

ACUERDO COLECTIVO DE LA “FUNDACIÓ INSTITUT CATALÀ DE NANOCIÈNCIA I NANOTECNOLOGIA”

Por la representación de la “*Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia*” (en adelante, la “Institución” o “ICN2”), con domicilio en Cerdanyola del Vallés-08290, Edificio Q del Campus de Bellaterra de la Universidad Autónoma de Barcelona y NIF G-63277776.

D. Lluís Bellafont

Dña. Rocío Pérez

Por la representación de los trabajadores/as

D. Marc Maymó

Dña. Rebeca Diéguez

D. Xavier Ros.

Dña. Anna Puig

Elegidos por los trabajadores/as del ICN2 para atribuirles su representación para la negociación de los presentes acuerdos con fecha 17 de noviembre de 2014.

En la ciudad de Cerdanyola del Vallés a 19 de marzo de 2015.

REUNIDAS las personas que se especifican, representantes respectivamente de la dirección de ICN2 y de los trabajadores/as de la misma, personas que constituyen **la comisión negociadora** de los **acuerdos colectivos de empresa**, que regulen las condiciones laborales del personal laboral de la Institución que afectará a todos los trabajadores/as de la misma, salvo el personal expresamente excluido de su ámbito de aplicación, **MANIFIESTAN**:

(i) Que ICN2 tiene como objeto social la investigación en materia de nanociencia y nanotecnología.

(ii) Que el Convenio Colectivo de trabajo que se ha venido aplicando al personal del ICN2 ha sido el Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

(iii) Que en fecha de 21 de julio de 2012, se publicó en el BOE el XIII Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, cuyo artículo 2 excluyó expresamente de su ámbito de aplicación a las fundaciones que estuvieran participadas por la Administración autonómica. Como consecuencia de lo anterior, ICN2 ha quedado excluida del ámbito de aplicación del referido Convenio colectivo.

(iv) Que dada la imposibilidad de aplicar el referido convenio sectorial es por lo que ICN2 ha considerado oportuno promover la negociación de estos acuerdos, que respetan los derechos adquiridos por todos los trabajadores/as de ICN2 derivados tanto

de las normas aplicables en la propia Institución, como de las condiciones particulares establecidas en sus contratos de trabajo.

Que habiendo llegado a un acuerdo definitivo en la negociación de los referidos **acuerdos colectivos de empresa**, se reúnen las partes a fin de resumir, en un acta final, el contenido de los acuerdos alcanzados:

En este sentido por las partes se concretan los siguientes **ACUERDOS**:

Primero. Ámbito de aplicación.

Los presentes acuerdos son de ámbito de empresa y afectarán a todos los trabajadores/as de ICN2, quedando excluidos docentes e investigadores externos a la Institución en el ejercicio de su actividad profesional y estudiantes en prácticas en régimen de colaboración.

Segundo. Vigencia y duración.

Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día 1º de Enero del 2015.

La duración de los presentes acuerdos será de dos años a contar de su entrada en vigor, por lo que quedarán concluidos el día 31 de Diciembre del 2016.

Tercero. Prórroga.

Los presentes acuerdos se entenderán tácitamente prorrogados por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su rescisión o revisión, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Cuarto. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, y desde el punto de vista de percepción sean más beneficiosas que las fijadas en estos acuerdos, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Quinto. Grupos Profesionales.

La estructura de encuadramiento profesional de los trabajadores/as de ICN2 se basa en Grupos Profesionales.

Los trabajadores/as se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación académica y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por ICN2 siempre que existan necesidades para ello.

En función de las aptitudes profesionales, conocimientos (formación y experiencia), iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando, se establecen los siguientes grupos profesionales.

Definición de los grupos profesionales:

1. Grupo de Personal investigador.

Son funciones del personal investigador, la investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de vida y del desarrollo económico.

El personal investigador puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) **Investigador/a:** Es el Doctor/a con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con otros investigadores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, dirigiéndolos como investigador/a principal y asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) **Investigador/a Colaborador/a:** Es el Doctor/a que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Investigadores/as en la realización de los mismos.

c) **Ayudante de Investigación:** Es el Graduado/a o Licenciado/a que se inicia en la investigación, colaborando con los Investigadores/as o Colaboradores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

2. Grupo de Personal de servicios científico técnico.

Son funciones del personal de servicios científico técnico el dar soporte científico y técnico al personal investigador, facilitar a los investigadores el uso de equipamiento especializado tanto en trabajos rutinarios como en servicios altamente cualificados así como la participación en el desarrollo, el diseño y la implementación de soluciones científico técnicas adecuadas para la consecución de los objetivos del instituto.

El personal de servicios científico técnico puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) **Jefe/a de sección:** Es el responsable de la gestión y el funcionamiento de cada una de las divisiones de soporte y desarrollo. Puede asumir la dirección de ingenieros/as de investigación, técnicos/as especialistas y técnicos/as de apoyo.

b) **Ingeniero/a de investigación:** Es el Doctor/a o Ingeniero/a que da soporte en las áreas de investigación en cuanto al desarrollo técnico de los proyectos científicos ya sea dentro de un grupo de investigación como dentro de una de las divisiones de soporte y desarrollo.

Este grupo equivale al “Oficial 1ª oficinas auxiliares/laboratorios” de las tablas salariales de referencia del Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

c) **Técnico/a especialista:** Es el personal que puede ser Doctor/a o Licenciado/a que da soporte en las áreas de investigación en cuanto a la utilización avanzada de equipamientos científicos especializados.

Este grupo equivale al “Oficial 1ª oficinas auxiliares/laboratorios” de las tablas salariales de referencia del Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

d) **Técnico/a de apoyo:** Es el personal que puede ser Licenciado/a o Técnico/a Superior que da soporte al funcionamiento de las divisiones o grupos científicos con menos responsabilidad que el Técnico Especialista.

Este grupo equivale al “Oficial 2ª oficinas auxiliares/laboratorios” de las tablas salariales de referencia del Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

3.- Grupo de Personal de administración y servicios.

Corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Institución, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, información, servicios generales, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determine necesario para la Institución en el cumplimiento de sus objetivos.

Se clasifica en los siguientes subgrupos:

a) **Jefe/a Superior.** Es el que tiene a su cuidado la Gerencia y responsabilidad de más de una sección o servicio de la Institución (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).

b) **Jefe/a de Sección.** Es el titulado superior designado por la Dirección para realizar funciones de Director de departamento. Dirige en las oficinas el trabajo de uno o más Jefes/as de negociado.

c) **Jefe/a de Negociado.** Es el personal que actúa como mando intermedio dentro de un departamento. Puede asumir la dirección de empleados administrativos inferiores, encontrándose a las órdenes inmediatas del Jefe/a de sección o del Jefe/a superior.

d) **Oficial de primera.** Es el personal técnico, que por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones administrativas de mayor responsabilidad, pudiendo coordinar y/o asumir incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos.

e) **Oficial de segunda administrativo.** Es el empleado/a que ejerce funciones administrativas, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

f) **Auxiliar administrativo.** Comprende esta categoría al empleado/a mayor de 18 años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

Los Grupos y las categorías especificados en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen de la actividad de la institución y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen. Podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente. La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

Sexto. Contratación.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

A fecha de la firma de los acuerdos y a título enunciativo los contratos son:

- Contrato indefinido.
- Contrato de interinidad.
- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- Contrato de trabajo en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Contrato a tiempo parcial.

Contratación de Personal Investigador, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

- Contrato predoctoral.
- Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Contrato de investigador distinguido.

Séptimo. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de lo establecido en el siguiente cuadro

Grupo Profesional	Periodo de prueba
Investigador/a	6 meses
Investigador/a colaborador/a	4 meses
Ayudante de investigación	4 meses
Ingeniero/a de investigación	4 meses
Técnico/a especialista	4 meses
Técnico/a de apoyo	4 meses
Jefe/a Superior	6 meses
Jefe/a de Sección	6 meses
Jefe/a de Negociado	4 meses

Oficial de Primera	4 meses
Oficial de segunda administrativo	4 meses
Auxiliar administrativo	3 meses

Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Institución, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la Institución podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en ICN2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Octavo. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita a la Institución, en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

Excedencia especial: El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por ICN2, especialmente con ocasión de su reincorporación, y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita a la Institución, en los siguientes supuestos:

Por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá producirse dentro de la finalización del plazo concedido.

Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

Las excedencias contempladas en estos apartados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ICN2.

Excedencia voluntaria: Salvo que otra cosa se indique en los apartados siguientes, la excedencia voluntaria se concederá por un plazo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en la Institución, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia. Se concederá en los siguientes supuestos:

Con carácter general, y por cualquier causa, el trabajador/a con, al menos, una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitar el reingreso tres meses antes de que finalice la excedencia.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador/a, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Todos los excedentes que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la Institución.

Noveno. Extinción del Contrato.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Institución vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional	Tiempo de preaviso
Investigador/a	1 mes
Investigador/a colaborador/a	1 mes
Ayudante de investigación	1 mes
Ingeniero/a de investigación	1 mes
Técnico/a especialista	1 mes
Técnico/a de apoyo	1 mes
Jefe/a Superior	1 mes
Jefe/a de Sección	1 mes

Jefe/a de Negociado	1 mes
Oficial de Primera	1 mes
Oficial de segunda administrativo	1 mes
Auxiliar administrativo	15 días

El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a ICN2 a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En cualquier caso, las partes, de mutuo acuerdo, pueden pactar plazos más cortos a los establecidos.

Si la Institución recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

En aquellos casos en que la extinción del contrato de trabajo se produzca por voluntad del ICN2, la Institución deberá respetar el plazo de preaviso legalmente establecido según la modalidad contractual de que se trate y la causa que motiva la decisión extintiva. La no concesión del preaviso implicará la obligación de la Institución de abonar los salarios correspondientes a dicho período.

Décimo. Condiciones económicas.

La política salarial del ICN2 irá encaminada a asegurar la sostenibilidad de la Institución y podrá contemplar incrementos salariales generales o individuales de acuerdo a las políticas internas del Instituto.

Se seguirán como referencia las tablas salariales del Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

Desde el 1 de enero de 2015, ICN2 no abonará cantidad alguna en concepto de trienio. Las cantidades que se venían percibiendo por antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2014, se transformarán en un complemento personal que experimentará en el futuro el mismo incremento porcentual que el concepto de sueldo.

Décimo-Primero. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral a tiempo completo para todo el período de vigencia de estos acuerdos será de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones.

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades de la Institución, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos al desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades propias de la institución, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera de los centros de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero.

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente.

Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido de quince minutos.

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio de la Institución, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la institución y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerido durante la ejecución de las tareas encomendadas.

Anualmente la Institución elaborará un calendario en el que se distribuirá la jornada anual respetándose tanto los descansos intersemanales como el número de horas que debe existir entre el comienzo y final de la jornada diaria establecidos con carácter general en las disposiciones legales.

Se podrá establecer en el calendario laboral una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los presentes acuerdos y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15% de las jornadas anuales previstas comunicando su aplicación a los trabajadores/as con la debida antelación.

Décimo-Segundo. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 28 días laborables retribuidos al año, distribuidos preferentemente de la siguiente manera:

- 22 días laborables.
- 2 días laborables a disfrutar en Semana Santa.
- Los 4 días laborables restantes a disfrutar en Navidad.

Además se dispondrá de 3 días de libre disposición, previa comunicación y autorización de los responsables de la Institución.

Si dentro del período vacacional se produjese una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Décimo-Tercero. Fiestas.

Las fiestas a disfrutar por el personal serán las nacionales que se fijen en el calendario oficial de fiestas y las locales que determine el calendario.

Todas las fiestas serán abonables y no recuperables.

El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en el Apartado 1º de este pacto estará expresamente condicionado al acuerdo que se obtenga entre la Dirección y los representantes del personal, sobre el disfrute de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad de no obtenerse tal acuerdo.

En el supuesto de que la fiesta concorra en día inhábil del calendario de ICN2 (sábado o vacaciones) no habrá lugar al abono de retribución independiente por dicho festivo, ni a la reducción de la jornada habitual en la semana en que concorra. Asimismo, cuando el festivo concorra en cualquier otro día de la semana normalmente hábil, la retribución de dicho festivo se extenderá al número de horas ordinarias que dicha jornada hubiera tenido, de ser laborable.

Décimo-Cuarto. Permisos.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de los presentes acuerdos avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros (distancia computada desde su domicilio en trayecto de ida), el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

c) 2 días naturales en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

j) Los trabajadores/as con, al menos, un año de antigüedad en la Institución tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Para el disfrute de este permiso el trabajador/a deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte de la Institución. Adicionalmente, se podrán conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc. Asimismo, para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo de la Institución.

A meros efectos organizativos, el trabajador/a procurará avisar a la Institución con 1 semana de antelación el disfrute de los días de permiso estipulados en cada caso.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del ET, con las particularidades previstas en los presentes acuerdos.

Se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que, acrediten su situación de acuerdo con la regulación prevista en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia.

Décimo-Quinto. Incapacidad temporal, Maternidad y Paternidad, Lactancia, Guardia Legal y Cuidado de Familiares.

En todas estas materias se aplicará la legislación vigente, sin perjuicio de lo que se indica a continuación.

En los supuestos de incapacidad temporal, las personas afectadas por el presente acuerdo se acogerán a lo previsto en la normativa de la Generalitat de Catalunya para el personal laboral al servicio de la Administración, con las garantías previstas en la referida normativa.

Décimo-Sexto. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Se aplicará la legislación vigente, sin perjuicio de lo que se indica a continuación.

La dirección de la Institución, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Institución se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que ICN2 pretende colocar en el mercado.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al trabajador/a afectado con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si el trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador/a que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores/as que éstos designen para su representación, de conformidad con lo

establecido en el artículo 41 del ET de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.

Décimo-Séptimo. Seguridad y salud

La política ICN2, irá dirigida hacia la protección de la seguridad y salud de los empleados.

Considerando la seguridad en el trabajo y la protección de la salud valores en sí mismos, la Dirección y todos los empleados de ICN2 están obligados e involucrados en la aplicación y cumplimiento de la política y normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

ICN2 está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores/as que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as a que viene obligada la Institución sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Todas las personas afectadas por los presentes acuerdos tendrán derecho a una revisión médica básica anual, que la Institución deberá facilitar sin coste para los trabajadores/as, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

Décimo-Octavo. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Responsabilidad civil: ICN2 se compromete a contratar pólizas de seguro para todos los trabajadores/as que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza. La prestación máxima por siniestro será de 36.060 euros.

Accidentes: ICN2 se compromete a contratar pólizas de seguro de accidentes para todo el personal que cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso

de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género. El Capital asegurado en caso de muerte será de 18.030 euros. En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez será, 36.060 euros.

Décimo-Noveno. Régimen Disciplinario.

Corresponde a ICN2 la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

Para el personal de la Institución se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
- c) Abandono injustificado en el puesto de trabajo hasta dos veces en un período de treinta días.
- d) No cursar la baja por incapacidad temporal en el plazo de dos días, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Son faltas graves:

- a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días.
- b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
- c) Discusiones públicas con compañeros de trabajo de la Institución o personas relacionadas con la misma.
- d) Incumplimiento de las órdenes recibidas si éstas no suponen un peligro para las instalaciones o el personal.
- e) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- c) El abandono injustificado y reiterado del puesto de trabajo.
- d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier trabajador/a de la Institución o persona relacionada con la misma.
- e) Disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) Incumplimiento de las órdenes recibidas cuando esto ponga en peligro las instalaciones o personal.

- g) Reincidencia en falta grave en los seis meses posteriores a la primera infracción.
- h) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- i) Todo incumplimiento de la obligación de secreto profesional y del deber de guardar secreto sobre las características y peculiaridades de la explotación y negocios de la Institución, revelando secretos comerciales o confidenciales relativos a sus actividades, facilitando información referida a inventos, campañas, operaciones, investigaciones, planes comerciales, clientes, proveedores, datos de carácter personal, precios, costes, know-how, estrategias, programas, procesos, prácticas... etc., así como información confidencial y protegida por derechos de propiedad intelectual e industrial.

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

La dirección, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieren constar en el expediente personal.

Vigésimo. Política de igualdad y no discriminación.

Tanto la representación de ICN2, como la representación de los trabajadores/as muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión, afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de ICN2, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral y la ordenación del tiempo de trabajo.

Vigésimo-Primero. Modificaciones normativas.

Cualquier modificación legal que se produzca durante la vigencia de los presentes acuerdos en relación con las modalidades contractuales se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

Asimismo, si durante la vigencia de los presentes acuerdos se produjesen cambios en la legislación sobre materias contenidas en los mismos, se adecuarían estos acuerdos a la nueva situación.

Vigésimo-Segundo. Derecho Supletorio.

En lo no expresamente regulado en los presentes acuerdos, se estará a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigente, especialmente, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Y para que así conste, y, en prueba de conformidad las partes firman el presente documento cuadruplicado ejemplar en la ciudad y fecha reseñadas en el encabezamiento.

El contenido de estos acuerdo ha sido ratificado por la asamblea de trabajadores/as en referéndum celebrado entre los días 11 y 17 de marzo.