



RESOLUCIÓ de 4 de gener de 2024, 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 per als anys 2023 a 2027 (codi de 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 23 d'octubre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 per als anys 2023 a 2027 (codi de conveni núm. 08100023012013) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES DEL GRUP INSTITUT CATALÀ DE FINANCES (INSTITUT CATALÀ DE FINANCES, INSTITUT CATALÀ DE FINANCES CAPITAL, SGEIC, SAU I INSTRUMENTS FINANCERS PER A EMPRESES INNOVADORES, SL) PER ALS ANYS 2023- 2027

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 el sindicat UGT de Catalunya, d'altra part.

Article 2. *Àmbit Funcional*

El present conveni és d'aplicació a Institut Català de de Finances, Institut Català de Finances Capital SGEIC, SAU i Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SL.

Article 3. *Àmbit Personal i Territorial*

3.1. Aquest conveni és d'aplicació obligatòria a les relacions laborals entre el Grup ICF i el personal que, amb relació jurídica laboral, els presta o presti els seus serveis.

3.2. Queden exclosos del present conveni els consellers i conselleres delegats/des i/o primera figura executiva. Els directors i les directores generals i assimilats, estan exclosos en tot allò relacionat als aspectes retributius, Capítol IV Condicions econòmiques, i classificació professional.

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 2027.

Article 5. *Pròrroga*

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavís de 2 mesos, com a mínim, a la data en que finalitzi la seva vigència.

Article 6. *Denúncia*

6.1. Un cop denunciat el conveni, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini de 2 mesos des de la recepció de l'escrit de la denúncia per part de l'empresa o la part social, degudament motivat.

6.2. 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.

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

6.4. 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.

6.5. No obstant, una vegada transcorregut un any des de la denúncia d'aquest conveni col·lectiu, sense que s'hagi iniciat la negociació d'un nou conveni, les parts necessàriament hauran de sotmetre les controvèrsies existents als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, d'acord amb article 50 del present Conveni col·lectiu.

6.6. En cas que transcorreguts 2 anys des de la resolució dels referits procediments de conciliació i mediació, encara no s'hagués assolit un acord, ni hi hagués cap previsió raonable d'aconseguir-lo en un breu període de temps, les parts hauran de recorre a un procediment d'arbitratge, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, comproment-se a acceptar el laude que en el seu moment es dicti, el qual únicament podrà ser impugnat en base als motius previstos en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. *Prelació de Normes*

Les normes que conté el present conveni, regularan les relacions entre les empreses del grup i les persones treballadores incloses en el seu àmbit personal, d'acord amb l'article 3 aquest Conveni.

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 les persones treballadores afectades 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.

Article 10. *Vinculació a la Totalitat*

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. 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 les empreses del Grup Institut Català de Finances per als anys 2013-2015. Si la clàusula o clàusules anul·lades fessin referència a matèries o aspectes no previstos per l'anterior conveni col·lectiu, s'aplicarà allò que es disposi en l'Estatut dels Treballadors.

10.4. Es vetllarà per una aplicació i interpretació homogènia a totes les persones treballadores, a qui sigui d'aplicació el present conveni.

Article 11. *Clàusula de Garantia*

11.1 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.

11.2 No obstant, si es produís l'esmentada modificació de la dependència de l'empresa o la seva naturalesa jurídica, es convocarà la Comissió Paritària en el termini màxim d'un mes, per valorar i/o negociar les modificacions necessàries.

Article 12. *Deontologia de l'Activitat*

12.1 L'exercici de l'activitat financera desenvolupada pel Grup ICF i la seva especial rellevància en el desenvolupament econòmic de la societat catalana, exigeix dels treballadors i treballadores del Grup ICF un comportament íntegre i un servei professional desenvolupat amb honestetat i alta qualitat. Aquest comportament ve determinat pel compliment de tota la normativa externa i interna que li és d'aplicació al Grup ICF; especialment rellevant és l'acceptació i compliment del codi de conducta del Grup ICF per part de totes les persones treballadores. En qualsevol tràmit d'actualització del codi de conducta, l'empresa haurà de donar un període d'audiència i d'al·legacions mínim de 15 dies hàbils a la part social, previs a la seva aprovació definitiva.

12.2 Qualsevol fet contrari al que es disposa en aquest article s'haurà de posar de relleu o denunciar a través dels mecanismes previstos en el mateix codi de conducta. Aquests mecanismes garantiràn a la persona que reveli el fet, la confidencialitat, la seva indemnitat i la protecció de la identitat d'acord amb la normativa de protecció de dades personals.

Article 13. *Responsabilitat Social de l'empresa*

13.1. Les parts signants del present Conveni col·lectiu entenen que és positiu que les empreses disposin de compromisos voluntaris per a la integració equilibrada dels principis relatius a creixement econòmic, protecció ambiental i equitat social.

13.2. En aquest àmbit s'emmarca la responsabilitat social corporativa, en endavant RSC, entesa com totes aquelles accions i iniciatives que es donin en l'àmbit econòmic, laboral, social o mediambiental, adoptades voluntàriament per part de les empreses, en el sentit d'aquelles que van més enllà del mer compliment de les obligacions previstes en les lleis, el present Conveni o qualsevol altre acord o normes.

13.3. Les iniciatives en matèria de RSC que decideixin posar en practica les empreses, estaran guiades per la transparència com a requisit de la seva credibilitat i per la consideració de tota la seva cadena de valor.

13.4. De dur se a terme accions o iniciatives de RSC en l'àmbit laboral s'ha d'informar periòdicament de les mateixes i del seu desenvolupament als representants dels treballadors, amb indicació del seu possible impacte en les condicions de treball.

Article 14. *Comissió Paritària*

14.1 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, així com la resolució no judicial de les discrepàncies de possibles conflictes provocats per aquest Conveni.

14.2 Aquesta comissió paritària estarà formada, com a màxim, per cinc representants de cada part, empresa i social. Cadascuna de les parts, podrà anar acompanyada d'un assessor amb veu però sense vot.

14.3 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 i preceptiu abans de dirigir-se a la jurisdicció competent.
- c) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades amb constància escrita derivades d'aquest conveni.

14.4 Funcionament de la comissió paritària:

- a) 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.
- b) La comissió es reunirà, ordinàriament, un cop a l'any, extraordinàriament, màxim 15 dies naturals des de la petició expressa, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició de qualsevol de les parts.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Es dotarà els membres de la comissió paritària de les hores precises per a l'acompliment de la seva tasca.
- f) Les parts es comprometen a elaborar conjuntament un reglament de funcionament intern de la comissió paritària.

Article 15. *Comissió de Formació i Valoracions*

15.1 En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest conveni es constituirà una comissió de formació i valoracions.

15.2 Aquesta comissió de formació i valoracions comptarà amb 3 membres dels representants de les persones treballadores i 3 representants de l'empresa.

15.3 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.

15.4 Funcions de la comissió de formació i valoracions:

- a) Participar en la definició i implantació de la política de formació, per la seva presentació i posterior aprovació de l'òrgan corresponent.
- b) Establir criteris objectius i homogenis de valoració.
- c) Valorar els candidats/es en els processos de selecció interna i promoció.
- d) Valorar la formació complementària a rebre per part dels candidats/es interns que hagin sigut refusats a la convocatòria d'una vacant per manca de formació.
- e) Valorar l'assignació dels treballadors/es als diferents grups i nivells professionals.
- f) Analitzar i/o elaborar propostes sobre la reclassificació de llocs de treball.
- g) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i assignació definitiva als grups i nivells professionals.
- h) Participar en la definició i implantació de l'eina d'avaluació de l'acompliment.
- i) Aquelles que li puguin ser adjudicades per part de la direcció de l'empresa.

La Comissió de formació i valoracions es convocarà amb la mateixa data de la comissió paritària just a continuació d'aquesta.

Article 16. *Comissió d'Igualtat*

En el marc de l'elaboració del primer Pla d'Igualtat d'oportunitats del Grup ICF, es constitueix una comissió d'igualtat que té per objecte la participació i la implicació de la empresa amb el principi de promoció de la igualtat de gènere i sexe en tots els àmbits.

Article 17. *Comitè de Seguretat i Salut*

17.1. El comitè de seguretat i salut es 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 pels delegats de prevenció designats pels representants treballadors de les persones treballadores d'una banda, i pels representants de l'empresa designats per la direcció, de l'altra; segons normativa vigent (actualment ja són 3 i no 2 per superar els 100 empleats).

17.2. 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.
- c) Es farà seguiment del protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual, així com també d'aquells altres que hi puguin haver de naturalesa anàloga.

CAPÍTOL II **Organització del Treball**

Article 18. *Organització del Treball*

L'organització del treball és facultat de la direcció de cada empresa i la seva aplicació concreta correspon al titular de recursos humans en coordinació amb els titulars de les respectives direccions generals, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels

Treballadors, de la potestat de participació i control del comitè d'empresa i salvaguardant la homogeneïtat de criteris en l'esmentada aplicació al conjunt de treballadors i treballadores.

Article 19. *Modificació de Condicions Substancials de Treball*

19.1. La direcció de l'empresa, per raons tècniques, organitzatives, productives i/o econòmiques, degudament acreditades, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, sempre que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball del grup. En tots els casos de modificació col·lectiva, aquests han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, de durada no superior a 15 dies, i en els casos de modificacions individuals, amb notificació als representants legals dels treballadors. Aquestes modificacions vindran regulades estrictament pel que disposa l'article 41 de l'ET que es dona aquí per reproduït.

19.2. En el cas que un treballador o treballadora quedi afectat per una modificació d'aquest tipus i que optin per abandonar el Grup ICF, tindrà dret, com a mínim, a la indemnització vigent en cada moment per causes objectives; que a la data de la signatura d'aquest conveni és de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 9 mensualitats.

Article 20. *Mobilitat Funcional*

20.1. La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre nivell professional on estigui enquadrada la persona treballadora, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de l'empresari, el període de temps necessari de formació i adaptació a aquestes funcions.

20.1.1. No es pot invocar com a causa de l'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació, en els supòsits d'execució de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

20.1.2. L'empresari ha de comunicar prèviament aquesta situació, així com les raons que el motiven i la durada estimada, als Representants dels treballadors/as, amb una antelació mínima de 7 dies naturals, a excepció dels casos d'urgència que l'empresa justificarà posteriorment el més aviat possible.

20.1.3. A un treballador o treballadora objecte de mobilitat funcional i durant el període en el qual es mantingui el seu desplaçament de funcions, la càrrega de treball del treballador/a afectat s'adequarà a la situació esdevinguda. Pels casos en que la mobilitat sigui dintre de la pròpia direcció, a causa de baixes imprevistes de companys o companyes, seran assumides les tasques sense impacte de cap mena fins a un màxim de 30 dies naturals, període durant el qual l'empresa prendrà mesures i les comunicarà al personal afectat.

20.2. Mobilitat entre les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del conveni.

20.2.1. La mobilitat de les persones treballadores entre les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del conveni es pot produir, bé per trasllat proposat per les direccions de les empreses per raons tècniques i administratives que ho justifiquin o bé per promoció interna, d'acord amb les convocatòries d'ofertes de lloc de treball.

20.2.2. 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.). Pel cas que desenvolupés funcions superiors en el seu nou destí, serà obligada l'adequació salarial a les noves funcions.

20.2.3. En cas que es produís la 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. Aquest retorn

es produirà respectant, com a mínim, les condicions que el treballador o treballadora tenia en l'origen, incorporant com antiguitat computable el període desenvolupat en l'empresa de destí. Les condicions referides són les que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

20.2.4. 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 i als representants dels treballadors, 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 dona dret a la incorporació. De la sol·licitud d'incorporació es donarà trasllat als representants dels treballadors.

20.3. Encàrrec de nivell i/o grup superior.

20.3.1. Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, la direcció de l'empresa podrà encomanar als seus treballadors i treballadores l'exercici de funcions corresponents a un nivell i/o grup professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, amb l'informe previ del cap responsable i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi els 3 mesos.

20.3.2. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius. Aquests terminis quedaran sense efecte en el cas 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.

20.3.3. 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, relatius a la promoció interna. El treballador o treballadora que realitzi treballs de nivell i/o grup superior en els supòsits esmentats de mobilitat funcional tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el nivell i/o grup assignat i la funció que efectivament realitzi, des del primer moment.

20.4. Treballs de nivell i/o grup inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a un nivell i/o grup inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir els 2 mesos i se li mantindran la retribució i la resta de drets del seu nivell i/o grup. 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.

20.5. 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 lactància natural, 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, segons la redacció donada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones.

20.6. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut.

20.6.1. 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, especialment a les víctimes de violència de gènere, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc

de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció i adaptació necessàries.

20.6.2. 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/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.

20.6.3. El canvi de 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.

20.6.4. 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.

20.6.5. 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 21. *Mobilitat Geogràfica*

21.1. 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.

21.2. 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 22. *Classificació Professional*

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups professionals i nivells i subnivells 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, capacitat demostrada i provada.

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

I. 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.

- 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.

II. 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 7, 8 i 9.

- 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 amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 2 Nivell 2

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 3

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; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 2 Nivell 4

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 5

Anàlisi i elaboració de documentació i expedients, amb certa autonomia sobre un àmbit tècnic específic; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 2 Nivell 6

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

- Grup 2 Nivell 7

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; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 2 Nivell 8

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 9

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

III. 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, FPII, batxiller, substituïble per capacitació 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; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 3 Nivell 2

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 3

Gestió de tasques i processos administratius i/o informàtics que es realitzen sota instruccions àmplies, amb autonomia i responsabilitat sobre la seva execució; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 3 Nivell 4

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 5

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; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 3 Nivell 6

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 7

Gestió de tasques administratives que es realitzen sota instruccions específiques o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats, amb autonomia limitada; amb una capacitat i solvència professional demostrada, com a mínim, en el darrer any.

- Grup 3 Nivell 8

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 9

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.

IV. Grup 4. Delegats comercials

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen d' experiència en comercialització de productes financers, coneixements dels productes de ICF, i gran proactivitat en la identificació de empreses potencials destinatàries d'aquests:

- Grup 4 Nivell 1

Comercialització de productes financers en empreses corporatives, amb un mínim de 10 anys d'experiència, pressupost més exigent i total autonomia de gestió.

- Grup 4 Nivell 2

Comercialització de productes financers en empreses grans, amb un mínim de 10 anys d'experiència i un volum d'objectius un 15% inferior al nivell superior en proporció al PIB del territori gestionat (comparat amb el PIB mitjà comarcal).

- Grup 4 Nivell 3

Comercialització de productes financers en empreses mitjanes, amb un mínim de 5 anys d'experiència i un volum d'objectius un 15% inferior al nivell superior (en proporció al PIB del territori gestionat (comparat amb el PIB mitjà comarcal).

- Grup 4 Nivell 4

Comercialització de productes financers en empreses petites, amb menys de 5 anys d'experiència en gestió exclusiva de empreses com a clients i un volum d'objectius un 15% inferior al nivell superior (en proporció al PIB del territori gestionat (comparat amb el PIB mitjà comarcal).

- Grup 4 Nivell 5

Comercialització de productes financers en empreses petites, amb menys de 2 anys d'experiència en gestió exclusiva de empreses com a clients i un volum d'objectius un 15% inferior al nivell superior (en proporció al PIB del territori gestionat comparat amb la mitjana de la resta de territori, PIB comarcal).

Tenint en compte que s'han incrementat el nombre de nivells professionals respecte l'anterior conveni, en el moment d'entrada en vigor d'aquest nou conveni, a efectes de classificació professional les persones seran assignades al mateix grup professional on es trobaven amb l'anterior, i dins aquest grup, al nivell al qual correspongui el mateix salari base que tenia amb l'anterior.

CAPÍTOL III

Contractació i

Promoció Professional

Article 23. Situació d'Incompatibilitat

Són vinculants per a tot el 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 5 d) i 21 de l'Estatut dels Treballadors en relació als deures laborals de no concurrència i als pactes de permanència.

Article 24. Promoció Professional de les Persones Treballadores

24.1. 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 capacitació provada en relació al lloc de treball proveït.

24.1.1. A tal fi, l'empresa facilitarà la promoció interna dels treballadors/es segons el procediment descrit en el punt següent, mitjançant l'oferta de totes les vacants disponibles, incloent les 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.

24.1.2. En relació a aquest apartat i a la publicació, les vacants que puguin existir del Grup 1, entre el nivell 1 fins al 6 (inclòs), amb caràcter general estaran exemptes del mateix, per tractar-se de posicions de direcció i de confiança del conseller/a delegat/a.

24.1.3. En tot cas, els criteris de promoció interna seran comuns pels treballadors d'ambdós sexes, respectant sempre l'imperatiu de no discriminació per totes i cadascuna de les circumstàncies recollides a l'article 17.1 de l'Estatut dels Treballadors, així com en la resta de normativa aplicable i polítiques internes aprovades.

La comissió de valoracions i formació serà l'òrgan encarregat de valorar les promocions internes dels treballadors/es, d'acord amb allò establert en l'article 15 d'aquest conveni, elaborant una proposta no vinculant per presentar a la direcció de l'empresa.

24.2. Promoció interna

24.2.1. Les convocatòries per a l'accés a llocs vacants o llocs de nova creació, es comunicaran amb caràcter previ al comitè d'empresa, amb una antelació mínima de 3 dies laborables. 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.

24.2.2. 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 que, 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.

24.2.3. 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, amb còpia a la Comissió de Formació i Valoracions. 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.

24.2.4. 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, sempre que aquesta no s'amortitzi.

24.2.5. En cas de no cobrir-se la plaça per promoció interna, s'aplicarà l'article 26 de contractació, reproduint totes les condicions laborals ofertes de forma interna, en l'anunci de selecció dirigit a candidats externs, a excepció feta dels requisits de capacitat provada. Amb un marge d'un nivell, i en cas que la diferència sigui més gran, es tornarà a publicar l'oferta internament.

24.2.6. En cas que la vacant no s'hagi cobert internament, havent-se registrat candidats/es, i el motiu sigui per raó de manca de formació adequada a la vacant, als candidats/es refusats se'ls oferirà la formació complementària existent, més similar al que els hi mancava. Aquest aspecte serà tractat anualment a la comissió de formació i valoracions.

24.2.7. En tot el procediment de promoció interna es respectarà escrupolosament la deguda confidencialitat de les propostes dels treballadors o treballadores que desitgin optar a altres llocs de treball. Els implicats en el procediment no revelaran a altres tercers cap detall de les ofertes

internes rebudes, ni tampoc revelaran a l'àrea d'origen d'un empleat, les temptatives que hagi pogut fer per canviar d'àrea, departament o funcions.

24.3. Reclassificació dels llocs de treball

24.3.1. La comissió de formació i valoracions estudiarà l'evolució dels diversos llocs de treball i proposarà, en el seu cas, les reclassificacions que assegurin la seva correcta classificació. 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 dels Treballadors.

24.3.2. 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 sol·licitant es farà per escrit per part de la direcció de l'empresa, un cop estudiada la proposta de la comissió de formació i valoracions, amb copia amb aquesta.

24.3.3. 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 6 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.

24.4. Implantació d'un model d'avaluació de l'acompliment que permeti desenvolupar les habilitats i competències dels empleats/ades, orientar la formació d'acord amb les necessitats que es detectin en aquesta i facilitar itineraris de promoció interna.

A partir de la signatura del conveni, i en un termini de 6 mesos, les 2 parts hauran de desenvolupar conjuntament el model de l'avaluació.

Article 25. Contractació

25.1. Nou accés i sistemes de selecció

25.1.1. 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, de forma objectiva, sense influències en la definició dels perfils relatives a sexe, cultura, orígens, ètnia o raça i en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés.

25.1.2. La contractació de nou personal es farà donant prioritat a persones que, complint amb el perfil requerit i havent superat les proves i entrevistes del procés de selecció, a igualtat de condicions amb la resta de candidats/es, puguin reunir característiques d'especials dificultats d'inserció laboral: joves, dones, majors de 45 anys, persones amb discapacitats, persones beneficiàries de prestacions d'atur, de nivell contributiu o assistencial o persones que hagin esgotat les prestacions.

25.1.3. El personal laboral fix al servei de l'empresa, ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant la corresponent convocatòria de selecció, i sempre i en tot moment, havent superat prèviament els processos de promoció interna descrits, d'acord amb l'article 24.

25.1.4. 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.

25.1.5. 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.

25.2. Contingut de les convocatòries. Serà l'establert en l'article 24, sense incloure la capacitat provada i indicant tipus de jornada.

25.3. Mèrits en els procediments de selecció

25.3.1. 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.

25.3.2. 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.

25.3.3. 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 oferts.

25.4. Òrgan de selecció

25.4.1. La direcció de l'empresa és la competent per convocar el procés de selecció.

25.4.2. 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.

25.5. Contractació

25.5.1. 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.

25.5.2. 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/a i el període de prova, que en cap cas podrà excedir de 6 mesos per a comandaments i tècnics titulats universitaris, ni 2 mesos per als restants treballadors.

25.5.3. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació. En el supòsit de contractes temporals de duració determinada de l'article 15 ET, concertats per un temps no superior a 6 mesos el període de prova serà d'1 mes.

25.5.4. 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.

25.5.5. Als treballadors/es 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.

25.5.6. Als nous treballadors/es 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, mesures de prevenció penal i del codi de conducta.

25.5.7. El comitè d'empresa informarà directament als nous treballadors/es dels aspectes pràctics d'allò que es disposa en el conveni col·lectiu.

Article 26. Formació i Perfeccionament Professional

26.1. 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 i valoracions.

26.2. Els treballadors/es que cursin estudis acadèmics i de formació de perfeccionament professional, tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim 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, ambdós casos 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 acreditï degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

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

- a) Adaptació dels treballadors/es a les modificacions tècniques implantades per l'empresa, mitjançant cursos de capacitació professional.
- b) Assegurar l'estabilitat dels treballadors/es 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.
- d) Desenvolupar el potencial, assolir objectius de millora professionals i/o preparar futures promocions professionals.
- e) Donar suport al desenvolupament personal.

26.4. Anualment, la comissió de formació i valoracions 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).

26.4.1. Així mateix, seleccionarà l'alumnat de forma objectiva i sense discriminació de cap mena, segons les funcions i altres criteris homogenis establerts prèviament.

26.4.2. Aquesta previsió anual requerirà l'aprovació per part del conseller delegat per a la seva implementació remetent una còpia d'aquesta previsió a la comissió de formació i valoracions.

26.5. El treballador/a tindrà dret a absentar-se el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt 26.3. A banda dels casos a), b) i c) de l'esmentat punt 26.3, en que la totalitat d'hores lectives es consideraran hores de treball efectiu, l'empresa facilitarà 40 hores anuals addicionals de formació a tots els 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.

26.5.1. Les hores de formació no consumides en un any, per raons no imputables al treballador/a, o per causes de força major, passaran a engrossir la borsa de formació disponible, exclusivament per l'any següent, de forma individualitzada per cada treballador/a.

26.5.2. 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 capacitat professional, relacionada amb les finalitats de l'empresa i amb la projecció professional de la persona.

Article 27. Preavis en el Cessament Voluntari

27.1. 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/es adscrits al grup 1: 2 mesos, treballadors/es adscrits al grup 2 i 3: 1 mes.

27.2. 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.

27.3. 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 28. Reserva de Places per a Persones Discapacitades

28.1. L'empresa vol manifestar el seu compromís amb la integració laboral i social de les persones amb discapacitat, entenent que el treball és un dels instruments més efectius per a la integració d'aquest col·lectiu i un garant de la igualtat d'oportunitats. És per això que l'empresa es compromet a la incorporació efectiva d'aquest col·lectiu, sempre que les circumstàncies del lloc de treball ho permetin i la persona treballadora no incorri en cap risc laboral incompatible amb la seva discapacitat.

28.2. Tal i com estableix la normativa en vigor, ICF constitueix una quota de reserva en la seva plantilla per a persones amb discapacitat, assumint, i si és possible, superant aquest percentatge com part, no sols d'una obligació legal, sinó d'una responsabilitat social compartida.

28.3. Reserva de places per a persones amb discapacitat: El proveïment d'aquestes places i l'adaptació de l'entorn laboral a les seves circumstàncies es farà en tot moment en col·laboració i amb la participació del comitè de seguretat i salut laboral, que tindrà coneixement dels casos concrets.

28.4. Per aconseguir-ho, en els processos de selecció de personal per a cobrir vacants, en igualtat de condicions es contemplaran criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat.

28.5. En el cas que no sigui possible arribar al compliment de la quota de reserva legal a favor de treballadors/es amb discapacitats, ja sigui per la impossibilitat de trobar una persona candidata amb discapacitat per a cobrir una vacant, o per acreditació de l'empresa d'especials dificultats per a incorporar a persones treballadores amb discapacitat, l'empresa optarà per establir

mesures alternatives de caràcter excepcional, que en tot cas seran temporals, transitòries i revisables. Tanmateix, l'empresa informará de les mesures alternatives al Comitè de Seguretat i Salut.

Article 29. *Contractació Temporal*

29.1. Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet.

29.2. 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.

29.3. La selecció de personal laboral temporal es realitzarà, o 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 25 d'aquest conveni.

29.4. Quan al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 25.5 d'aquest conveni per al personal laboral fix.

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

Article 30. *Contractes a Temps Parcial en la Modalitat de Fixos i Periòdics de Caràcter Discontinu*

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

30.1. 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 començarà el dia que el/la treballador/atingui coneixement de la falta de convocatòria.

30.2. 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.

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

CAPÍTOL IV Condicions Econòmiques

Article 31. *Normes Generals*

31.1. L'empresa ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'emetre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, cotitzacions a la seguretat social, a càrrec del treballador i a càrrec de l'empresa, i bases per les quals es cotitza, amb lliurament a la persona treballadora en format electrònic.

El salari es farà efectiu per l'empresa, com a mínim, 4 dies hàbils abans de finalitzar cada mes. Excepte els mesos de juny i desembre, que es cobrarà el dia 20, o el dia següent hàbil, la mensualitat juntament amb la paga extra en aquells casos en que no estigui prorratejada.

Mitjançant acord individual, es podrà substituir part dels conceptes retributius per aquelles que es considerin en espècie (pla de compensació flexible) que prevegi la normativa vigent en cada moment, sense alteració del total brut anual de cada treballador/a i dintre dels límits vigents per a la percepció del salari en espècie. En aquests supòsits les ofertes de l'Empresa aniran dirigides a la totalitat dels professionals del grup i, aquestes, seran informades prèviament a la representació dels treballadors. Els conceptes figuraran en nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.

31.2. La posada a disposició del full de salari en format electrònic serà suficient als efectes d'acreditar el compliment de l'obligació empresarial prevista en el punt anterior, sense ésser necessari que els treballadors/eres emetin justificant de recepció del mateix, sempre que aquest contingui la informació prevista en el paràgraf precedent.

31.3. 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 quatre mensualitats, havent prorratejat el sou brut anual de cada treballador. Pel seu retorn es considerarà un termini màxim d'amortització de 24 mesos, a opció del treballador. 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. Davant de circumstàncies d'excepcionalitat justificada, l'empresa podrà valorar adequar les condicions de retorn.

Article 32. *Estructura Retributiva*

32.1. El sistema retributiu s'estructura en 18 nivells salarials, corresponents als diferents grups professionals segons queden establerts en l'article 22, amb els imports que consten en la taula de l'annex I.

32.2. Complement d'antiguitat. Les persones treballadores percebran un complement per cada 3 anys de prestació de serveis complets, d'acord amb la taula de l'annex I.

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.

Aquest complement és consolidable totalment i no absorbible.

32.3. 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 I:

32.3.1. 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 3 anys; un 30% quan el mantingui per un període de 4 anys; i 40% quan el mantingui 5 anys o més.

32.3.2. Complement de secretariat: Retribueix el lloc de treball amb distribució horària específica del personal de secretariat de conseller delegat i de directors generals. Aquest complement quedarà consolidat en: un 20% quan el perceptor el mantingui per un període de 3 anys; un 30% quan el mantingui per un període de 4 anys; i un 40% quan el mantingui durant 5 anys o més.

32.3.3. Complement d'indole funcional i de lloc de treball: En aquest complement s'inclou la prestació horària especial per a l'atenció al públic, l'equip de sistemes, els/les comercials i altres llocs que la direcció consideri que s'han de prestar en horari especial pel bon funcionament del servei al públic. Aquest complement no serà consolidable i solament es percebrà mentre duri la ocupació del lloc.

S'entregarà la relació de persones que han gaudit o gaudeixen d'aquest complement des de la darrera comunicació anual.

32.3.4. 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.

32.3.5. Complements de conveni: El complement de conveni (1) inclou aquells imports que es cobren com a complement conveni a signatura del conveni anterior. Aquest és absorbible únicament per canvi de nivell o per complement evolució professional. El complement de conveni (2) inclou aquells imports derivats de l'acord laboral de data 16 de gener de 2019 sobre l'article relatiu a l'evolució professional. Aquests no són absorbibles.

32.4. Distribució salarial.

La retribució econòmica anual del salari base i del complement d'antiguitat, establerts en el punts 1 i 2 anteriors, es distribueix principalment en 12 pagues, que inclouran la prorrata de les 2 pagues extraordinàries, els imports de les quals consten en la taula de l'annex II, així com les retribucions complementàries, establertes en el punt 3 anterior.

Article 33. *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 34. *Hores Extraordinàries*

34.1. 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.

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

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

34.4. 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 nocturna i/o festiva; dins els sis mesos següents a la seva realització. Per a la concreció dels períodes de descans retribuït, s'hauran d'acordar amb la direcció de l'ICF, si bé com a norma general s'acceptaran les propostes dels treballadors sempre que no perjudiquin el funcionament del servei. Excepcionalment, per al cas que dins del període de sis mesos següents a la realització de les hores extraordinàries no s'aconsegueixi acordar un període de descans retribuït, la jornada realitzada de manera extraordinària es gratificarà segons allò establert en l'annex III.

34.5. En ocasions, una acumulació de feina pot allargar la jornada de treball sense que, aquesta, sigui excepcional o autoritzada per la direcció de l'ICF. Aquestes hores ordinàries que superen l'horari laboral del treballador però que no es poden considerar com a hores extraordinàries, s'hauran de comunicar al seu responsable, per part del treballador; i podran servir, a criteri del treballador prèvia comunicació al seu responsable i per raons de flexibilitat en les franges d'entrada o sortida sense perjudici del normal desenvolupament de les seves tasques, per

compensar hores laborals o altres llicències a raó d'1x1, en un termini màxim de 4 mesos, des de la seva generació. La compensació d'aquestes hores no es podrà realitzar dins de l'horari de permanència obligatòria.

En cas que aquestes hores ordinàries, no s'arribin a compensar, per acumulacions reiterades o per altres circumstàncies, caldrà un acord específic entre treballador, responsable i representants dels treballadors per pactar la seva regularització.

CAPÍTOL V

Ordenació de la Jornada

Article 35. Jornada

35.1. La jornada ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanals. 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.

El treballador/a haurà de satisfer la jornada anual que resulti per cada any natural, compensant excessos o defectes sobre aquest còmput, fins el 31 de març de l'any següent. Respectant la presència obligatòria de l'article 33.4.

En el cas de finalització de la relació laboral el còmput d'hores en defecte o excés es tindrà en compte en el càlcul de la quitança.

Les persones treballadores hauran de registrar, en els sistemes de control de presència instal·lats per a tal efecte, les entrades i sortides de la seva jornada laboral. Cada treballador/a disposarà de la informació obtinguda d'aquests sistemes amb l'acumulat, detall i saldo de les diferents hores realitzades.

L'empresa informará semestralment als representants dels treballadors i treballadores, sobre el número d'hores extraordinàries realitzades, especificant la causa i, en el seu defecte, la distribució per direccions funcionals.

35.2. 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 al comitè d'empresa en un termini màxim de 5 dies hàbils, i donant un marge de 10 dies hàbils al treballador afectat. 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.

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

Les víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de la jornada flexible més beneficiosa que reculli aquest article o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.

Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral respectant, en tot cas, el còmput anual d'hores de jornada laboral.

35.4. Distribució de la jornada.

Amb caràcter general, tots els treballadors i treballadores hauran d'iniciar la seva jornada laboral entre les 07.45 i les 09.45 hores. La sortida de migdia serà entre les 13.30 i les 15.00 hores.

Disposaran d'una pausa per dinar, de duració mínima de 30 minuts. La sortida de la tarda serà des de les 16.30 fins a les 19.00 hores (els que realitzin una jornada de 37h i 30min setmanals), o des de les 16.00 fins a les 19.00 hores (els que realitzin una jornada de 35 hores setmanals). Els divendres, tots podran sortir a partir de les 14.00 hores.

– Pels treballadors i treballadores existents a la data de signatura d'aquest conveni, l'entrada serà entre les 07.45 i les 09.45 hores. La sortida de migdia serà a partir de les 13.30 hores.

– Als efectes de generar el dret a tiquet restaurant, s'haurà de treballar de manera efectiva, 1,5 hores després de dinar, i sortir, com a mínim, a les 16.30 hores.

– La permanència obligatòria, per als treballadors que s'incorporin a partir de la data de signatura del conveni, serà de 09.45 a 13.30 hores i de 15.00h a 16.30 hores de dilluns a dijous quan la jornada és de 37.30 hores setmanals, i fins les 16:00 quan la jornada és de 35.00 hores i de 09.45h a les 14.00h els divendres . Per a la resta del personal la permanència obligatòria és de 09.45h a 13.30h de dilluns a divendres.

35.5. Jornada de dedicació especial.

S'estableix una jornada independent a les establertes en l'anterior punt 35.1, consistent en una jornada de 40 hores setmanals en el període comprès entre el 1 d'octubre i el 31 de maig, i de 37.30 hores 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 08.00 i les 19.00 hores, 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. El compliment de la jornada es farà en còmput anual natural. Pels treballadors i treballadores subjectes a aquesta jornada, els hi serà d'aplicació, també, els criteris de flexibilitat d'acord a l'establert en aquest article, si aquests milloren la flexibilitat establerta en aquest article.

Aquesta jornada serà específica per a determinats llocs de treball en funció de les seves particularitats. El conseller delegat autoritzarà els llocs de treball susceptibles de realitzar una jornada de dedicació especial, a proposta fonamentada per la direcció general corresponent. Recursos humans informarà del lloc afectat, persona i motius amb suficient antelació al comitè d'empresa. 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.

Aquesta jornada serà incompatible amb la reducció de jornada d'acord amb les causes legals vigents que hi donen dret.

35.6. Dies festius, i dies i tardes no recuperables.

Tenen la consideració de dies festius els que siguin aprovats oficialment per les 3 administracions i el departament competent en temes d'ocupació i/o treball de la Generalitat de Catalunya. També seran festius els dies 24 i 31 de desembre i el 5 de gener.

Es consideren tardes no recuperables les que s'indiquen a continuació: la tarda corresponent a la revetlla de Sant Joan, 23 juny, la tarda de la castanyada, 31 d'octubre, i la tarda del dia de Sant Jordi, 23 d'abril. Els dies en que hi hagi tardes festives, la jornada podrà finalitzar a les 13.30 hores, havent de respectar en tot cas l'inici de la franja horària obligatòria i el còmput d'hores corresponent.

Aquestes tardes de vigília tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen en dissabte, diumenge o festiu, es compensarà amb la tarda laborable anterior a la indicada. Aquests dies festius es recuperaran en cas que caiguin en dissabte o diumenge incrementant les hores de lleure en funció de la jornada personal i el període del calendari.

35.7.Els treballadors i treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 dies ininterromputs.

Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral respectant, en tot cas, el còmput anual d'hores de jornada laboral. 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 de qualsevol centre que els hi presti serveis o atencions, així com la necessària disponibilitat davant de circumstàncies imprevistes derivades d'aquestes necessitats, amb els horaris dels propis llocs de treball. A aquests efectes els treballadors gaudeixen de fins a tres hores de flexibilitat horària diària, a establir a criteri del treballador, sense que no repercuteixi en el còmput anual d'hores ni en el normal desenvolupament de les seves tasques i responsabilitats.

35.8.Els treballadors amb fills menors de 12 anys podran optar per entrar a treballar fins 45 minuts més tard, i sortir fins 45 minuts abans, de forma que el temps que deixin de treballar l'hauran de recuperar anualment. 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, en el cas en que es tracti només d'un únic fill.

Podran gaudir del mateix dret a adaptació, les persones treballadores amb fills majors de 12 anys, cònjuge o parella de fet, familiars fins al segon grau de consanguinitat, així com altres persones dependents, quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili i per raons d'edat, malaltia o accident, no puguin valer-se per si mateixos. En aquest cas s'hauran de justificar les circumstàncies en les que fonamenti la seva petició.

35.9.Calendari.

Entre l'empresa i els representants dels treballadors s'establirà el calendari efectiu de treball d'un any en concret durant el mes de desembre de l'any anterior.

Article 36. *Vacances*

36.1.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.

36.2.Es considera període habitual de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre. Es podrà gaudir fins a una meitat de les vacances fora d'aquest període, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

36.3.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 naixement 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.

Recursos humans es compromet a entregar anualment la relació de persones afectades al nou còmput de les vacances anteriorment vigents.

Recursos humans informará, com a molt tard l'1 de març, mitjançant el portal intern de l'inici de planificació de vacances per tal que aquestes puguin estar aprovades en data 30 de març.

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 dona igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, es podrà escollir per anys alterns, començant pel treballador amb més antiguitat. La seva realització efectiva caducarà el darrer dia del mes en el que escaigui la Setmana Santa de l'any següent, amb un límit del 20% de les vacances anuals a fer l'any següent al meritat.

Article 37. *Teletreball*

En matèria de treball a distància i teletreball, serà d'aplicació la legislació vigent en cada moment, actualment la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i el Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, sense perjudici dels acords que s'assoleixin en el marc de la negociació col·lectiva.

Les parts coincideixen en mantenir la viabilitat del teletreball com a forma innovadora de l'organització i prestació del treball en l'empresa, en línia amb els canvis tecnològics, la flexibilització i modernització de les condicions de treball, així com per donar resposta a les necessitats de conciliació entre la vida laboral i personal.

Conseqüentment, ambdues parts acorden que la regulació i aplicació de les formes de treball a distància, es pactin mitjançant acord col·lectiu, respectant sempre la normativa d'aplicació.

Article 38. *Desconnexió Digital*

Els professionals del grup ICF tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir el seu temps de descans, permisos i vacances, i de facilitar la conciliació personal.

En aquest sentit, es tindrà dret a no estar connectats una vegada finalitzada la jornada laboral ni durant els períodes de vacances. Amb caràcter general, no s'enviaran comunicacions entre les 19:00h i les 08:00 hores del dia hàbil següent, llevat d'excepcions justificades, força major o directament vinculades al pla de continuïtat.

Aquesta regulació serà d'aplicació amb independència de quina sigui la modalitat de treball, ja sigui presencial o de teletreball.

CAPÍTOL VI **Suspensió del Contracte de Treball, Permisos, Llicències i Reduccions de Jornada**

Article 39. *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.

El procediment general per gaudir de qualsevol de les figures recollides en aquest capítol és el d'enviar per correu electrònic una sol·licitud escrita, amb la màxima antelació possible en funció del cas, al responsable cap, director o director general del qual es tingui la dependència directa i amb còpia a recursos humans. La resposta corresponent la farà, a la major brevetat possible, aquest responsable a l'interessat amb còpia, també, a recursos humans indicant l'acceptació o el refús de la sol·licitud, en aquest darrer cas, han de venir argumentades de forma suficient les necessitats del servei que ho impedeixen. El gaudi de les figures d'aquest capítol s'hauran de registrar degudament pel treballador o treballadora en el sistema de registre de presència, fixatge o sistema instaurat en el portal de la persona treballadora en cada moment.

Als treballadors/es els és d'aplicació tota la normativa vigent relativa a mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors ho tractaran de forma ordinària, així com altres mesures aplicades per la Generalitat.

- Per graus de consanguinitat i afinitat cal entendre la següent classificació:

- 1r. Grau: Pare i mare, sogre/a, fills/e, propis i del cònjuge, nores i gendres.
- 2n. Grau: Àvies i avis, tant directes com polítics, germans i germanes, nétes i néts, propis i del cònjuge, cunyats i cunyades.
- 3r. Grau: Oncles i ties, nebodes i nebots, besavis i besàvies.
- 4t. Grau: Cosines i cosins.
- Aspectes generals:
 - Entre els cònjuges no hi ha grau (estan al mateix nivell).
 - Els fills i filles en adopció o sota tutela tenen la mateixa consideració que si fossin naturals.
 - Els padrastres, madrastres, germanastres i fillastres tenen la mateixa consideració, respectivament, que pares, mares, germans/nes i fills/es.
 - Les parelles de fet legalment reconegudes tenen la mateixa consideració que els cònjuges.

Article 40. *Permisos*

40.1. Permisos retribuïts i no recuperables:

Per permís retribuït i no recuperable es considera una absència del lloc de treball, per hores o per dies, que no cal recuperar, que no té incidència en cap concepte retributiu del treballador o treballadora i que no està subjecte a cap límit en quan a la possible repetició en cap període a excepció dels casos que s'indiquin.

Les situacions que donen lloc a aquestes permisos pot ser qualsevol de les següents, que sempre hauran de ser degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni o unió de fet reconeguda, el treballador o treballadora tindrà dret a una llicència d'11 dies laborables consecutius, dins el termini d'un any des de la data del casament o l'inici de la convivència.

b) En cas de matrimoni o unió de fet reconeguda d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, 1 dia laborable. Aquest permís serà de 2 dies laborables si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, ampliable a 3 dies si la celebració és 1 dia laborable.

c) Permís per mort:

c.1 Dins del primer grau d'afinitat o consanguinitat: 3 dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i 5 dies hàbils quan és en una altra localitat diferent a la de residència. Els dies poden ésser seguits o no, en un període de 10 dies.

c.2 Dins del segon grau d'afinitat o consanguinitat: 2 dies si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 si és en una altra localitat diferent a la de residència. Els dies poden ésser seguits o no, en un període de 10 dies.

Excepcionalment, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables, quan el fet es produeixi fora de Catalunya.

d) Permís per accident, malaltia greu o l'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altre persona que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi de la cura efectiva d'aquella, 5 dies hàbils.

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

Excepcionalment, es pot ampliar el permís fins a 6 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 municipi diferent: 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 similars el temps indispensable per realitzar-les.

g) El temps indispensable per complir els deures inexcusables de caràcter públic o personal. Entre d'altres, es consideraran deures inexcusables els següents:

- Citacions a jutjats, comissaries, governs civils o militars, renovació de DNI, passaport, certificats i registres en centres oficials.
- Acompanyament a parents amb discapacitat física, psíquica o sensorial fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en la realització de requeriments puntuals per raó del seu estat.
- Examen o renovació del carnet de conduir.
- Requeriments i tràmits notariaus.
- Tràmits necessaris en organismes oficials (gestió, petició de dependència, tràmits en serveis socials, tràmits de prestacions en l'àmbit social, etc.).
- En l'àmbit públic, l'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents dels mateixos de les que formin part en la seva qualitat de càrrec electe com a regidor, regidora, diputat, diputada, parlamentari, membre de junta, parlamentaria o parlamentari.
- Participació com a jurat popular en un judici.

h) El temps indispensable per assistir a consultes de medicina general o proves mèdiques, al metge especialista, o programes de rehabilitació per al propi treballador o treballadora, Així com per a l'acompanyament, en cas de necessitat, a visites o proves mèdiques a parents de primer grau de la persona treballadora.

i) Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del lloc de treball per causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les hores d'absència seran retribuïdes, fins a un màxim de 4 dies a l'any, sempre que s'acrediti el motiu de l'absència.

j) Els/les treballadors/res de l'ICF tindran dret a adaptar la seva jornada per acompanyar als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (CDIAP) o altres centres privats que prestin el mateix servei, als fills menors de sis anys que necessitin rebre aquesta mena d'atenció i durant tota la durada del servei fins que deixi de ser necessària o finalitzin els serveis d'aquests centres. L'adaptació de la jornada haurà de ser sol·licitada amb una antelació de 15 dies a la data d'efectivitat, llevat que no sigui possible complir amb el termini de preavis per raons indubtables a la planificació del CDIAP, així com el/la treballador/treballadora haurà de preavisar també en un termini de quinze dies, de la finalització del període d'adaptació, que llevat acord entre les parts, finalitzarà quan el fill compleixi 6 anys.

Així mateix tindran dret a un permís recuperable pel temps indispensable per assistir a reunions o visites en aquests centres. Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb suficient antelació i s'haurà de justificar l'assistència amb posterioritat al seu gaudiment.

Quan els dos progenitors treballin a la mateixa empresa, preferentment només un d'ells podrà gaudir del dret d'adaptació de la jornada i/o del permís no retribuït llevat que sigui requerida la presència d'ambdós progenitors pel CDIAP.

Posteriorment als tractaments en CDIAP, i en cas que el menor continuï requerint serveis similars als facilitats per aquests centres, i s'hagin de dur a terme en centres públics o privats, els treballadors/res de l'ICF que es trobin en aquesta situació disposaran del temps indispensable en concepte de permís retribuït no recuperable per atendre aquestes circumstàncies.

k) Per a assumptes propis, es disposa de 50 hores anuals laborables.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener de l'any en curs i fins el divendres posterior al període de setmana santa de l'any següent. Aquest termini podrà allargar-se quan els permisos hagin estat denegats per necessitats del servei. 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.

l) Per facilitar una gestació adequada, la treballadora podrà disposar d'un permís a partir del primer dia de la setmana 36 de gestació i fins a la data del part, independent de la situació de risc del embaràs o qualsevol incapacitat temporal. En cas de gestació múltiple, es pot avançar al primer dia de la setmana 34 i fins a la data del part. En aquest cas, s'haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació al gaudiment d'aquest permís. Opcionalment, a petició de la treballadora, podrà disposar d'un portàtil, de l'empresa, per fer algunes tasques a distància.

m) Per facilitar la participació ciutadana en processos electorals oficials, el treballador o treballadora podrà disposar d'un permís específic en aquests casos: quan es presenti com a candidat en un procés electoral a qualsevol jurisdicció o àmbit, disposarà d'un permís no retribuït de la mateixa durada de la campanya oficial corresponent.

n) El treballador o treballadora que tingui una participació activa en una jornada electoral oficial, com a membre d'una mesa, disposarà d'un permís específic per la pròpia jornada electoral i, si fos festiva, tota la jornada del dia següent si aquest és laborable.

40.2. Permisos no retribuïts i recuperables:

S'entén com a tal aquelles absències del lloc de treball, per hores o per dies, justificada amb posterioritat, que poden ser recuperades pel treballador o treballadora i que, en cas de no ser recuperat, tindrà incidència sobre tots els conceptes retributius de forma proporcional a l'absència produïda. Les situacions que donen lloc a aquests permisos són les següents:

Permís per acompanyar a consultes o proves mèdiques a familiars de segon grau d'afinitat o consanguinitat.

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 de 6 mesos en fraccions mínimes de 30 minuts, o bé aplicant les hores ordinàries en excés que el treballador o treballadora hagi acumulat d'acord amb l'establert en l'article 34.5.

40.3. Permisos no retribuïts:

S'entén com a tal aquelles absències del lloc de treball per dies que, per les seves característiques, no són recuperables en cap període i tenen incidència sobre tots els conceptes retributius de forma proporcional a l'absència produïda. Les situacions que donen lloc a aquests permisos són les següents:

Permís per a atendre un familiar: fins a segons grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més.

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

I tots aquells que puguin sorgir previ pacte entre empresa i representants dels treballadors.

Article 41. *Maternitat i Paternitat*

41.1. Permís prenatal

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball pera assistir a exàmens prenatals, presentant la justificació de la visita mèdica. També tenen dret a absentar-se del lloc de treball, per a l'assistència a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, sempre que hagi una recomanació mèdica expressa.

41.2. 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 pera dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent, fets a Catalunya, durant el temps necessari, presentant la corresponent justificació.

41.3. 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 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la 16 setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

41.4. Permís per lactància

El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de 30 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'iniciarà 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.

41.5. Permís de naixement

El permís de naixement té una durada de 16 setmanes per a cada progenitor, , que són ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 1 setmana més per progenitor, per cada fill o filla a partir del segon..

Les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part, son de gaudi obligatori i a jornada completa, per a ambdós progenitors. La resta del permís, és a dir, 10 setmanes, és de gaudiment voluntari i pot gaudir-se de manera continuada al període obligatori, o bé en períodes setmanals, en règim de jornada completa o parcial, des de la finalització del període obligatori fins que el fill/a compleixi 12 mesos. En el cas de filiació biològica, la mare pot anticipar el gaudi del permís fins a 4 setmanes abans de la data prevista per al part.

En el cas de part prematur i hospitalització, per període superior a 7 dies, a continuació del part, el permís serà ampliable fins a un màxim de 13 setmanes. El permís de naixement s'aplica tant a la filiació biològica, com a l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció i acolliment. En aquests

últims supòsits, el permís de naixement computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

En cas de fill/a amb discapacitat, el permís serà ampliable 1 setmana per a cada progenitor.

41.6. Respecte al període de gaudiment voluntari del permís de naixement, en el cas que la persona desitgi gaudir-lo en períodes setmanals, ja sigui en règim de jornada completa o parcial, la manera en què es distribueixi el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i recursos humans, previ informe del responsable superior 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 naixement a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

41.7. Permís per cura de fills

Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins el moment en que el menor assoleixi els 8 anys. Aquest permís tindrà una durada no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes, es podrà gaudir a temps complet o parcial.

Aquest permís es considera un dret individual de les persones treballadores, no podent-se transferir el seu exercici.

Correspondrà a la persona treballadora determinar la data d'inici i finalització d'aquest permís, havent-la de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies hàbils. El permís tindrà caràcter no retribuït, excepte que es produeixi algun canvi en la legislació vigent, cas en que s'estarà als termes de la normativa que el reguli.

Article 42. *Llicències*

42.1. 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. Aquesta llicència s'haurà de sol·licitar amb un preavís mínim de 15 dies previ a la seva efectivitat.

42.2. 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 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

42.3. 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 43. *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:

43.1. 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.

A partir de la recepció de la sol·licitud de reingrés l'empresa tindrà en consideració al treballador/a respecte les vacants existents i futures, i donarà resposta com a màxim en un mes.

La negativa del treballador/a 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.

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, del previst a l'article 24.3 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 2 o més treballadors de les empreses incloses a l'àmbit funcional del conveni generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, recursos humans 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 3 anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció i es pot gaudir de manera fraccionada.

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 4 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.

Si 2 persones treballadores sol·licitessin l'excedència per a un mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne el gaudi simultani, si aquest provoqués dificultats organitzatives i de funcionament, degudament justificades, i havent d'oferir sempre un pla alternatiu al sol·licitat per les persones treballadores.

Aquesta excedència comporta reserva del mateix lloc de treball.

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 pugi valer pel seu compte i no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys i es podrà gaudir de manera fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grup de dependència i la durada estimada d'aquesta.

Si dues persones treballadores sol·licitessin l'excedència per a un mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne el gaudi simultani, si aquest provoqués dificultats organitzatives i de funcionament, degudament justificades, i havent d'oferir sempre un pla alternatiu al sol·licitat per les persones treballadores.

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.

Aquesta excedència comporta reserva del mateix lloc de treball.

43.3. 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 24.3 del conveni i dels sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Qualsevol millora en relació a les persones en aquesta situació serà incorporada en les relacions laborals.

43.4. 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 1 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 afectada de l'àmbit funcional d'aquest conveni.

43.5. 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.

S'entén per càrrec públic tot aquell càrrec de tipus electe, de gestió d'una administració o institució pública o càrrec de confiança, sempre que hagi estat promulgat a través d'una publicació en un butlletí oficial estatal o autonòmic, com el Diari Oficial de la Generalitat o el Boletín Oficial del Estado.

43.6. 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 ferma o conformitat penal condemnatoria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Article 44. *Reduccions de Jornada*

44.1. 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 un 1/8 part de la jornada i un màxim de la meitat de la jornada, amb percepció íntegra de les retribucions, per a la cura, durant l'hospitalització, intervenció quirúrgica sense 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, permanent o interromput, 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. La percepció íntegra de les retribucions ha de contemplar possibles prestacions atorgades per la seguretat social al treballador que seran deduïdes de la retribució a abonar per part de l'empresa. El treballador/a estarà obligat a comunicar-ho.

b) Per discapacitat legalment reconeguda o malaltia crònica

Els treballadors o treballadores amb una discapacitat sobrevinguda i legalment reconeguda o que comencin a patir una malaltia crònica invalidant per la qual 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.

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.

44.2. 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 discapacitat 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.

44.3. 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 de la finalització del permís de naixement 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 percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

44.4. 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.

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 45. *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.

Les mesures mediambientals que emprengui l'empresa i tinguin o puguin tenir impacte en la salut dels treballadors han de ser tractades al comitè de seguretat i salut laboral (CSSL). Tanmateix el CSSL pot fer propostes proactivament de millores mediambientals i podrà formular plans de millora ambiental en l'ICF, relatius a l'ús eficient de la energia, tractament de residus i neteja, plans de mobilitat, ús racional de l'aigua i aquelles que siguin pertinents per millorar el medi ambient i la sostenibilitat de l'ICF.

Respecte aquelles que no tinguin relació directe amb la salut dels treballadors, el CSSL serà informat amb caràcter previ.

Per facilitar la participació i la sensibilització dels treballadors i treballadores en la millora de les condicions mediambientals, l'empresa, conjuntament amb la CSSL, impulsarà sessions de formació per al seu personal.

Article 46. Protecció a l'Embaràs

Amb l'objectiu de protegir la maternitat, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'estableix a ICF un règim de protecció específic per les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o es trobin en període d'al·letament, a recollir en el Pla d'Igualtat.

Les mesures que s'han de protocol·litzar tenen a veure amb la preferència d'aquestes persones en l'elecció dels torns de treball i jornada, evitar situacions de risc que puguin posar en perill l'embaràs o la lactància natural i, si escau, procediment de canvi de lloc de treball per garantir la salut de la dona embarassada i el seu gestant o nadó.

Les persones en aquesta situació podran dirigir-se de forma confidencial al CSSL, mitjançant l'adreça de correu electrònic.

Article 47. Discapacitats Sobrevingudes

Es tractarà en el comitè de seguretat i salut laboral, tots els casos de discapacitats sobrevingudes, a partir de que se'n tingui coneixement, per tal que es garanteixin les seves condicions laborals i salarials i la introducció de mesures que facilitin la seva adaptació laboral a través de la formació, reciclatge o adaptació del seu entorn i lloc de treball. Si fos necessari es convocaria una sessió extraordinària del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 48. Factors Psicosocials

Pels factors psicosocials i d'organització, com ho són l'assetjament, l'estrès, les pauses en el treball, la fatiga i els efectes negatius associats per exigència de la tasca de tipus física o mental, horaris i torns de treball, entre d'altres, es durà a terme una avaluació de riscos periòdica que serveixi per identificar i valorar les situacions de risc i facilitar l'adopció de les mesures correctores concretes, segons la normativa de prevenció de riscos laborals.

En el cas de contractar el servei de prevenció aliè, el comitè de seguretat i salut participarà en l'elaboració del concurs del servei de prevenció aliè.

El CSSL ha de ser informat de les decisions respecte a la introducció de noves tecnologies, la modificació dels processos productius o l'adquisició de maquinària o equips que puguin tenir incidència en la salut i la seguretat del treballador/a, així com l'impacte ambiental corresponent.

Article 49. Seguretat i Salut Laboral

Les persones treballadores 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.

Els delegats i delegades de prevenció tindran 15 hores mensuals addicionals i no acumulables de crèdit horari remunerat, sempre que les dediquin al desenvolupament de les activitats de salut laboral.

La formació en matèria de seguretat i salut dels delegats i delegades de prevenció serà considerada com a temps de treball efectiu, en tant en quant es refereixi als riscos de l'empresa o llocs de treball i pel temps que sigui necessari pel compliment de les seves funcions.

S'acorden les mesures següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals, sense perjudici de dur-ne a terme qualsevol altra que sigui necessària en funció de les circumstàncies concurrents en cada moment o per qualsevol canvi normatiu que es produeixi.

- Oferir anualment 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 a tots els treballadors/es.

Aquest reconeixement serà obligatori per a les persones treballadores, 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.

- Mantenir actualitzat el pla d'emergència, que concreta les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors.

- Actualitzar, com a mínim cada tres anys, les avaluacions inicials de riscos dels centres de treball, que inclouran l'avaluació del risc d'incendi, així com qualsevol circumstància sobrevinguda.

- Proporcionar als treballadors i treballadores 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/a en la prevenció.

- Vetllar per la salut de tot el personal que treballa amb pantalles de visualització de dades, a través de formació periòdica i de les recomanacions establertes en les fitxes de riscos que s'entreguen als treballadors a la seva incorporació, així com amb posterioritat en cas d'actualitzacions.

- Controlar i vigilar, a les dependències dels centres de treball, la realització de tractament amb plaguicides d'us ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents al seu personal.

- Una revisió mèdica anual d'acord amb els requeriments que el Comitè de Seguretat i Salut estableixin en el concurs corresponent, incloent com a mínim:

- Analítica
- Electrocardiograma

- Proves diagnòstiques específiques: revisió ginecològica, mamografia, ecografia mamària, antígen prostàtic específic (PSA), i altres que es puguin considerar necessàries derivades de les proves bàsiques.

Totes aquestes proves són voluntàries per als treballadors i treballadores 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 i delegades de prevenció tindran el crèdit horari remunerat necessari, sempre que les dediquin al desenvolupament de les activitats de salut laboral.

Article 50. 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 51. Règim Disciplinari

51.1. Faltes

Es considerarà falta tot acte o omisió 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, normativa interna o resulti contrari al codi de conducta del grup ICF, així com a altres disposicions legals vigents.

Qualsevol persona treballadora del grup ICF que indueixi a altres a cometre accions o omissions sancionables per aquest règim, assumiran les mateixes conseqüències que aquests.

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

51.2. Graduació de les faltes

Els treballadors i treballadores (en el sentit donat en aquest article) podran ser sancionats pel conseller delegat de l'ICF o persona a qui expressament delegui després de l'obertura i resolució del corresponent expedient disciplinari, d'acord amb el que es disposa en aquest article, sens perjudici de les infraccions que disposi l'Estatut dels Treballadors.

Els treballadors/es esmentats, tenen dret a ser assistits i protegits per l'empresa davant de qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnia, difamació i en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions, tant a través de les corresponents pòlisses d'assegurança com a través de la protecció dels drets dels treballadors/es, en compliment del codi ètic i la resta de normativa interna, sempre i quan no s'hagi declarat ni dol ni frau.

51.2.1. Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció o tracte inadequat amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) En general, l'incompliment dels deures per descurança i en especial en el compliment de les tasques assignades, així com endarreriments no justificats en aquestes.
- 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, de 2 dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 5 dies al mes, enteses tant com retards de l'hora d'entrada com avançaments de l'hora de sortida; així com l'incompliment amb el procediment de control.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis; així com tots els recursos i mitjans que ICF posa a disposició dels seus professionals.
- g) Ús inadequat dels sistemes o eines informàtiques o amb finalitats no relacionades amb les tasques i responsabilitats de cadascú, inclòs l'accés i ús d'internet, així com a dispositius mòbils, sempre que no es derivi un perjudici per l'ICF i sempre que s'excedeixin els límits de la normativa

interna vigent sobre aquesta matèria.

h) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei, i sempre que no excedeixi de 2 hores.

i) Acabar amb saldo horari negatiu no justificat, dins del període permès de compensació, sempre que no superi el 5% de la jornada anual.

j) Incompliment de les instruccions dels superiors quan no causin o derivin perjudici als interessos de l'ICF.

k) No mantenir degudament actualitzades les dades relatives a situació familiar o situacions d'incapacitat que puguin tenir incidència a la seguretat social, hisenda pública, acció assistencial, mesures de flexibilitat laboral i d'acció social previstes en el conveni i qualsevol altre similar.

51.2.2. Són faltes greus les següents:

a) La manca de respecte degut als superiors, subordinats i resta de companys, així com la desconsideració i manca de respecte amb el públic. La manca de respecte es refereix tant a l'àmbit laboral com al tracte personal.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors que no siguin contraris a dret, 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 imprudència, inobservança o incompliment de la normativa, externa o interna, 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.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 al mes.

f) L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

g) La simulació, ocultació o l'encobriment d'errors propis o aliens o de faltes d'altres treballadors/es que puguin causar un perjudici a l'ICF.

h) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

i) L'exercici d'activitats professionals, empresarials, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat per aquells treballadors i treballadores subjectes a aquests requeriments.

j) 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.

k) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

l) Acabar amb saldo horari negatiu no justificat, dins del període permès de compensació, sempre que no superi el 10% de la jornada anual.

m) La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de treball.

n) Interrompre o pertorbar els serveis o tasques habituals, sense justificació, realitzant o permetent qualsevol activitat aliena a l'interès de l'ICF.

o) No comunicar a l'ICF, a través del Canal Ètic, fets presencials o coneguts que causin o puguin causar un perjudici greu als interessos de l'ICF, vulnerin la legislació vigent o sigui contraris a la normativa interna.

p) Retenir, voluntàriament, qualsevol mena de dades, cartes, documents, informes o similars o donar un ús o destí diferents dels que els hi sigui procedents. Registrar-se en qualsevol sistema d'informació amb les acreditacions d'un altre treballador o treballadora o simular la presència pròpia o d'un altre treballador/a, valent-se de qualsevol accés inapropiat als sistemes organitzatius o de control.

51.2.3. Són faltes molt greus les següents:

En cas que aquesta actuació impliqués risc d'accident per ell o ella mateixa, per la resta dels treballadors o treballadores o, inclús, risc d'interrupció dels serveis normals de l'ICF, podrà ser considerada com a molt greu.

a) La simulació de malaltia o accident.

b) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, l'apropiació, furt o robatori de bens de l'ICF, així com a d'altres treballadors o treballadores, de clients, proveïdors o de qualsevol altre persona, dintre de les dependències d'ICF així com qualsevol conducta constitutiva de delictes i que pugui tenir perjudici greu per a l'ICF.

c) El incompliment de les ordres dels superiors que no siguin contraries a dret, en relació a les responsabilitats pròpies del treballador i sempre i quan hagin apercibiments previs.

d) El falsejament voluntari de dades o informacions del servei. La violació dels deures de confidencialitat i deguda reserva; així com la utilització o difusió indegudes de dades o informació.

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

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

g) El incompliment de les normes d'incompatibilitats, quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat; així com l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i incompliment de la normativa, externa i interna, sobre aquesta matèria.

h) La reincidència en faltes greus, sancionades amb fermesa, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un període de 6 mesos.

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

j) L'embriaguesa o toxicomania, 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 si repercuteixen negativament en el treball o en la reputació de l'ICF.

k) L'assetjament de qualsevol mena en els termes recollits en la normativa relativa al menysteniment de la integritat moral. Es contempla, doncs, les possibles formes d'assetjament de tipus sexual, per raó de sexe, laboral o de qualsevol altre mena. Aquest assetjament es pot produir amb independència de l'horari, ubicació i/o del règim de contractació dels implicats.

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 o la 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.

o) De forma intencionada, fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes sobre qualsevol eina, aparell, instal·lació, edifici, informació, dades o documents de l'ICF o de qualsevol tercer relacionat amb l'ICF, al qual s'hagi tingut accés en l'exercici de la responsabilitat del treballador o treballadora.

p) Violar el secret de la correspondència, així com la confidencialitat dels documents reservats de l'ICF, d'acord amb la normativa interna aplicable.

q) Dedicar-se a activitats contràries als interessos de l'ICF que puguin incidir en un deteriorament de la seva imatge.

r) La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de malaltia o accident.

s) Falsejar documents o informacions per accedir a qualsevol avantatge, producte, promoció o benefici en general, en interès propi o d'un tercer.

t) Qualsevol actuació que comporti qualsevol irregularitat en les relacions amb les empreses col·laboradores, contractistes o proveïdores de l'ICF.

u) No col·laborar amb l'ICF en la posada en marxa dels mecanismes de control i supervisió necessaris per garantir la seguretat física i lògica de les persones, dels actius i de la informació amb greu perjudici dels interessos de l'ICF.

v) La imprudència, inobservança o incompliment de la normativa interna o externa sempre que aquesta actuació impliqués risc d'accident per la pròpia persona treballadora, per la resta dels treballadors o treballadores o, inclús, risc d'interrupció dels serveis normals de l'ICF.

w) En general, qualsevol actuació del treballador o treballadora que pogués ser constitutiu de delictes per sí mateix o per l'ICF, d'acord amb la Política de prevenció de delictes i contra el frau.

x) Realitzar de manera continuada o abusiva, sense el permís adient, activitats privades durant la jornada, així com utilitzar de manera contrària a la normativa relativa a dispositius mòbils o teletreball o de forma continuada i extra professional, els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador o treballadora per part de l'empresa, havent estat el treballador/a advertit prèviament per escrit.

y) L'enviament intencionat d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web utilitzant qualsevol mitjà corporatiu, si el contingut d'aquests tinguessin un caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic o pogués danyar la imatge de l'ICF o dels seus treballadors o causés un greu perjudici als interessos de l'ICF.

z) L'incompliment reiterat de la Política de Prevenció de Delictes i Contra el Fraus, de les Polítiques del Model de Prevenció Penal en les societats participades pel Grup ICF i la Política de Confidencialitat i Privacitat del Grup ICF.

51.3. Sancions:

Les sancions que poden imposar-se, un cop dut a terme el procediment sancionador i en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

- Advertència 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
- Inhabilitació per a l'ascens per un període d'1 a 2 anys

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys
- Acomiadament amb pèrdua total dels seus drets a l'ICF

Les sancions imposades per incompliments laborals, s'entenen sense perjudici de les accions jurídiques pertinents en l'àmbit penal, quan l'incompliment pogués ser constitutiu de delictes.

51.4. Procediment sancionador:

La facultat d'imposar sancions correspon al màxim responsable en matèria de personal de l'empresa. Les sancions que s'imposin, estaran recollides en una acta interna, un cop finalitzat l'expedient disciplinari que procedeixi, i seran executives immediatament, sense 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 o greus, a qualsevol persona treballadora que no sigui de les previstes en l'apartat anterior, no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència al treballador/a. En el cas que hi hagués una possible segona sanció lleu, en el termini de 6 mesos respecte l'anterior, que afectés al mateix treballador/a, es tramitarà com a expedient disciplinari com en els següents paràgrafs s'indica.

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 laborables; 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:

- Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions, en el que s'haurà de fer constar la data en que ha estat realitzat.
- Notificació al treballador/a de l'inici de l'expedient i dels fets investigats.
- Notificació als representants dels treballadors, excepte quan el treballador/a manifesti per escrit la no notificació als mateixos/es.
- Nomenament d'instructor.
- Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- Plec de descàrrecs en faltes greus o molt greus.
- Informe dels representants dels treballadors.

h) Proposta de l'instructor/a sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

i) Resolució signada pel màxim responsable en matèria personal de l'empresa.

La persona instructora disposa d'un termini màxim de 10 dies laborals, a comptar a partir de la data de notificació a l'instructor/a de la incoació de l'expedient, per proposar arxiu de les actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular el ple de càrrecs.

La persona afectada disposa d'un termini de 10 dies laborables, a comptar a partir de la notificació del plec de càrrecs, per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions i/o els documents que consideri convenients per a la seva defensa i, si ho considera oportú, proposar la practica de les proves que consideri adients en la seva defensa.

En el cas que s'hagi proposat la practica de proves, la persona instructora ha de valorar-ne, l'admissibilitat justificadament i procedir a la pràctica de les mateixes, en un termini màxim de 15 dies laborables. El resultat de la pràctica de la prova es notificarà a l'interessat/da i s'incorporarà a l'expedient disciplinari.

Un cop celebrats els anteriors tràmits, la persona instructora ha de formular proposta de resolució en el termini màxim de 10 dies laborables, en que ha de determinar els fets que considera provats, la infracció que constitueixen i la sanció que proposa.

Aquesta proposta de resolució es notificarà a l'interessat/da, així com als representats dels treballadors, en un termini de 5 dies laborables. La persona afectada podrà formular les seves al·legacions a la proposta de resolució en termini màxim de 5 dies laborables a comptar des de la notificació de la mateixa. La notificació als representants dels treballadors serà anònima, fent constar tan sols la tipificació de la infracció i la sanció que es proposa.

Quan la persona afectada hagi sol·licitat per escrit l'assistència dels representants dels treballadors, aquests podran presentar informe o escrit d'al·legacions previ dictat de la proposta de resolució. En tot cas, els representants dels treballadors estan obligats a guardar reserva sobre tot el procediment.

Un cop dictada la proposta de resolució, i notificada a la persona interessada així com als representants dels treballadors, la persona instructora ha de remetre l'expedient complet al màxim responsable en matèria de personal de l'empresa, per tal que dicti resolució, respectant en tot cas el termini màxim de 60 dies laborables per substanciar l'expedient disciplinari.

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.

51.5.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 recursos humans de 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 52. Fons Social

S'estableix un fons social per al personal de l'empresa, a fi de donar cobertura o compensar part de les despeses dels treballadors i treballadores de l'ICF i li hagi ocasionat conceptes similars als següents:

52.1. Per descendents amb qualsevol mena de discapacitat o per tractaments de trastorns específics de l'aprenentatge, trastorns en la comunicació o trastorns en el desenvolupament o relació interpersonal, prèviament diagnosticat per professionals col·legiats.

52.2. Per tractaments sanitaris que tractin problemes de salut no coberts o coberts parcialment per la Seguretat Social prèviament diagnosticat per professionals col·legiats.

52.3. Escoles bressol, estudis reglats fins a grau universitari per als treballadors/es i fills/es en edat escolar.

52.4. Viduïtat del treballador/a i orfenesa dels fills i filles menors de 25 anys dels treballadors/es.

52.5. Naixement i/o adopció.

52.6. Matrimoni o parella de fet registrada amb el topall d'una vegada dins de la vida laboral de l'ICF.

52.7. Pròtesis oculars, auditives o ortopèdiques o d'altres pròtesis no cobertes per la seguretat social; reducció de diòptries amb làser; tractaments odontològics.

52.8. Sepeli de parella i fills/es, sempre que acreditat que no està cobert per assegurança totalment.

52.9. Ascendents a càrrec de la persona treballadora degudament acreditat, sempre que l'ascendent no tingui ingressos superiors a 1,5 vegades el SMI.

52.10. Situacions excepcionals.

Cap liquidació del fons a favor d'un treballador o treballadora pot generar-li cap mena d'enriquiment indegut.

La Comissió paritària s'encarregarà de l'actualització i aplicació de les bases del fons social, així com, l'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.

En cas dels treballadors i treballadores temporals es requereix una antiguitat mínima de 12 mesos en el moment que es convoca el fons social.

Aquest fons es dotarà anualment amb 400€ per treballador/a (en cas que hagi estat menys de 6 mesos de l'exercici anterior computarà 200€) que tingui dret a percebre algun tipus d'ajut en el moment de la convocatòria del fons social. El sobrant es passarà a incrementar la bossa de l'any següent.

L'import s'actualitzarà anualment amb el mateix percentatge que els increments salarials aprovats per l'administració.

La dotació en el primer exercici serà del doble de l'import acordat.

Article 53. Jubilació Anticipada i Jubilació Parcial

Les modalitats de jubilació anticipada i jubilació parcial es regularan pel reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, així com en la seva normativa de desenvolupament, pel que fa els requisits i contractes de relleu i de substitució en el seu cas, subjecte sempre a la normativa vigent en cada moment.

El/la treballador/a de més de 63 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, i es desvinculi al 100% del grup d'empreses, amb una antiguitat global mínima de 10 anys al grup ICF i estigui en actiu en el moment de la sol·licitud, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

- Als 67 anys: 4.000€ bruts i 4 mensualitats brutes prorratejades
- Als 66 anys: 5.000€ bruts i 6 mensualitats brutes prorratejades
- Als 65 anys: 6.000€ bruts i 6 mensualitats brutes prorratejades
- Als 64 anys: 8.000€ bruts i 8 mensualitats brutes prorratejades
- Als 63 anys: 10.000€ bruts i 8 mensualitats brutes prorratejades

El mínim serà de 15.000€ bruts en els casos anteriors, sempre que compleixin amb antiguitat mínima de 10 anys. Quan la permanència global sigui inferior als 10 anys, el càlcul s'efectuarà per la part proporcional al temps treballat. Tanmateix, quan la jubilació es faci de manera parcial, el càlcul del premi serà en la mateixa proporció a la jubilació.

Article 54. Incapacitat Laboral Temporal (IT)

El grup ICF abonarà la diferència entre la prestació que aboni la seguretat social i el salari net durant el temps que duri la incapacitat temporal, naixement i altres prestacions de la seguretat social.

Article 55. Indemnitzacions per Mort o Invalidesa

L'empresa abonarà les indemnitzacions per import de 60.000 euros en cas de mort, 72.000 euros per invalidesa total i 100.000 euros en cas d'invalidesa absoluta o gran invalidesa. La direcció de l'empresa assumeix el compromís d'actualitzar els capitals assegurats d'acord amb l'article 33 d'aquest conveni.

L'empresa pot contractar una pòlissa d'assegurança per a la cobertura d'aquestes contingències.

En els casos de invalidesa només podran gaudir d'aquesta indemnització una sola vegada, independentment de les possibles situacions de milloria o empitjorament que es puguin generar.

Es disposarà de 2 anys des de la declaració de invalidesa per a poder demanar formalment aquesta indemnització.

Article 56. Complements Extrasalarials

56.1. 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, d'acord amb normativa interna vigent.

56.2. En els desplaçaments amb vehicles particulars per motiu de feina, s'indemnitzarà d'acord amb les quanties expressades a l'annex III 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, d'acord amb normativa interna vigent.

56.3. 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 (excepte situacions excepcionals), els treballadors meritiran el dret a indemnització en concepte de despeses de menjar, amb tiquet restaurant de valor 11 euros/dia.

56.4. Premis: L'ICF estableix premiar els treballadors i treballadores que compleixin 10 anys, amb un regal protocol·lari. L'atorgament es farà el mes de desembre de l'any que meriti, estant el treballador/a en actiu a l'ICF.

56.5. Ajuda per fills amb discapacitat, El grup ICF abonarà al personal que tingui fills amb una discapacitat declarada per l'organisme corresponent, igual o superior al 33%, sempre que estigui al seu càrrec, l'import anual de 1.200€ mentre es mantingui en aquesta situació. Aquest import s'abonarà mensualment en dotzenes parts a partir de la data en que s'acrediti a l'empresa aquesta situació.

Article 57. *Pla de Pensions*

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni l'empresa constituirà un pla de pensions amb una referència de 600€/anuals per persona treballadora. El treballador/a haurà d'estar en actiu en el moment de l'aportació, que per defecte es farà al mes de desembre de cada exercici.

Article 58. *Opcions de finançament dels treballadors*

- Préstec personal empleat fins 20.000€ fins 5 anys, a Euríbor 12mesos + 1%.
- Préstec personal ECO fins 20.000€ fins 10 anys, a Euríbor 12mesos + 1%.

Per calcular el % d'endeutament es necessita que l'empleat aporti la següent documentació:

- Darrera CIRBE.
- Darrer rebut dels préstecs/finançaments vigents (inclou financeres com Cofidis, pagaments de targeta de crèdit ajornats i pagaments compromesos (pensió d'aliments, embargaments).
- Criteri prudència: la totalitat dels préstecs/finançaments on l'empleat sigui titular s'imputaran al 100% a l'empleat independentment del número de titulars.

Alternativament s'estudiarà diferents imputacions sempre que el treballador/a aporti documentació justificativa dels ingressos de la resta de titulars i aportació al pagament d'aquests finançaments.

- Préstec hipotecari treballador/a fins 100% del menor valor entre taxació i preu de compra, fins 35 anys amb el topall que la data de finalització del préstec no superi l'edat legal de jubilació, sempre tenint en compte criteris de risc.

Càlcul endeutament màxim: 35% del sou brut anual del treballador/a.

Condicions: Euríbor 12 mesos + 1,50%. Bonificat 1,5% per als treballadors/es en actiu, de manera que queda un Euríbor + 0% mentre es formi part de la plantilla.

Per calcular el % d'endeutament es necessita que el treballador/a aporti la següent documentació:

- Darrera CIRBE.
- Darrer rebut dels préstecs/finançaments vigents (inclou financeres com Cofidis, pagaments de targeta de crèdit ajornats...).
- Taxació de l'habitatge.
- Contracte d'arres.

Article 59. *Vida Saludable*

En el comitè de seguretat i salut s'acordaran les mesures per incentivar la vida saludable dels seus treballadors i treballadores.

Disposició Derogatòria

El contingut del present conveni en general substitueix qualsevol altra anterior, essent derogats expressament els complements anteriors vigents.

ANNEX
ADAPTACIÓ TAULES SALARIALS I ANTIGUITAT

Grup	Nivells nou conveni 2023-2027	Salaris base 2023	Correspondència amb conveni 2013-2015
1	1	74.802,87	Grup 1 Nivell 1
	2	70.133,24	Grup 1 Nivell 2
	3	66.630,90	Grup 1 Nivell 3
	4	61.961,63	Grup 1 Nivell 4
	5	57.291,63	Grup 1 Nivell 5
	6	52.622,24	Grup 1 Nivell 6
	7	47.952,49	Grup 1 Nivell 7
	8	43.282,98	Grup 1 Nivell 8
2	1	47.018,56	Grup 2 Nivell 1
	2	44.216,86	-
	3	41.415,13	Grup 2 Nivell 2
	4	38.613,36	-
	5	35.811,69	Grup 2 Nivell 3
	6	33.009,78	-
	7	30.208,01	Grup 2 Nivell 4
	8	27.406,28	-
	9	24.604,57	Grup 2 Nivell 5
3	1	35.111,24	Grup 3 Nivell 1
	2	33.651,68	-
	3	32.192,48	Grup 3 Nivell 2
	4	30.733,31	-
	5	29.274,08	Grup 3 Nivell 3
	6	27.814,78	-
	7	26.355,44	Grup 3 Nivell 4
	8	24.896,25	-
	9	23.436,92	Grup 3 Nivell 5
4	1	62.716,38	
	2	56.444,74	-
	3	50.173,10	Delegat Comercial
	4	43.901,47	-
	5	37.629,85	Delegat Comercial

Transposició de nivells salarials: aquelles persones que tenen els nivells estipulats d'acord amb el conveni de Grup ICF 2013-2015, el seu nivell salarial a partir de l'entrada en vigor del present conveni serà el que es correspongui (actualitzat) amb el nou nivell que tingui el mateix salari base que ja tenia amb l'anterior conveni.

ANNEX I
TAULES SALARIALS

Grup	Nivell	Salari Base + extra	Salari Base sin extra	Complements					Prorrata P.E.
				Comandament	Jornada D.E.	Lloc Treball	Secretaries DG	Triennis	
1	1	74.802,87	69.868,28	7.004,45	5.837,64	-	-	1.000,00	4.934,59
1	2	70.133,24	65.198,65	7.004,45	5.837,64	-	-	1.000,00	4.934,59
1	3	66.630,90	61.696,31	7.004,45	5.837,64	-	-	1.000,00	4.934,59
1	4	61.961,63	57.027,04	4.669,27	4.669,27	-	-	1.000,00	4.934,59
1	5	57.291,63	52.357,04	4.669,27	4.669,27	-	-	1.000,00	4.934,59
1	6	52.622,24	47.687,65	4.669,27	4.669,27	-	-	1.000,00	4.934,59
1	7	47.952,49	44.513,22	4.086,05	4.086,05	-	-	1.000,00	3.439,27
1	8	43.282,98	39.843,71	4.086,05	4.086,05	-	-	1.000,00	3.439,27
2	1	47.018,56	43.579,29	-	4.086,05	3.677,70	-	1.000,00	3.439,27
2	2	44.216,86	40.777,59	-	3.502,23	3.677,70	-	1.000,00	3.439,27
2	3	41.415,13	37.975,85	-	3.502,23	3.677,70	-	1.000,00	3.439,27
2	4	38.613,36	35.174,09	-	3.502,23	3.677,70	-	1.000,00	3.439,27
2	5	35.811,69	32.372,42	-	3.502,23	3.677,70	-	1.000,00	3.439,27
2	6	33.009,78	29.570,51	-	2.451,56	2.918,52	-	1.000,00	3.439,27
2	7	30.208,01	26.768,74	-	2.451,56	2.918,52	-	1.000,00	3.439,27
2	8	27.406,28	23.967,01	-	2.451,56	2.918,52	-	1.000,00	3.439,27
2	9	24.604,57	21.165,30	-	2.451,56	2.918,52	-	1.000,00	3.439,27
3	1	35.111,24	31.803,43	-	2.918,52	-	4.144,54	1.000,00	3.307,82
3	2	33.651,68	30.343,86	-	2.918,52	-	4.144,54	1.000,00	3.307,82
3	3	32.192,48	29.099,57	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	4	30.733,31	27.640,4	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	5	29.274,08	26.181,17	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	6	27.814,78	24.721,87	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	7	26.355,44	23.262,53	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	8	24.896,25	21.803,34	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
3	9	23.436,92	20.344,01	-	-	-	4.144,54	1.000,00	3.092,91
4	1	62.716,38	62.716,38	-	-	-	-	1.000,00	-
4	2	56.444,74	56.444,74	-	-	-	-	1.000,00	-
4	3	50.173,10	50.173,10	-	-	-	-	1.000,00	-
4	4	43.901,47	43.901,47	-	-	-	-	1.000,00	-
4	5	37.629,85	37.629,85	-	-	-	-	1.000,00	-

ANNEX II
HORES EXTRAORDINARIES

Grup	Normals	Festives
2	20,85	26,06
3	16,72	20,90

Barcelona, 4 de gener de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada