

## ACORD COL·LECTIU DE LA FUNDACIÓ INSTITUT CATALÀ DE NANOCIÈNCIA I NANOTECNOLOGIA

Per la representació de la "*Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia*" (en endavant, la "Institució" o "ICN2"), amb domicili a Cerdanyola del Vallès-08290, Edifici Q del Campus de Bellaterra de la Universitat Autònoma de Barcelona i NIF G-63277776.

D. Lluís Bellafont  
Dña. Rocío Pérez

Per la representació dels treballadors/es

D. Marc Maymó  
Dña. Rebeca Diéguez  
D. Xavier Ros.  
Dña. Anna Puig

Elegits pels treballadors/es de l'ICN2 per atribuir la seva representació per a la negociació dels presents acords amb data 17 de novembre de 2014.

A la ciutat de Cerdanyola del Vallès a 19 de març de 2015

**REUNIDES** les persones que s'especifiquen, representants respectivament de la direcció de l'ICN2 i dels treballadors/es de la mateixa, persones que constitueixen **la comissió negociadora dels acords col·lectius d'empresa**, que regulen les condicions laborals del personal laboral de la Institució que afectarà a tots els treballadors/es de la mateixa, llevat del personal expressament exclòs del seu àmbit d'aplicació, **MANIFESTEN**:

(i) Que ICN2 té com a objecte social la investigació en matèria de nanociència i nanotecnologia.

(ii) Que el Conveni Col·lectiu de treball que s'ha vingut aplicant al personal de l'ICN2 ha estat el Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

(iii) Que en data de 21 de juliol de 2012, es va publicar al BOE el XIII Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació, l'article 2 del qual va excloure expressament del seu àmbit d'aplicació a les fundacions que estiguessin participades per l'Administració autonòmica. Com a conseqüència d'aquesta previsió, ICN2 ha quedat exclosa de l'àmbit d'aplicació del mencionat Conveni col·lectiu.

(iv) Que donada la impossibilitat d'aplicar el referit conveni sectorial és pel que ICN2 ha considerat oportú promoure la negociació d'aquests acords, que respecten els drets adquirits per tots els treballadors/es de l'ICN2 derivats tant de les normes aplicables a la pròpia institució, com de les condicions particulars establertes en els seus contractes de treball.

Que havent arribat a un acord definitiu en la negociació dels referits **acords col·lectius d'empresa**, es reuneixen les parts per tal de resumir, en una acta final, el contingut dels acords assolits:

En aquest sentit, les parts concreten els següents **ACORDS**:

**Primer. Àmbit d'aplicació.**

Els presents acords són d'àmbit d'empresa i afectaran a tots els treballadors/es de l'ICN2, quedant exclosos docents i investigadors externs a la Institució en l'exercici de la seva activitat professional i estudiants en pràctiques en règim de col·laboració.

**Segon. Vigència i durada.**

Els presents acords entraran en vigor el dia 1 de gener del 2015.

La durada dels presents acords serà de dos anys a comptar de la seva entrada en vigor, de manera que quedaran conclosos el dia 31 desembre 2016.

**Tercer. Pròrroga.**

Els presents acords s'entendran tàcitament prorrogats per successius períodes d'una anualitat, si no és objecte de denúncia per a la seva rescissió o revisió, per qualsevol de les parts, amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment.

**Quart. Garantia personal.**

Es respectaran les condicions personals que en conjunt i en còmput anual, i des del punt de vista de percepció siguin més beneficioses que les fixades en aquests acords, mantenint-se estrictament "ad personam".

**Cinquè. Grups Professionals.**

L'estructura d'enquadrament professional dels treballadors/es de l'ICN2 es basa en Grups Professionals.

Els treballadors/es s'enquadren en els seus grups professionals, podent-se'ls assignar qualsevol de les funcions relacionades amb l'esmentat grup a què pertanyen, sempre que comptin amb la formació acadèmica i habilitació necessària. El canvi de funció dins el mateix grup professional no tindrà la consideració de modificació substancial de condicions de treball ni de mobilitat funcional, podent ser aplicat per l'ICN2 sempre que en concorri la necessitat.

En funció de les aptituds professionals, coneixements (formació i experiència), iniciativa / autonomia, complexitat, responsabilitat i comandament, s'estableixen els següents grups professionals.

Definició dels grups professionals:

**1. Grup de Personal investigador.**

Són funcions del personal investigador, la investigació, la difusió, la valorització i la transferència del coneixement al servei de la cultura, de la qualitat de vida i del desenvolupament econòmic.

El personal investigador pot comprendre, a títol enunciatiu, les categories següents:

a) **Investigador/a:** És el doctor/a amb experiència, que, aïlladament o en col·laboració amb altres investigadors, du a terme amb la màxima responsabilitat, treballs i projectes

d'investigació, dirigint-los com a investigador/a principal i assumint la direcció del personal col·laborador i auxiliar necessari.

b) **Investigador/a Col·laborador/a:** És el doctor/a que, sense assumir la direcció o responsabilitat plena o parcial en els diferents projectes de recerca, col·labora amb els Investigadors/es en la realització dels mateixos.

c) **Ajudant d'Investigació:** És el Graduat/a o Llicenciat/da que s'inicia en la investigació, col·laborant amb els Investigadors/es o Col·laboradors/es en les tasques d'investigació pròpies dels diferents projectes.

## 2. Grup de Personal de serveis científic tècnic.

Són funcions del personal de serveis científic tècnic el donar suport científic i tècnic al personal investigador, facilitar als investigadors l'ús d'equipament especialitzat tant en treballs rutinaris com en serveis altament qualificats així com la participació en el desenvolupament, el disseny i la implementació de solucions científic tècniques adequades per a la consecució dels objectius de l'institut.

El personal de serveis científic tècnic pot comprendre, a títol enunciatiu, les categories següents:

a) **Cap de secció:** És el responsable de la gestió i el funcionament de cadascuna de les divisions de suport i desenvolupament. Pot assumir la direcció d'enginyers/es d'investigació, tècnics/es especialistes i tècnics/es de suport.

b) **Enginyer/a d'investigació:** És el Doctor/a o Enginyer/a que dona suport en les àrees d'investigació pel que fa al desenvolupament tècnic dels projectes científics ja sigui dins d'un grup de recerca com dins d'una de les divisions de suport i desenvolupament. Aquest grup equival al "Oficial 1a. oficis auxiliars/laboratoris" de les taules salarials de referència del Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

c) **Tècnic/a especialista:** És el personal que pot ser Doctor/a o Llicenciat/da que dona suport en les àrees d'investigació pel que fa a la utilització avançada d'equípaments científics especialitzats. Aquest grup equival al "Oficial 1a. oficis auxiliars/laboratoris" de les taules salarials de referència del Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

d) **Tècnic/a de suport:** És el personal que pot ser Llicenciat/da o Tècnic/a Superior que dona suport al funcionament de les divisions o grups científics amb menys responsabilitat que el tècnic especialista. Aquest grup equival al "Oficial 2a oficis auxiliars/laboratoris" de les taules salarials de referència del Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

## 3.- Grup de Personal d'administració i serveis.

Correspon al personal d'administració i serveis la gestió tècnica, econòmica i administrativa, així com el suport, assessorament i assistència en el desenvolupament de les funcions de la Institució, particularment en les àrees de recursos humans, organització administrativa, assumptes econòmics, informàtica, arxius, informació, serveis generals, així com el suport a la investigació i la transferència de tecnologia i a qualssevol altres processos de gestió administrativa i de suport que es determini necessari per a la Institució en el compliment dels seus objectius.

Es classifica en els següents subgrups:

a) **Cap Superior.** És el que té al seu càrrec la Gerència i responsabilitat de més d'una secció o servei de la Institució (o un d'aquests quan la seva importància, segons el parer de la Direcció del Centre, ho requereixi).

b) **Cap de Secció.** És el titulat superior designat per la Direcció per realitzar funcions de Director de departament. Dirigeix a les oficines el treball d'un o més Caps de negociat.

c) **Cap de Negociat.** És el personal que actua com a comandament intermedi dins d'un departament. Pot assumir la direcció d'empleats administratius inferiors, estant a les ordres immediates del Cap de secció o del Cap superior.

d) **Oficial de primera.** És el personal tècnic, que per la seva capacitació professional i experiència exerceix les funcions administratives de major responsabilitat, podent coordinar i/o assumir fins i tot la direcció del treball d'altres empleats administratius.

e) **Oficial de segona administratiu.** És l'empleat/a que exerceix funcions administratives, despatxa correspondència o tramita documents que exigeixin iniciativa o responsabilitat.

f) **Auxiliar administratiu.** Comprèn aquesta categoria l'empleat/a major de 18 anys que realitza funcions administratives i burocràtiques sota la direcció del seu immediat superior.

Els Grups i les categories especificats en els apartats anteriors tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de tenir-les totes proveïdes si el volum de l'activitat de la Institució i les seves necessitats no ho requereixen i les disposicions legals no ho exigeixen. Podran existir altres categories d'acord amb la legislació vigent. La possessió de títols o diplomes acadèmics no modifica per sí mateixa la classificació professional dels qui els ostenten o posseeixen.

#### Sisè. Contractació.

Podrà celebrar-se qualsevol tipus de contracte de treball la modalitat del qual estigui recollida en la legislació laboral vigent en cada moment.

A data de la signatura dels acords i a títol enunciatiu els contractes són:

- Contracte indefinit.
- Contracte d'interinitat.
- Contractes per a la realització d'una obra o servei determinat.
- Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.
- Contracte de treball en pràctiques.
- Contracte per a la formació.
- Contracte a temps parcial.

Contractació de Personal Investigador, Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

- Contracte predoctoral.
- Contracte d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.
- Contracte d'investigador distingit.

### Setè. Període de prova.

El personal de nou ingrés quedarà sotmès, llevat pacte en contra, a un període de prova que no podrà excedir del que estableix el següent quadre:

<b>Grup Professional</b>	<b>Període de prova</b>
Investigador/a	6 mesos
Investigador/a col·laborador/a	4 mesos
Ajudant d'investigació	4 mesos
Enginyer/a d'investigació	4 mesos
Tècnic/a especialista	4 mesos
Tècnic/a de suport	4 mesos
Cap Superior	6 mesos
Cap de Secció	6 mesos
Cap de Negociat	4 mesos
Oficial de Primera	4 mesos
Oficial de segona administratiu/va	4 mesos
Auxiliar administratiu/va	3 mesos

Qui hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat a la Institució, sota qualsevol modalitat de contractació, estarà exempt del període de prova.

Durant el període de prova, tant el treballador/a com la Institució podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense termini de preavís ni dret a indemnització.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a per a l'ICN2. La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador/a durant el període de prova interromp el còmput del mateix, sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

### Vuitè. Excedències.

L'excedència podrà ser forçosa, especial i voluntària.

**Excedència forçosa:** Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, i es concedirà, prèvia comunicació escrita a la Institució, en els següents supòsits:

Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec.

Per a l'exercici d'accions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertanyi el treballador/a tingui representativitat legal suficient en l'àmbit del present conveni. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al que cessi en el càrrec.

**Excedència especial:** El període en què el treballador/a romanguí en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat; tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'ICN2, especialment en ocasió de la seva reincorporació, i durant el primer any donarà dret a reserva de lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Es concedirà, prèvia comunicació escrita a la Institució, en els següents supòsits:

Per un període no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. El reingrés s'ha de produir dins de la finalització del termini concedit.

Per un període no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. El reingrés s'ha de produir dins del mes següent a la desaparició de la causa que va motivar l'excedència o de la finalització del termini concedit.

Les excedències previstes en aquests apartats, el període de durada de les quals podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/es. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la Institució generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'ICN2.

**Excedència voluntària:** Llevat que s'indiqui una altra cosa en els apartats següents, l'excedència voluntària es concedirà per un termini mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. L'excedent voluntari conserva un dret preferent al reingrés a la Institució, en les vacants d'igual categoria que es produïssin, sempre que hagués manifestat per escrit el seu desig de reingrés, tres mesos abans de la finalització de l'excedència. Es concedirà en els següents supòsits:

Amb caràcter general, i per qualsevol causa, el treballador/a amb, almenys, una antiguitat d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Haurà de sol·licitar el reingrés tres mesos abans que finalitzi l'excedència.

Si la concessió de l'excedència voluntària fos motivada per concessió de beca, viatge d'estudis o participació en cursos de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador/a, se li computarà l'antiguitat durant aquest període d'excedència, així com el dret a reincorporar-se automàticament al lloc de treball, al qual haurà de reintegrar-se en el termini màxim de set dies.

Tots els excedents que no sol·licitin la reincorporació dins dels terminis assenyalats i que no es reintegrin al lloc de treball en els terminis establerts, causaran baixa definitiva en la Institució.

#### Novè. Extinció del Contracte.

Els treballadors/es que vulguin cessar voluntàriament en el servei de la Institució estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint amb els següents terminis de preavis:

Grup Professional	Temps de preavis
Investigador/a	1 mes
Investigador/a col·laborador/a	1 mes
Ajudant d'investigació	1 mes
Enginyer/a d'investigació	1 mes
Tècnic/a especialista	1 mes
Tècnic/a de suport	1 mes

Cap Superior	1 mes
Cap de Secció	1 mes
Cap de Negociat	1 mes
Oficial de Primera	1 mes
Oficial de segona administratiu/va	1 mes
Auxiliar administratiu/va	15 dies

L'incompliment per part dels treballadors/es de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'ICN2 a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

En qualsevol cas, les parts, de mutu acord, poden pactar terminis més curts als establerts.

Si la Institució rep el preavis en temps i forma, estarà obligada a abonar al treballador/a la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavis.

En aquells casos en què l'extinció del contracte de treball es produeixi per voluntat de l'ICN2, la Institució ha de respectar el termini de preavis legalment establert segons la modalitat contractual de què es tracti i la causa que motiva la decisió extintiva. La no concessió del preavis implicarà l'obligació de la Institució d'abonar els salaris corresponents a aquest període.

#### Desè. Condicions econòmiques.

La política salarial de l'ICN2 anirà encaminada a assegurar la sostenibilitat de la Institució i podrà contemplar increments salarials generals o individuals d'acord a les polítiques internes de la Institució.

Es seguiran com a referència les taules salarials del Conveni Col·lectiu estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

Des de l'1 de gener de 2015, l'ICN2 no abonarà cap quantitat en concepte de trienni. Les quantitats que es percebien per antiguitat a data 31 de desembre de 2014, es transformaran en un complement personal que experimentarà en el futur el mateix increment percentual que el concepte de sou.

#### Onzè. Jornada de Treball.

La jornada laboral a temps complet per a tot el període de vigència d'aquests acords serà de 1.630 hores efectives de treball en còmput anual, descomptats els festius i vacances.

Atenent en la mesura del possible les conveniències del personal i respectant sempre la jornada màxima, els horaris de tot el personal estaran subordinats a les necessitats de la Institució, en conseqüència, podran ser revisats per ajustar-los al desenvolupament dels programes d'investigació i les altres activitats pròpies de la Institució, fins i tot quan per a la realització d'aquestes tasques s'hagin d'atendre compromisos fora dels centres de treball, en territori nacional o a l'estranger.

La jornada laboral es realitzarà de dilluns a divendres.

La jornada màxima diària no superarà les 9 hores, respectant en tot cas el descans entre jornades que estableix la legislació vigent.

Tot el personal podrà gaudir, a l'intermedi del seu treball, d'un descans retribuït de quinze minuts.

Quan el tipus d'activitat ho requereixi i a criteri de la Institució, podrà proposar-se a determinat personal, desenvolupar el seu treball des del seu domicili o lloc lliurement escollit per aquest; en aquests casos, s'haurà de pactar per escrit i de comú acord entre la Institució i l'empleat, el tipus de tasca a realitzar, la durada màxima de la mateixa, els nivells de control i seguiment que siguin necessaris, així com la disposició a presentar-se a les dependències del Centre tantes vegades com sigui requerit durant l'execució de les tasques encomanades.

Anualment la Institució elaborarà un calendari en el qual es distribuirà la jornada anual respectant tant els descansos intersetmanals com el nombre d'hores que ha d'existir entre el començament i final de la jornada diària establerts amb caràcter general en les disposicions legals.

Es podrà establir en el calendari laboral una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any que haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en els presents acords i en l'Estatut dels Treballadors. Aquesta distribució irregular de la jornada pot arribar fins al 15% de les jornades anuals previstes comunicant la seva aplicació als treballadors/es amb la deguda antelació.

#### Dotzè. Vacances.

Les vacances tindran una durada de 28 dies laborables retribuïts a l'any, distribuïts preferentment de la següent manera:

- 22 dies laborables.
- 2 dies laborables a gaudir per Setmana Santa.
- Els 4 dies laborables restants a gaudir per Nadal.

A més es disposarà de 3 dies de lliure disposició, prèvia comunicació i autorització dels responsables de la Institució.

Si dins del període de vacances es produís una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballador/a podrà fer-ho un vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### Tretzè. Festes.

Les festes a gaudir pel personal seran les nacionals que es fixin en el calendari oficial de festes i les locals que determini el calendari.

Totes les festes seran abonables i no recuperables.

El gaudi de qualsevol altra festivitat no compresa en l'Apartat 1r d'aquest pacte estarà expressament condicionat a l'acord que s'obtingui entre la Direcció i els representants del personal, sobre el gaudi de la festivitat addicional, no havent-hi lloc al gaudi de cap altra festivitat sense la obtenció d'aquest acord.

En el cas que la festa concorri en dia inhàbil del calendari de l'ICN2 (dissabte o vacances) no hi haurà lloc a l'abonament de retribució independent per aquest festiu, ni a la reducció de la jornada habitual en la setmana en què concorri. Així mateix, quan el festiu concorri en qualsevol altre dia de la setmana normalment hàbil, la retribució d'aquest festiu s'estendrà al nombre d'hores ordinàries que aquesta jornada hagués tingut, de ser laborable.

#### Catorzè. Permisos.

Els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aplicació dels presents acords avisant amb la suficient antelació i justificant-ho adequadament, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps que a continuació es detalla.

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 3 dies naturals en cas de naixement de fill, accident, malaltia greu, hospitalització o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament superior a 200 quilòmetres (distància computada des del seu domicili en trajecte d'anada), el termini serà de cinc dies. En el cas d'hospitalització aquest permís es donarà per acabat abans de la seva finalització si el familiar rebés l'alta mèdica.

c) 2 dies naturals en els supòsits d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís es donarà per acabat abans de la seva finalització si el familiar rebés l'alta mèdica.

d) 1 dia per trasllat de domicili habitual.

e) 1 dia per casament de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que haurà de gaudir-se el mateix dia de la cerimònia.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials, havent-se de justificar prèviament la formalització de la matrícula i posteriorment l'assistència a l'examen.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball, previ avís i justificació.

j) Els treballadors/es amb, almenys, un any d'antiguitat a la Institució tindran dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys.

Per al gaudi d'aquest permís el treballador/a ha de sol·licitar amb un preavís mínim d'un mes i ha de constar expressament la seva concessió per part de la Institució. Addicionalment, es podran concedir permisos per a la realització de cursos, projectes d'investigació, tesis doctorals, congressos, reunions científiques, etc. Així mateix, perquè aquest permís sigui retribuït haurà de constar expressament, en la seva concessió, que aquest és el seu caràcter. En aquest cas, les despeses de matrícula, desplaçaments i estada podran anar a càrrec de la Institució.

A més efectes organitzatius, el treballador/a procurarà avisar a la Institució amb 1 setmana d'antelació el gaudiment dels dies de permís estipulats en cada cas.

En tot allò no previst en el present article s'estarà al que estableix a l'article 37 de l'ET, amb les particularitats previstes en els presents acords.

Es reconeixen els mateixos drets a les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

#### **Quinzè. Incapacitat temporal, Maternitat i Paternitat, Lactància, Guàrdia Legal i Cura de Familiars.**

En totes aquestes matèries s'aplicarà la legislació vigent, sense perjudici del que s'indica a continuació.

En els supòsits d'incapacitat temporal, les persones afectades pel present acord s'acolliran al que preveu la normativa de la Generalitat de Catalunya per al personal laboral al servei de l'Administració, amb les garanties previstes en la referida normativa.

#### **Setzè. Modificació substancial de les condicions de treball.**

S'aplicarà la legislació vigent, sense perjudici del que s'indica a continuació.

La direcció de la Institució, d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les següents matèries:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de la Institució es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera

d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'ICN2 pretén col·locar al mercat.

La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual s'haurà de notificar al treballador/a afectat amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.

Si el treballador/a resultés perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei prorratejant per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos. Sense perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment esmentat, el treballador/a que no havent optat per la rescissió del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la podrà impugnar davant la jurisdicció social.

La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants dels treballadors/es que aquests designin per a la seva representació, de conformitat amb el què estableix l'article 41 de l'ET de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors/es afectats.

#### Dissetè. Seguretat i salut.

La política de l'ICN2 anirà dirigida cap a la protecció de la seguretat i salut dels empleats.

Considerant la seguretat en el treball i la protecció de la salut valors en sí mateixos, la Direcció i tots els empleats de l'ICN2 estan obligats i involucrats en l'aplicació i compliment de la política i normes sobre seguretat i higiene en el treball, contingudes en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i la normativa de desenvolupament.

El treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

L'ICN2 està obligada a promoure, formular i posar en aplicació una adequada política de salut laboral, així com a informar dels riscos en el lloc de treball, a facilitar la participació dels treballadors/es en la mateixa i a garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries als treballadors/es que contracta, o quan canviïn de llocs de treball o hagin d'aplicar noves tècniques o utilitzar equips o materials que puguin ocasionar riscos per al propi treballador/a o per als seus companys o tercers.

La vigilància periòdica de la salut dels treballadors/es a què ve obligada la Institució només podrà dur-se a terme quan el treballador/a presti el seu consentiment, llevat de les excepcions previstes en la normativa vigent. Tal i com es disposa en la mateixa, l'accés a la informació mèdica es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors.

Totes les persones afectades per aquests acords tindran dret a una revisió mèdica bàsica anual, que la Institució haurà de facilitar sense cost per als treballadors/es, i que tindrà caràcter voluntari per a aquests.

### Divuitè. Assegurances de responsabilitat civil i accidents.

**Responsabilitat civil:** L'ICN2 es compromet a contractar pòlisses d'assegurança per a tots els treballadors/es que garanteixin la responsabilitat civil en què puguin incórrer els assegurats amb motiu de les seves actuacions professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram de l'automòbil i qualsevol dany immaterial que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits en aquesta pòlissa. La prestació màxima per sinistre és de 36.060 euros.

**Accidents:** L'ICN2 es compromet a contractar pòlisses d'assegurança d'accidents per a tot el personal que cobrirà assistència mèdica, quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, arreu del món, realitzant qualsevol tipus d'activitat, utilitzant qualsevol mitjà de locomoció i sense exclusió de cap gènere. El Capital assegurat en cas de mort serà de 18.030 euros. En cas d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta i gran invalidesa serà de 36.060 euros.

### Dinovè. Règim Disciplinari.

Correspon a l'ICN2 la facultat d'imposar sancions en els termes del què s'estipula en el present acord.

Per al personal de la Institució s'estableixen tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

#### **Són faltes lleus:**

- a) Tres faltes de puntualitat injustificada en el lloc de treball durant trenta dies.
- b) Una falta injustificada d'assistència al treball durant el termini de trenta dies.
- c) Abandonament injustificat del lloc de treball fins a dues vegades en un període de trenta dies.
- d) No cursar la baixa per incapacitat temporal en el termini de dos dies, llevat que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
- e) No comunicar els canvis de domicili en el termini d'un mes.

#### **Són faltes greus:**

- a) Més de tres i menys de deu faltes injustificades de puntualitat, comeses en un termini de trenta dies.
- b) Més d'una i menys de quatre faltes injustificades d'assistència al treball en el termini de trenta dies.
- c) Discussions públiques amb companys de treball de la Institució o persones relacionades amb la mateixa.
- d) Incompliment de les ordres rebudes si aquestes no suposen un perill per a les instal·lacions o el personal.
- e) La reincidència en falta lleu en un termini de seixanta dies.

#### **Són faltes molt greus:**

- a) Més de nou faltes injustificades de puntualitat comeses en el termini de trenta dies.
- b) Més de tres faltes injustificades d'assistència al treball comeses en un termini de trenta dies.
- c) L'abandonament injustificat i reiterat del lloc de treball.
- d) Les faltes greus de respecte i els mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol treballador/a de la Institució o persona relacionada amb la mateixa.
- e) Disminució voluntària i reiterada en el rendiment del treball normal o pactat.

- f) Incompliment de les ordres rebudes quan això posi en perill les instal·lacions o el personal.
- g) Reincidència en falta greu en els sis mesos posteriors a la primera infracció.
- h) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.
- i) Tot incompliment de l'obligació de secret professional i del deure de guardar secret sobre les característiques i peculiaritats de l'explotació i negocis de la Institució, revelant secrets comercials o confidencials relatius a les seves activitats, facilitant informació referida a invents, campanyes, operacions, investigacions, plans comercials, clients, proveïdors, dades de caràcter personal, preus, costos, know-how, estratègies, programes, processos, pràctiques ... etc., així com informació confidencial i protegida per drets de propietat intel·lectual i industrial.

Les infraccions comeses pels treballadors/es prescriuran, les lleus als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als cinquanta dies, a partir de la data en què la Institució va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Les sancions seran:

Per faltes lleus: Amonestació verbal; si són reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus: Amonestació per escrit. Si existís reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: Advertència d'acomiadament. Suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies. Acomiadament.

L'advertència pot anar acompanyada de la suspensió de feina i sou.

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus s'han de comunicar per escrit al treballador/a, fent constar la data i els fets que la van motivar. En els casos de sancions per faltes molt greus es donarà audiència a l'interessat.

Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes.

La direcció, tenint en compte les circumstàncies que concorren en el fet i la conducta ulterior del treballador/a, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

La no comissió de faltes lleus durant sis mesos, i de greus durant un any, determinarà la cancel·lació de les anàlogues que poguessin constar en l'expedient personal.

#### Vintè. Política d'igualtat i no discriminació.

Tant la representació de l'ICN2, com la representació dels treballadors/es mostren el seu compromís inequívoc en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, religió, afiliació o no a un sindicat, etc., així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de l'ICN2, des de la selecció a la promoció, passant per

la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral i l'ordenació del temps de treball.

**Vint-i-unè. Modificacions normatives.**

Qualsevol modificació legal que es produeixi durant la vigència dels presents acords en relació amb les modalitats contractuals s'entendrà que afecta automàticament al que aquí es regula.

Així mateix, si durant la vigència dels presents acords es produïssin canvis en la legislació sobre matèries contingudes en els mateixos, s'adequarien aquests acords a la nova situació.

**Vint-i-dosè. Dret Supletori.**

Per a tot allò no expressament regulat en els presents acords, s'estarà al què disposa la legislació general i laboral vigent, especialment, Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors, Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, Real Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social.

I perquè així consti, i, en prova de conformitat les parts signen aquest document per quadruplicat exemplar en la ciutat i data ressenyades a la capçalera.

El contingut d'aquests acords ha estat ratificat per l'assemblea de treballadors/es en referèndum celebrat entre els dies 11 i 17 de març de 2015.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Javier Rosal', 'Luis Bellas', 'Ana', and 'Rebeca Leizaola'.