se formalicen los contratos derivados de la selección y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

23.5. Contratación.

La decisión sobre el/la candidato/a finalista y la fecha de incorporación, se comunicarán a los representantes del trabajadores con carácter previo a dicha fecha.

Todos los contratos de trabajo se tienen que formalizar por escrito y tienen que incluir, en todos los casos, la expresión de quedar afectados por este convenio colectivo, el grupo y el nivel por el cual se contrata al trabajador y el periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para mandos y técnicos titulados universitarios, ni de dos meses para los restantes trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos en plantilla del mismo grupo y nivel, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso. Los representantes de los trabajadores serán informados de los casos en que el trabajador o trabajadora no haya superado el periodo de prueba.

A los trabajadores que accedan a la condición de fijo y que anteriormente hayan ocupado puestos de trabajo de las mismas características por medio de contrato temporal se les computará el tiempo trabajado a efectos de cumplimiento del periodo de prueba. La dirección y los representantes de los trabajadores podrán convalidar la superación del proceso de selección en caso de que la persona haya demostrado una idoneidad objetiva para el puesto de trabajo.

A los nuevos trabajadores se les informará de las normativas de funcionamiento interno, de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables, así como de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

Artículo 24. Formación y perfeccionamiento profesional

24.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y con la finalidad de facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio tiene derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión de Formación.

24.2 Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia en la elección del turno de trabajo, en caso de ser éste el régimen establecido, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo, tendrán preferencia para la elección del turno de vacaciones anuales y para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional, o a la concesión de excedencia o permiso oportuno de formación o perfeccionamiento

Dilluns, 25 de febrer de 2013

profesional, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad dichos estudios.

24.3. La empresa, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará acciones formativas con los siguientes objetivos:

- a) Adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas implantadas por la empresa, mediante cursos de capacitación profesional.
- b) Asegurar la estabilidad de los trabajadores en su lugar de trabajo, en caso de reestructuración o movilidad funcional, mediante cursos de reconversión profesional.
- c) Asegurar las necesidades formativas y de desarrollo necesarias para mejorar la realización de tareas habituales, así como por la asunción de nuevas funciones / responsabilidades de cada persona / equipo, en términos de aptitudes, actitudes, conocimientos y habilidades.
- d) Desarrollar el potencial, alcanzar objetivos de mejora profesionales y/o preparar futuras promociones profesionales.
- e) Dar apoyo al desarrollo personal.

24.4. Anualmente, la Comisión de Formación planificará una previsión de la formación del personal de acuerdo con las líneas de formación: básica (destinada a la ampliación de conocimientos aplicables al puesto de trabajo), de actualización (destinada a la adaptación de nuevas tecnologías y normativa legal) y estratégica (destinada al desarrollo de nuevos proyectos y/o la implantación de nuevos servicios).

Asimismo, seleccionará al alumnado según las funciones y otros criterios homogéneos establecidos previamente.

Esta previsión anual requerirá la aprobación por parte del consejero delegado para su implementación.

24.5. El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse el número de horas necesarias para la asistencia a los cursos mencionados en el punto 3 de este artículo. Aparte de los casos a), b) y c) del mencionado punto 3, en que la totalidad de horas lectivas se considerarán horas de trabajo efectivo, la empresa facilitará 40 horas anuales de formación a los trabajadores que computarán como trabajo efectivo y en ningún caso supondrá una merma de sus retribuciones. Cuando la formación sea a instancia de la empresa y ésta no se pueda realizar en horario laboral, se compensará la dedicación horaria del trabajador o trabajadora.

24.6. Con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional, el personal disfrutará de apoyo económico para la formación continua de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación profesional, relacionada con las finalidades de la empresa y con la proyección profesional de la persona.

Artículo 25. Preaviso en el cese voluntario

El/la trabajador/a que voluntariamente cese en su prestación de servicios tiene que comunicarlo a la dirección de la empresa con la antelación siguiente:

Trabajadores adscritos a los grupos 1 y 2: un mes.
Trabajadores adscritos al grupo 3: dos semanas.

La notificación del cese voluntario se tiene que realizar por escrito, el cual tiene que ser firmado por el trabajador o trabajadora por duplicado, y se devolverá un ejemplar con el acuse de recibimiento.

La inobservancia de este preaviso determina la pérdida o el descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado en el preaviso.

Artículo 26. Reserva de plazas para personas disminuidas

La empresa prestará los recursos necesarios a fin de que las personas disminuidas puedan ejercer los derechos de cualquier ciudadano y, con el fin de fomentar una adecuada y decidida política de inserción sociolaboral de estos colectivos, promoverá, de acuerdo con la normativa vigente, su contratación.

En todo momento se aplicará aquello que establezcan las normas en relación a la contratación de las personas que tengan la condición legal de disminuidas.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

La incorporación de una persona con la condición legal de disminuida comportará la adecuación de su puesto del trabajo.

Artículo 27. Contratación temporal

27.1. Cuando las necesidades de funcionamiento de centros y servicios lo requieran, se procederá a la contratación de personal en régimen temporal no fijo, según las modalidades previstas en el Estatuto de los trabajadores y otras normativas de desarrollo vigentes.

27.2. La selección de personal laboral temporal se realizará bien a través de la correspondiente convocatoria de selección, o bien, excepcionalmente y por causas de urgencia, de forma directa por el órgano que determine el/la consejero/a delegado/a. En cualquier caso el personal deberá seleccionarse según criterios objetivos, atendiendo a las circunstancias personales, profesionales y de idoneidad de la persona candidata en relación con el puesto de trabajo a cubrir. Para acceder a la condición de fijo se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este convenio.

En cuanto al periodo de prueba, se aplicará lo que establece el artículo 23.5 de este convenio para el personal laboral fijo.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos realizados, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Contratos a tiempo parcial en la modalidad de fijos y periódicos de carácter discontinuo

28.1. Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad, pero de carácter discontinuo, se tendrá que comunicar a los trabajadores que efectúen esta actividad cada vez que se tenga que realizar y tendrán la consideración, a efectos laborales, de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

28.2. La mencionada comunicación se hará por antigüedad, dentro de cada especialidad y en caso de incumplimiento, el trabajador o trabajadora podrá reclamar a través del procedimiento por despido delante del Juez Social. El periodo para el ejercicio de la acción empieza el día que tenga conocimiento de la falta de convocatoria.

28.3. El comunicado al trabajador o trabajadora se efectuará, como mínimo, con quince días de antelación a la apertura del centro o al inicio del trabajo a realizar, mediante carta certificada con acuse de recibo en la que se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador o trabajadora convocado/a tendrá que dar respuesta por el mismo procedimiento en el plazo máximo de 10 días naturales a partir del acuse de recibo.

28.4. El incumplimiento de esta formalidad, por parte del trabajador o trabajadora, implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 29. Normas generales

29.1. La empresa tiene que abonar los salarios devengados en periodos mensuales. Asimismo, tiene que extender los recibos de salario en los modelos oficiales o bien sustitutivos 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 en formato electrónico.

29.2. El personal tendrá derecho a pedir adelantos a cuenta del importe de la nómina. El importe máximo que se puede solicitar es de dos mensualidades, con un plazo máximo de amortización de 14 meses. El/la solicitante se comprometerá al pago del importe pendiente en caso de causar baja de la empresa antes del plazo previsto para su devolución.

Para otorgar los adelantos es necesario disponer de crédito presupuestario disponible.

Artículo 30. Estructura retributiva

30.1. El sistema retributivo se estructura en 18 niveles salariales, correspondientes a los diferentes grupos profesionales según quedan establecidos en el artículo 20, con los importes que constan en la tabla del anexo 1.

30.2. Complemento de antigüedad. Los trabajadores percibirán un complemento por cada 3 años de prestación de servicios cumplidos, de acuerdo con la tabla del anexo 1.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

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

La cuantía de la totalidad del trienio será la correspondiente al grupo profesional que tenga el trabajador o trabajadora, en el momento de calcularlo, de acuerdo con los grupos y niveles establecidos en este convenio.

30.3. Adicionalmente, en su caso el/la trabajador/a podrá tener los complementos siguientes, cuyos importes constan en la tabla del anexo 1:

- Complemento de mando. Retribuye la responsabilidad ligada a la gestión, coordinación y supervisión de tareas realizadas por otras personas de su equipo, así como al desarrollo de éstas. Este complemento quedará consolidado en: un 20% cuando el perceptor lo mantenga por un periodo de tres años; un 30% cuando lo mantenga por un periodo de cuatro años; un 40% cuando lo mantenga durante cinco o más años.

- Complemento de secretarías. Retribuye el puesto de trabajo con distribución horaria específica de las secretarías de consejero/a delegado/a y de directores/as generales. Este complemento quedará consolidado en: un 20% cuando el perceptor lo mantenga por un periodo de tres años; un 30% cuando lo mantenga por un periodo de cuatro años; un 40% cuando lo mantenga durante cinco o más años.

- Complemento de índole funcional y de puesto de trabajo. Complemento a percibir por aquellos trabajadores que ocupen puestos que requieran prestación horaria especial determinada por la dirección de la empresa. Este complemento no será consolidable y solamente se percibirá mientras dure la ocupación del puesto.

En este complemento se incluye la prestación horaria especial para la atención en el público, el equipo de sistemas, los comerciales y otros puestos que la dirección considere que deben prestarse en horario especial para el buen funcionamiento del servicio público.

- Complemento de jornada de dedicación especial. Retribuye la jornada de 40 horas semanales establecida en el artículo 33.5. La percepción de este complemento quedará sujeta a la ocupación de un puesto de trabajo designado con jornada de dedicación especial, sin que en ningún caso se convierta en consolidable.

- Complemento de convenio. La parte de salario correspondiente a un trabajador o trabajadora en el momento de la firma del convenio, que no quede incluida en el salario base ni en los complementos en su caso, se denominará complemento de convenio, y mantendrá la naturaleza de revisable e inabsorbible. Una vez hecha la distribución inicial, únicamente se reducirá este complemento por el importe que resulte de los incrementos de salario derivados de un cambio de grupo profesional del trabajador o trabajadora a niveles superiores cuando resulte de una promoción profesional. Únicamente aumentará por la revisión anual correspondiente, sin sufrir ningún otro incremento por otro concepto.

30.4. Distribución salarial.

La retribución económica anual del salario base y del complemento de antigüedad, establecidos en el puntos 1 y 2 anteriores, se distribuye en catorce pagas. Doce mensualidades ordinarias, de igual cuantía cada una de ellas, y dos pagas extraordinarias que se harán efectivas los meses de junio y diciembre, cuyos importes constan en la tabla del anexo 2.

La retribución económica anual de las retribuciones complementarias, establecidas en el punto 3 anterior, se distribuye en doce pagas de igual cuantía cada una de ellas.

Los trabajadores podrán solicitar el abono a prorrata de las dos pagas extraordinarias, es decir, percibir la retribución económica total anual en doce pagas de igual cuantía cada una de ellas.

Los cambios en la distribución de la retribución económica se tendrán que solicitar a la empresa antes del comienzo del año natural.

Artículo 31. Revisión salarial

Al inicio de cada año natural de vigencia de este convenio a partir de su firma, al personal le serán aplicables, para todos los conceptos salariales, las variaciones salariales previstas en las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan a las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Artículo 32. Horas extraordinarias

32.1. Con la finalidad de seguir una política social solidaria, que conduzca a una mínima realización de horas extraordinarias, las dos partes acuerdan que sólo excepcionalmente por motivos extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor el consejero/a delegado/a del ICF podrá autorizar la realización de horas extraordinarias.

32.2. Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo, debidamente autorizada, que se lleve a cabo de más respecto de la duración máxima de la correspondiente jornada ordinaria de trabajo pactada según el artículo 33 de este convenio.

32.3. Se distingue entre horas extraordinarias normales y horas extraordinarias festivas. Las horas extraordinarias normales serán aquellas que se realicen como consecuencia de la prolongación de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora. Las horas extraordinarias festivas serán aquellas que se realicen en un día de descanso.

32.4. Las horas extraordinarias se compensarán de mutuo acuerdo por tiempos equivalentes de descanso retribuido, a razón de una hora y 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 seis meses siguientes a su realización o bien se gratificarán según aquello establecido en el anexo 3. La compensación horaria en horas libres de servicio será prioritaria a su gratificación.

Capítulo V. Ordenación de la jornada

Artículo 33. Jornada

33.1. La jornada ordinaria es de 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo en cómputo semanal, de lunes a viernes. Durante el periodo entre el 15 de diciembre y el 10 de enero, ambos inclusive, y durante la Semana Santa, la jornada ordinaria en cómputo semanal será la equivalente a multiplicar el número de días laborables de dicho periodo por 7 horas diarias. En el periodo de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada ordinaria será de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, de lunes a viernes.

33.2. Se podrán pactar individualmente jornadas específicas y repartos horarios diferentes en los casos de prestación de servicios en que así se requiera, sin superar en ningún caso el máximo de horas pactadas en cómputo semanal, informando de ello al Comité de Empresa. El personal con quien se establezcan pactos individuales y el personal contratado para ocupar un puesto de trabajo específico con una jornada concreta, podrá optar a las otras jornadas establecidas, una vez cambie de puesto de trabajo.

33.3. El personal disfrutará de una pausa durante la jornada de trabajo de 20 minutos computable como trabajo efectivo.

33.4. Distribución de la jornada.

Los trabajadores podrán optar por la prestación de sus servicios en las jornadas que a continuación se describen, excepto los trabajadores del grupo 1 niveles 1, 2, 3, 4, 5 y 6, los cuales realizarán la jornada partida, así como los puestos de trabajo a que se refiere el artículo 33.2 y 33.5, con sus correspondientes jornadas.

Ejercitada la opción, el trabajador o trabajadora deberá prestar sus servicios en el régimen horario elegido durante un periodo mínimo de un año para poder ejercitar de nuevo su derecho de opción a prestar sus servicios en horario diferente. Este requisito no será de aplicación en caso de que se produzca acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa correspondiente.

Se establecen dos tipos de jornada:

Jornada partida.

Jornada continuada.

En el caso de jornadas de tipos diferentes, se tratarán como excepciones y deberán ser autorizadas por la dirección general correspondiente.

33.4.1. Distribución de la jornada en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo.

a) Con respecto a la jornada partida.

El horario semanal queda establecido de la manera siguiente:

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Computará como jornada laboral de lunes a viernes entre las 8.00 horas y las 19.00 horas. La franja horaria obligatoria será entre las 9.30 y las 16.30, durante la cual, y siempre a partir de las 14.00, se hará la pausa para comer, que será de un mínimo de 30 minutos. La tarde del viernes será opcional, con horario de salida a partir de las 14.00. En el caso de no haber trabajado las 37 horas 30 minutos semanales, el tiempo dejado de trabajar deberá recuperarse mensualmente.

b) Con respecto a la jornada continuada.

El horario semanal queda establecido de la manera siguiente:

Computará como jornada laboral de lunes a viernes entre las 8.00 horas y las 19.00 horas. La franja horaria obligatoria será entre las 8.30 y las 15.00. En el caso de trabajar por las tardes, se hará una pausa para comer a partir de las 15.00, que será de un mínimo de 30 minutos. En el caso de no haber trabajado las 37 horas 30 minutos semanales, el tiempo dejado de trabajar deberá recuperarse mensualmente.

33.4.2. Distribución de la jornada en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Durante este periodo, el horario para todos los colectivos, excepto para aquellos puestos de trabajo excluidos en el artículo 33.4 primer párrafo, en el que estará en aquello que se haya pactado, será la jornada continuada. Sin embargo, se podrá realizar una jornada partida de verano por necesidades organizativas y de servicio o de forma voluntaria por parte del trabajador o trabajadora. Tanto en un caso como en otro, esta jornada tendrá que acordarse de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el superior respectivo.

El horario semanal queda establecido de la manera siguiente:

Computará como jornada laboral de lunes a viernes entre las 8:00 horas y las 19:00 horas. La franja horaria obligatoria será entre las 9:30 y las 14:30, excepto los viernes que será entre las 9:30 y las 14:00. En caso de trabajar por las tardes, la pausa para comer, a partir de las 14:30, será de mínimo 30 minutos. En el caso de no haber trabajado las 35 horas semanales, el tiempo dejado de trabajar deberá recuperarse mensualmente.

33.5. Jornada de dedicación especial.

Se establece una jornada distinta de las establecidas en el anterior punto 33.1, consistente en una jornada de 40 horas semanales en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, y de 37,5 h en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y en el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 10 de enero, ambos inclusive, y Semana Santa. La distribución específica del horario de trabajo será siempre en dos partes con una pausa mínima obligatoria de 30 minutos entre ellas, y establecida entre las 8.00 y las 19.00 h, sin que en ningún caso la hora de salida de la tarde sea anterior a las 16:30 horas. Esta jornada contempla un margen de 1 hora y 30 minutos posterior a la entrada de la mañana y un margen de 2 horas 30 minutos posterior a la entrada de la tarde. No obstante, la tarde del viernes recuperarse mensualmente.

Esta jornada será específica para determinados puestos de trabajo en función de sus particularidades. El comité ejecutivo es el órgano autorizado para concretar los puestos de trabajo susceptibles de realizar una jornada de dedicación especial, previa información, con suficiente antelación, al comité de empresa. Cada dirección general determinará y propondrá a la decisión del comité ejecutivo, caso de requerir puestos de trabajo sujetos a esta jornada, argumentando los motivos de la necesidad. El trabajador o trabajadora afectados podrán decidir el cambio de su jornada, excepto en el caso de haber sido contratado directamente con estas condiciones. La empresa mantendrá su derecho de movilidad funcional, en su caso. La recuperación horaria de esta modalidad será semanal. Esta jornada será incompatible con la reducción de jornada.

33.6. Días festivos y días y tardes no recuperables.

Tienen la consideración de días festivos los que sean aprobados oficialmente por el Departament d'Empresa i Ocupació. También serán festivos los días 24 y 31 de diciembre, las tardes anteriores a las dos fiestas locales y a la festividad de Reyes y la tarde del día de Sant Jordi. Estos días y estas tardes tienen carácter de no recuperables y, si coinciden en sábado, domingo o festivo, se compensarán con la tarde laborable anterior a la indicada y, los días festivos, aplicando el mismo criterio que utilice el Departament d'Economia i Coneixement. La compensación en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, Semana Santa y el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 10 de enero será de dos horas y el resto del año de dos horas y media. A los trabajadores que realicen un horario continuado, cuando no coincida su presencia con la tarde dispensada ésta se llevará a cabo proporcionalmente durante la semana, adelantando la hora de salida o retrasando la entrada.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

33.7. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

33.8. Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales se deberá garantizar una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacidad reciba atención, con los horarios de sus respectivos puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos los trabajadores disfrutarán de dos horas de flexibilidad horaria diaria.

33.9. Los trabajadores con hijos menores de 12 años podrán optar por entrar a trabajar hasta 30 minutos más tarde, y salir hasta 30 minutos más tarde, de forma que el tiempo que dejen de trabajar deberán recuperarlo mensualmente, una vez finalizada la jornada. En caso de que dos cónyuges o miembros de una pareja de hecho tengan derecho a optar, sólo uno de ellos podrá efectuar la opción.

33.10. Calendario.

La Comisión Paritaria acordará anualmente el calendario laboral, el cual se publicará en el portal del empleado durante la primera semana de diciembre del año anterior.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo en función de cada modalidad de opción horaria.

Artículo 34. Vacaciones

El personal incluido en el ámbito de este convenio tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas; si el tiempo de servicio fuera inferior a un año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Se considera periodo habitual de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, preferentemente los meses de julio y agosto. Se podrá disfrutar de un tercio de las vacaciones fuera de este periodo, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los permisos por asuntos personales se podrán acumular con las vacaciones siempre que lo permitan las necesidades del servicio. En caso de que el permiso de maternidad, paternidad o atención de hijos prematuros coincida con el periodo de vacaciones, las vacaciones se iniciarán a partir de la fecha de finalización del permiso. En el caso de baja por incapacidad temporal, las vacaciones podrán disfrutarse en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado y excepto en los casos en que la incapacidad temporal se produzca mientras ya se están disfrutando las vacaciones.

Las vacaciones pueden disfrutarse en periodos fraccionados. A efectos del cómputo de las vacaciones, se entiende por días hábiles los días de la semana de lunes a viernes no festivos.

El cómputo proporcional de las vacaciones se realizará por años naturales. Todos los finiquitos por baja que se efectúen a cualquier trabajador o trabajadora que esté en plantilla a la fecha de la firma de este convenio, deberán contemplar el margen adicional de agosto a enero devengado con anterioridad a la aplicación de este apartado.

El servicio de recursos humanos confirmará a los trabajadores la aprobación de la planificación con una antelación mínima de 2 meses.

En caso de desacuerdo en relación al periodo de disfrute de las vacaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. En igualdad de condiciones ante más de una petición del mismo periodo de vacaciones, se podrá escoger por años alternos empezando por el trabajador de más antigüedad.

Capítulo VI. Suspensión del contrato de trabajo, permisos, licencias y reducciones de jornada

Artículo 35. Condiciones generales

Toda referencia a los derechos reconocidos en los artículos de este capítulo, ya sean por consanguinidad o afinidad, se entenderá extensiva a las uniones de hecho reconocidas y sus familias.

La autorización o respuesta por parte del responsable superior, tanto positiva como negativa, en relación a los permisos, licencias o reducciones de jornada, dependerá de las necesidades del servicio y deberá hacerse por escrito. En caso negativo, deberán argumentarse las necesidades del servicio que lo impiden.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

A los trabajadores les es de aplicación la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Artículo 36. Permisos

36.1. Permisos retribuidos y no recuperables:

Se concederán permisos retribuidos y no recuperables por las causas, debidamente justificadas, que se relacionan a continuación. La solicitud se hará a través del portal del empleado u hoja de solicitud, con la validación del responsable superior y el visto bueno de recursos humanos.

a) Por razón de matrimonio o unión de hecho reconocida, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de once días laborables consecutivos, dentro del plazo de un año desde la fecha de la boda o el inicio de la convivencia.

b) Por razón de matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día. Este permiso es ampliable a dos días laborables si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.

c) Por nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento de uno o una menor: 5 días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o a la llegada del menor adoptado o acogido al hogar familiar en el caso de adopción o acogimiento. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince días si son tres o más.

d) Permiso por muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar:

d.1. En caso de primer grado de afinidad o consanguinidad: tres días hábiles cuando se produce en la misma localidad y cinco días hábiles cuando es en otra localidad diferente a la de residencia.

d.2. En caso de segundo grado de afinidad o consanguinidad: dos días si el hecho se produce en la misma localidad y hasta 4 si está en otra localidad diferente a la de la residencia.

Los días pueden ser seguidos o no, en un periodo de 10 días.

Excepcionalmente, se puede ampliar el permiso hasta seis días laborables, cuando el familiar hospitalizado sea un hijo o hija menor, cuando la causa de hospitalización impida al familiar desarrollarse por sí mismo, cuando por su gravedad requiera la atención personal de un familiar, o cuando el hecho se produzca fuera de Cataluña.

e) Por traslado de domicilio sin cambio de municipio: 2 días. Si comporta traslado de la residencia a otra localidad: hasta 3 días.

f) Para exámenes parciales o finales en centros oficiales: el día anterior y el tiempo de realización de la prueba. Para otras pruebas definitivas y liberadoras: el tiempo indispensable para realizarlas.

g) El tiempo indispensable para cumplir los deberes inexcusables de carácter público o personal.

h) El tiempo indispensable para asistir a consultas de medicina general, al médico especialista, o programas de rehabilitación para el propio trabajador o trabajadora.

i) Para asuntos personales sin justificación, se dispondrá de tres días laborables por cada año completo de servicio, o la parte proporcional que corresponda cuando el tiempo realmente trabajado sea inferior al año, o en los casos de reducción de jornada. Se podrán disfrutar en fracciones mínimas de media hora y se podrán acumular con otros permisos y con las vacaciones. La concesión de este permiso está subordinada a las necesidades del servicio. El periodo de disfrute del permiso por asuntos personales será el comprendido entre el 1 de enero del año en curso y el 31 de marzo del año siguiente. Este plazo podrá alargarse cuando los permisos hayan sido denegados por necesidades del servicio.

j) Permiso por situaciones de violencia de género: Las personas víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo, tendrán derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tendrán derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

36.2. Permisos no retribuidos y recuperables:

- Permiso para acompañar a consultas o pruebas médicas a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad. En caso de que el padre y la madre trabajen en alguna de las empresas del ámbito de este convenio, sólo uno de ellos podrá disfrutar del permiso por el mismo hecho causante.

- El tiempo necesario para asistir a las reuniones y tutorías en la escuela de los hijos menores.

Forma de recuperación: el tiempo de ausencia deberá recuperarse en el plazo de un mes en fracciones mínimas de 30 minutos.

36.3. Permisos no retribuidos:

Permiso para atender a un familiar: hasta según grado de consanguinidad o afinidad por un periodo mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que quedará suspendida de oficio hasta la conclusión del permiso.

Artículo 37. Maternidad y paternidad

37.1. Permiso prenatal

Las mujeres embarazadas tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación para el parto, durante el tiempo necesario para llevar a cabo dichas prácticas, con la justificación previa de la necesidad de llevarlas a cabo durante la jornada de trabajo.

37.2. Permiso de adopción o acogimiento

Las personas que optan por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente en Cataluña, durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se tienen que llevar a cabo durante la jornada de trabajo.

37.3. Permiso para atender hijos discapacitados

Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho, conjuntamente en su caso, a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.

37.4. Permiso para atender hijos prematuros

En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de doce semanas. Este permiso se inicia a partir de la conclusión del permiso por maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o el acogimiento.

37.5. Permiso por lactancia

El permiso por lactancia es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, la cual se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple el permiso se incrementará proporcionalmente, siendo posible su división en dos partes iguales. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor. El periodo de permiso se iniciará cuando el progenitor se incorpore al centro de trabajo y terminará cuando el niño o la niña cumplan los 12 meses de edad.

A petición de la persona interesada, las horas del permiso de lactancia podrán compactarse para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del periodo de permiso.

37.6. Permiso de maternidad

1. El permiso de maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que serán ampliables, en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y podrá

Dilluns, 25 de febrer de 2013

disfrutarlo cualquiera de los dos progenitores. El otro progenitor o progenitora, siempre que tenga la guarda legal del hijo o hija, podrá hacer uso de todo el permiso de maternidad, o de la parte restante, en el caso de muerte o enfermedad incapacitando a la madre o en el caso de guarda legal exclusiva.

2. En el caso de filiación biológica, el periodo de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

3. En el caso de adopción o acogimiento, el periodo de permiso por maternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa. En caso de adopción internacional el permiso puede empezar hasta seis semanas antes.

4. La persona que disfruta del permiso por maternidad lo puede hacer a tiempo parcial, de forma ininterrumpida. La forma en que se distribuye el tiempo de permiso requiere el acuerdo previo entre la persona afectada y el órgano competente para la concesión del mismo. En el caso de filiación biológica, la madre puede disfrutar del permiso a tiempo parcial sólo a partir de la sexta semana posterior al parto. El permiso por maternidad a tiempo parcial es incompatible con los permisos por lactancia o por hijos prematuros y con la reducción de jornada por guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar para que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso. El permiso se distribuye a opción del progenitor o progenitora que disfruta de la primera parte del permiso. Los progenitores pueden compartir la distribución del permiso de forma simultánea o sucesiva, sin superar las dieciséis semanas o el tiempo que corresponda en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple. En el caso de la filiación biológica, si se opta por disfrutar de la segunda parte del permiso sucesivamente al de la madre, sólo podrá hacerse a partir de la sexta semana posterior al parto y siempre que, en el momento de hacerse efectiva esta opción, la incorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud.

6. La opción ejercida por un progenitor o progenitora al iniciarse el periodo de permiso por maternidad en favor del otro progenitor o progenitora a fin de que éste disfrute de una parte del permiso puede ser revocada en cualquier momento por aquél si ocurren hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la enfermedad o el accidente, o también el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, a menos que, en éstos tres últimos casos, sean imputables al primer progenitor o progenitora.

37.7. Permiso de paternidad

El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho al permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas. El progenitor o progenitora puede disfrutar de este permiso durante el periodo comprendido a partir la conclusión del permiso por nacimiento del hijo o hija, a partir la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, y hasta que termine el permiso por maternidad, o también inmediatamente después de la finalización de este permiso.

Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

El progenitor o progenitora de una familia monoparental, en caso de tener la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.

Artículo 38.Licencias

38.1. Por estudios

Se podrá conceder licencia para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, previa autorización por parte de la máxima autoridad en materia laboral e informando al comité de empresa en el momento de la solicitud, así como del otorgamiento o denegación. Si esta licencia se concede por interés propio de la empresa, el trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir todas las retribuciones.

38.2. Por asuntos propios

Se podrán conceder licencias por asuntos propios sin ninguna retribución, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso los seis meses cada dos años. La concesión de esta licencia estará sujeta a las necesidades del servicio.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

38.3. Para funciones sindicales

Las licencias para ejercer funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal se ajustarán a lo que se establezca legalmente sobre esta materia.

Artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio del que disponen los artículos 45 a 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la suspensión de su contrato en los casos siguientes:

39.1. Excedencia voluntaria por motivos particulares:

Puede ser solicitada por los trabajadores con contrato fijo con al menos un año de antigüedad. 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 4 meses ni superior a 15 años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. Este derecho sólo puede ser ejercido de nuevo si han transcurrido 4 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria, salvo en el supuesto de que se solicite para cuidar de un hijo.

Los trabajadores con excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que se produzcan dentro del mismo grupo, siempre que se haya manifestado por escrito el deseo de reingresar antes de caducar el periodo de excedencia.

La negativa del trabajador a reincorporarse al puesto de trabajo ofrecido o a participar en las convocatorias que se le hayan ofrecido documentalmente comporta la renuncia a su derecho por desistimiento voluntario, así como la extinción de la relación contractual.

Si existen vacantes ocupadas por trabajadores con contrato de interinidad, se extinguirá el de menos antigüedad, considerando la reincorporación como provisión definitiva.

39.2. Excedencia voluntaria para cuidar de un familiar:

El periodo de excedencia computa a los efectos de reconocimiento de trienios, del previsto en el artículo 22.3 del convenio y de los sistemas de previsión o derechos pasivos. Asimismo, durante todo el periodo de excedencia la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo.

Estos tipos de excedencia son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia. Estas excedencias constituyen un derecho individual. Si dos o más trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el máximo responsable en materia de personal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

a) Excedencia voluntaria para cuidar de un hijo o hija.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la excedencia para cuidar de un hijo o hija, que podrá solicitarse en cualquier momento a partir del nacimiento o de la sentencia o de la resolución judicial de constitución de la adopción o el acogimiento.

Esta excedencia tiene una duración máxima de tres años, a contar de la fecha de nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial en el caso de acogimiento o adopción.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al periodo que se estaba disfrutando.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño a adoptar, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial que haya otorgado la adopción, mediante presentación del certificado del Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció acreditando que los adoptantes tienen un niño asignado.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

b) Excedencia voluntaria para cuidar de familiares.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la excedencia para cuidar de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por su cuenta y no puedan ejercer ninguna actividad retribuida.

Esta excedencia puede otorgarse por un periodo mínimo de tres meses y máximo de tres años. El periodo concreto de excedencia quedará determinado según la acreditación del grupo de dependencia y la duración estimada de ésta.

Cuando un nuevo familiar o un nuevo suceso dieran lugar a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de éste pondrá fin a la que se estuviera disfrutando.

39.3. Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la excedencia para el mantenimiento de la convivencia si el o la cónyuge o conviviente tiene que residir en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo estable.

Esta excedencia tiene una duración mínima de dos años y máxima de quince y su periodo no computa a los efectos de trienios, de aquello previsto en el artículo 22.3 del convenio ni de derechos pasivos, ni comporta la reserva del puesto de trabajo.

39.4. Excedencia voluntaria por violencia de género.

Se otorga a las personas víctimas de violencia de género por el tiempo que lo soliciten.

El periodo de excedencia computa a los efectos de reconocimiento de trienios, del previsto en el artículo 22.3 del convenio y de los sistema de previsión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que pueda ampliarse dicho plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

39.5. Excedencia por incompatibilidades.

El trabajador o trabajadora del grupo ICF que, a consecuencia de una movilidad entre empresas, tenga que darse de baja de la empresa, para darse de alta en otra empresa del ámbito funcional de este convenio, quedará en situación de excedencia por incompatibilidad, incluso en el caso de que no haya cumplido un año de antigüedad. Permanecerá en esta situación mientras dure la incompatibilidad y conservará indefinidamente el derecho de reingreso en un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

El periodo de excedencia por incompatibilidades computa a los efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grupo y nivel y de los sistemas de previsión o derechos pasivos.

En caso de producirse la disolución de la empresa de destino o cualquier cambio en la titularidad de sus acciones, o una variación sustancial de la naturaleza jurídica de la empresa, el trabajador o la trabajadora se reincorporará a otra empresa del ámbito funcional de este convenio. En caso de disolución, la reincorporación se producirá de forma automática. En otros casos, la reincorporación tendrá lugar en un plazo máximo de 15 días naturales a contar del día siguiente a aquel en que el trabajador o trabajadora haya hecho la solicitud escrita. Se mantendrá el salario que se vendía percibiendo y se reconocerá como antigüedad el tiempo trabajado.

El máximo responsable en materia laboral del grupo ICF tiene la obligación de informar de forma inmediata y fehaciente a los trabajadores afectados en este artículo de cualquier variación de las previstas en el párrafo anterior. Asimismo tendrá que informar de cualquiera de estas circunstancias a los representantes de los trabajadores de la empresa del ámbito funcional de este convenio afectada.

39.6. Excedencia forzosa.

Se concede en caso de 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 el hecho de ser remunerado. Da derecho a la conservación del puesto de trabajo propio y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso tiene que ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo, y producirá la reincorporación de forma inmediata.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

39.7. Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

En cas de privació de llibertat, el treballador o treballadora té dret a la reserva de plaça per el temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Artícle 40. Reduccions de jornada

40.1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

a) Per al cuidat de fill o filla amb llarga malaltia.

El treballador o treballadora podrà gaudir d'una reducció de almenys la meitat de la jornada, amb percepció íntegra de les retribucions, per al cuidat, durant la hospitalització i el tractament continuat, del fill o filla menor d'edat, per naturalesa o adopció, o en els supòsits de acolliment preadoptiu o permanent del menor, afectat de càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingressos hospitalaris de llarga duració i requereixi la necessitat de su cuidat directe, continuat i permanent (acreditat per el informe del servei públic de salut corresponent) i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, sempre que ambdós progenitors treballin i el altre no sigui beneficiari/a de este mateix dret; en cas contrari, el treballador o treballadora mantindrà el dret a la reducció de la jornada però amb la reducció proporcional de les retribucions. En el cas de que ambdós progenitors siguin treballadors de alguna de les empreses del àmbit funcional de este conveni, la direcció podrà limitar el exercici simultàneu de este dret per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

b) Per discapacitat legalment reconeguda.

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per este motiu, tenen que rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que tenen que dedicar, sense pèrdua de les seves retribucions íntegres.

Per a gaudir de esta reducció de jornada serà necessari el informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o duració aproximada i la necessitat de que se faci en el horari laboral.

c) Per hospitalització de recien nats.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, estiguin que romandre hospitalitzats després del part, se permetrà al treballador o treballadora ausentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En estos supòsits, la suspensió per maternitat pot computar-se, a instància de la mare, o si ésta falta, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. Se exclouen de este càlcul les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori de la mare.

40.2. Reducció de jornada de un terç o la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Los treballadors i treballadores poden gaudir d'una reducció de un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a cuidar de un fill o filla menor de sis anys, sempre que se tinga la guarda legal.

b) Per a cuidar de una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se tinga la guarda legal.

c) Per a tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grup de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les persones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

40.3. Compactación de la reducción de jornada de un tercio o la mitad con derecho al 80% o al 60% de las retribuciones.

Los trabajadores y trabajadoras pueden optar por disfrutar de forma compactada, de acuerdo con las necesidades del servicio, y a partir de la conclusión del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o el acogimiento del primer año de la reducción de un tercio o la mitad de la jornada con el 80% o 60% de las retribuciones respectivamente para cuidar de un hijo o hija menor de seis años, según se recoge en el artículo 26.a) de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

El hecho de compactar el primer año de la reducción establecida en el apartado anterior supondrá una regularización proporcional al tiempo compactado, que podrá implicar o bien una regularización económica o bien la prestación de servicios en jornada completa percibiendo el 80% o el 60% de las retribuciones.

40.4. Reducción de jornada con reducción proporcional de las retribuciones:

a) Para cuidar de un hijo o hija menor de doce años, siempre que se tenga la guarda legal, se puede disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada, con la reducción proporcional de las retribuciones. Sólo si las necesidades del servicio lo permiten, esta reducción puede ser de otra fracción de jornada, que tiene que ser en todo caso entre la octava parte y la mitad de la jornada.

b) Por interés particular, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. En este caso, la concesión puede quedar condicionada a la posibilidad de combinar diversas reducciones individuales, de manera que esta combinación permita suplir con el personal necesario las partes de la jornada no trabajadas. La reducción puede ser de un mínimo de una hora ampliable con fracciones de media hora y como máximo hasta media jornada, con la reducción proporcional de las retribuciones.

40.5. La reducción de la jornada, cualquiera que sea su modalidad, no podrá modificarse en los periodos del 1 de junio al 30 de septiembre, Semana Santa y del 15 de diciembre al 10 de enero.

Capítulo VII. Salud laboral y solución de conflictos

Artículo 41. Gestión y protección medioambiental

La defensa de la salud en los puestos de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación a la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales, por lo cual se aplicará la normativa medioambiental vigente en todo momento.

Artículo 42. Seguridad y salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral y el deber correlativo a observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legalmente y reglamentariamente. Asimismo, tienen el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, mediante sus representantes legales, en su caso en el comité de seguridad y salud laboral.

Se acuerdan las medidas siguientes para el desarrollo de lo que dispone la legislación sobre prevención de riesgos laborales:

- Ofrecer en el momento del acceso al puesto de trabajo, un reconocimiento médico con la finalidad de evaluar la incidencia de los riesgos del puesto de trabajo a ocupar así como una vigilancia de la salud en intervalos periódicos a todos los trabajadores. Este reconocimiento será obligatorio para los trabajadores en los supuestos prescritos al artículo 22.1 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y no podrá ser causa de adopción de medidas en perjuicio suyo.
- Implantar y actualizar un plan de emergencia que concrete las posibles situaciones y las medidas a adoptar, especialmente primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.
- Realizar las evaluaciones iniciales de riesgos de los centros de trabajo, que incluirán la evaluación del riesgo de incendio.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- Proporcionar a los trabajadores la formación necesaria para la correcta prevención de los riesgos de su puesto de trabajo utilizando una metodología práctica y buscando la implicación activa del trabajador en la prevención.
- Elaborar un procedimiento para todo el personal que trabaja con pantallas de visualización de datos.
- Controlar y vigilar, en las dependencias de los centros de trabajo, la realización de tratamiento con plaguicidas de uso ambiental, con la finalidad de evitar posibles riesgos o accidentes a sus trabajadores.
- Una revisión médica anual, incluyendo una mamografía a las mujeres con más de 40 años y pruebas específicas para los hombres. Todas estas pruebas son voluntarias para los trabajadores y los resultados tienen carácter totalmente personal y confidencial. Las revisiones médicas se harán durante el cuarto trimestre de cada año.
- Cualquier otra medida que el comité de seguridad y salud considere adecuada desarrollar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Los delegados de prevención dispondrán para el ejercicio de sus funciones del mismo crédito horario que los de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 43. Solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan surgir, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del mencionado Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de aquello establecido en el artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 44. Régimen disciplinario

44.1. Faltas.

Se considerará falta todo acto u omisión del trabajador o trabajadora que represente una infracción en las funciones que le correspondan por su categoría profesional y de los deberes del empleado público o resulte contrario al código de conducta, principios éticos y principios de conducta que menciona la Ley 7/2007, de 12 de abril, así como a otras disposiciones legales vigentes.

Las faltas o infracciones de los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

44.2. Graduación de las faltas.

Los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección a propuesta de los superiores responsables o de las personas que los cargos mencionados determinen, mediante la resolución correspondiente, motivada por incumplimientos laborales y por faltas éticas y de conducta, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establecen en el reglamento disciplinario.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser asistidos y protegidos por la empresa delante de cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, de cualquier atentado contra su persona o sus bienes, en razón del ejercicio de sus funciones.

44.2.1. Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 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, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de 1 o 2 días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días en el mes.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- 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) Abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- i) Acabar dos meses consecutivos con saldo horario negativo no justificado.

44.2.2 Son faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, subordinados y resto de compañeros. La falta de respeto se refiere tanto al ámbito laboral como al trato personal, dentro de la jornada laboral y/o dentro de la empresa.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o de cuyas negligencias se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 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 se pueda derivar riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o de los otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días en el mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en el 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 otros trabajadores 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 indebidas de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento en razón del trabajo.
- 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.
- 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) Acabar dos meses consecutivos con saldo horario negativo no justificado más de una vez en seis meses.

44.2.3 Son faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La negativa individual o colectiva a cumplir las órdenes relativas al servicio.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en el mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días en el mes, o durante más de 20 días al trimestre.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- g) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de 6 meses, siempre que se hayan producido sanciones por esta razón.
- h) La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.
- i) Las ofensas verbales o físicas a los superiores, así como a los compañeros o subordinados del puesto de trabajo, con indiferencia de la naturaleza del motivo causante.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y en el cumplimiento de los principios éticos y de conducta.
- k) El acoso sexual, cuándo se produzca dentro del ámbito que abarca la actividad laboral, en el marco de las instalaciones de la empresa y/o dentro del horario laboral completo teniendo en cuenta todas las opciones horarias.
- l) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales en los términos que prevé la Ley de Libertad Sindical.
- m) El abuso de autoridad y de connivencia de los superiores jerárquicos con sus subordinados en la comisión de faltas graves o muy graves.
- n) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.

44.3. Sanciones:

Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 días a 10 días.

Suspensión del derecho a contribuir a pruebas selectivas o concurso de ascenso para un periodo de 1 a 2 años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de 2 a 6 años.

Despido.

44.4. Procedimiento sancionador:

La facultad de imponer sanciones corresponde al máximo responsable en materia de personal de la empresa. Las sanciones que se impongan, una vez finalizado el expediente disciplinario que proceda, serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando legalmente sea procedente.

De acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, será necesaria la instrucción de expediente previo en la imposición de sanciones a trabajadores que tengan cargos electivos y de representación de personal o sindical.

Por la imposición de las faltas leves no es obligatoria la instrucción previa de expediente disciplinario, pero es necesario en todo caso el expediente sumario donde se dará audiencia al inculpado.

Cuando la dirección de la empresa tenga conocimiento de oficio o por denuncia escrita del cometido de una acción por parte de un trabajador o trabajadora que pueda calificarse de grave o de muy grave, se incoará expediente disciplinario que tendrá que ser sustanciado en el plazo de 60 días; en este caso se dará audiencia a la persona o personas interesadas y a los representantes de los trabajadores en su caso, que serán escuchados con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de ocupación o de traslado del trabajador o trabajadora en otro departamento, dentro del mismo centro y localidad, como medida de cautela.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

En el expediente tendrá que constar:

- a) Informe que ha ocasionado la iniciación de actuaciones.
- b) Notificación al trabajador.
- c) Nombramiento de instructor.
- d) Pliego de cargos o propuesta de sobreseimiento.
- e) Pliego de descargos.
- f) Informe de los representantes de los trabajadores.
- g) Propuesta del instructor sobre la aplicación de la sanción o, si ocurre, sobreseimiento del procedimiento.
- h) Resolución del órgano competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador o trabajadora afectado, el cual deberá acusar recibo de la comunicación. En esta comunicación se hará constar:

- a) Descripción del acto constitutivo de la falta.
- b) Fecha en que tuvo lugar.
- c) Referencia al artículo y apartado del Convenio que tipifica esta falta como leve, grave o muy grave.
- d) Calificación de la falta.
- e) Sanción adoptada.
- f) Momento en que debe hacerse efectiva.

Contra la resolución se podrá interponer la correspondiente demanda en vía jurisdiccional laboral, la cual interrumpirá los plazos de prescripción.

44.5. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haber sido cometidas. En caso de faltas continuadas, el plazo de prescripción empezará a contar a partir de su cese.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los 60 días, las impuestas por faltas graves prescriben a los 20 días y las impuestas por faltas leves prescriben a los 10 días. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento en que la resolución sancionadora se convierte en firme.

Capítulo VIII. Mejoras sociales

Artículo 45. Fondo social

Se establece un fondo social para el personal de la empresa que queda, en cualquier caso, sujeto a las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan a las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio, con el fin de dar cobertura a los gastos siguientes:

Para hijos disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Centros infantiles, estudios para los trabajadores, y sus hijos.

Viudedad y orfandad.

Nacimiento, adopción y/o matrimonio.

Gafas, lentes de contacto o reducción de dioptrías con láser, odontológico y otras prótesis no cubiertas por la Seguridad Social.

Sepelio.

Ascendientes.

Situaciones excepcionales.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Una comisi3n, composta por dos miembros por parte de la empresa y dos miembros por parte de los representantes de los trabajadores, se encargar3 de la actualizaci3n y aplicaci3n de las bases del fondo social. Esta misma comisi3n se encargar3 del estudio, aprobaci3n y/o denegaci3n de las solicitudes anuales de fondo social.

Los tr3mites de solicitud, el estudio y el pago se har3n durante el primer trimestre del a3o.

Los trabajadores que, por alta o baja en la empresa, no hayan trabajado el a3o natural entero, cobrar3n el importe establecido por los conceptos que correspondan, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Este fondo se dotar3 anualmente absorbiendo la cantidad no utilizada de un a3o a otro. El importe se actualizar3 anualmente, de acuerdo con las variaciones previstas en las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan a las leyes de presupuestos de la Generalidad de Catalu3a de cada ejercicio.

Artículo 46. Jubilaci3n anticipada y jubilaci3n parcial

Estas modalidades de jubilaci3n se regular3n por lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, o por la legislaci3n que en cada momento corresponda en cuanto a los requisitos y contratos de relevo y de sustituci3n en su caso.

Artículo 47. Incapacidad laboral temporal (IT)

Al personal incluido en el 3mbito de este convenio s3lo se le reconocer3n, mientras se encuentre en situaci3n de incapacidad temporal, los complementos de la prestaci3n econ3mica de incapacidad temporal siguientes:

a) En situaci3n de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes: del primero hasta el tercer d3a, ambos inclusive, el cincuenta por ciento de las retribuciones fijas y peri3dicas que se percib3an el mes anterior a aqu3l en que tuvo lugar la incapacidad; desde el cuarto d3a hasta el vig3simo, ambos inclusive, un complemento que, sumado a la prestaci3n econ3mica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones fijas y peri3dicas que se percib3an el mes anterior a aqu3l en que tuvo lugar la incapacidad; a partir del d3a vig3simo primero, inclusive, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y peri3dicas que se percib3an el mes anterior a aqu3l en que tuvo lugar la incapacidad.

Las empleadas embarazadas y las v3ctimas de violencia de g3nero en situaci3n de incapacidad temporal percibir3n, desde el primer d3a, un complemento de la prestaci3n econ3mica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y peri3dicas que se percib3an el mes anterior a aqu3l en que tuvo lugar la incapacidad.

b) En situaci3n de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la prestaci3n reconocida por la Seguridad Social se complementar3, durante todo el periodo de duraci3n de esta incapacidad, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y peri3dicas que se percib3an el mes anterior a aqu3l en que tuvo lugar la incapacidad.

Las referencias a d3as que se hacen en este apartado se entienden hechas a d3as naturales.

Artículo 48. Seguros

La empresa contratar3 una p3liza de seguro para la cobertura de contingencias por accidentes de todo el personal incluido en el 3mbito del presente convenio.

El capital a percibir es el siguiente: 36.000 EUR en caso de muerte, y hasta 72.000 EUR en caso de invalidez, de acuerdo con las condiciones que la p3liza de seguros establezca. La direcci3n de la empresa asume el compromiso de actualizar los capitales asegurados de acuerdo con el art3culo 31 de este convenio.

La empresa se har3 cargo de las responsabilidades civiles derivadas de la actividad profesional de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, excepto en caso de dolo o negligencia grave, bien suscribiendo una p3liza de seguro o bien directamente a cargo de sus recursos.

Artículo 49. Complementos extrasalariales

49.1. Los gastos de transporte, vivienda, hospedaje y manutenci3n en caso de desplazamientos por causas de trabajo se abonar3n contra factura con los l3mites fijados en el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones en raz3n del servicio.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

49.2. En los desplazamientos con vehículos particulares en motivo de trabajo, se indemnizará de acuerdo con las cuantías expresadas al anexo 3 del Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones en razón del servicio, por kilómetro recorrido. Este importe se revisará de acuerdo con lo que prevé la disposición final 5ª del mencionado Decreto.

Se considerarán indemnizaciones por gastos de viaje y por el importe que se justifique documentalmente los peajes de autopistas y de aparcamiento de los vehículos particulares, en los casos que así se autorice, vistas las características del recorrido o la ubicación del lugar de destino.

49.3. Por cada tarde trabajada, y siempre que se cumplan los requisitos de pausa mínima de 30 minutos entre la mañana y la tarde, el tiempo mínimo trabajado de una hora y media por la tarde y la hora de salida a partir de las 16:30 horas, los trabajadores devengarán el derecho a indemnización en concepto de gastos de comida. El importe se ingresará en tarjeta de débito exclusiva para tal efecto. En cuanto al importe, se mantienen las condiciones reconocidas con anterioridad a la firma del presente convenio y anualmente se negociará con los representantes de los trabajadores su actualización.

El derecho a indemnización en concepto de gastos de comida queda, en cualquier caso, sujeto a las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan en las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio.

Artículo 50. Plan de pensiones

A partir de la entrada en vigor de este convenio y cuando sea posible de acuerdo con la normativa reguladora del plan de pensiones para el personal de la Generalidad de Cataluña, la empresa solicitará su adhesión, como entidad promotora, en el mencionado plan, con aplicación de las condiciones económicas establecidas en el reglamento del mismo.

Las aportaciones al plan de pensiones quedan, en cualquier caso, sujetas a las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan en las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio.

Disposición derogatoria

El contenido del presente convenio en general, y en especial la estructura retributiva prevista, sustituye cualquier otra anterior, siendo derogados expresamente los complementos anteriormente vigentes.

Disposiciones adicionales

Primera. Para todas aquellas disposiciones en materia de personal que se dicten en el ámbito de la Generalidad de Cataluña que no sean de aplicación directa a los trabajadores del grupo ICF, la empresa y los representantes de los trabajadores, 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 colectivo, siempre de acuerdo con las disposiciones sobre gastos de personal que se recojan en las leyes de presupuestos de la Generalidad de Cataluña de cada ejercicio.

Segunda. De acuerdo con el principio de jerarquía normativa, cualquier disposición de este convenio queda sometida a la legislación vigente en cada momento.

Disposiciones transitorias

Primera. En aplicación del artículo 20 y con independencia de aquello que se dispone en el artículo 13 c) y en el artículo 22, las equivalencias iniciales entre la clasificación profesional del anterior convenio colectivo y la del presente convenio, a la entrada en vigor del mismo, quedan recogidas en el anexo 4.

Segunda. La estructura retributiva prevista en el artículo 30, así como los importes establecidos en los Anexos 1, 2 y 3, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013, quedando expresamente excluido cualquier efecto retroactivo.

Tercera. Distribución del antiguo complemento personal. El complemento personal que, a la fecha de firma de este convenio, vengán cobrando a los trabajadores, se distribuirá entre el salario base y los posibles complementos especificados, manteniendo su naturaleza de revisable anualmente y de no absorbible, quedando consolidados desde su aplicación dada su procedencia. La cuantía que no pueda repartirse pasará al "complemento de convenio", especificado en el artículo 30.3.

Dilluns, 25 de febrer de 2013

Cuarta. La clasificación profesional establecida en el artículo 20, las condiciones económicas establecidas en el capítulo IV, la ordenación de la jornada establecida en el capítulo V y, en general, todas aquellas modificaciones con respecto al convenio anterior que adicionalmente supongan una adaptación informática, y por las cuales no se establezca expresamente otra cosa, se regularizarán en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de este convenio, sin perjuicio de su carácter retroactivo a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio. La fecha de entrada en vigor a efectos económicos es el 1 de enero de 2013.

Quinta. En el momento de la entrada en vigor de este convenio, y para los trabajadores en plantilla en la fecha de la firma de éste, se asignará al personal el nuevo grupo y nivel profesional que corresponda, el cual se habrá comunicado previamente por escrito.

Barcelona, 29 de gener de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès