

així com de la disciplina, tot això seguint les instruccions dels seus superiors.

3.2 Oficial tècnic

Està en possessió de coneixements tècnics i pràctics acreditats i efectua tasques per a les quals resulten necessaris aquests coneixements.

3.3 Auxiliar de laboratori

Efectua tasques senzilles, generalment de caràcter mecànic, en el laboratori com pesatge de components per a les fórmules, neteja d'atuell, i matraus, etc.

4. Personal obrer

4.1 Professional de 1a

Amb un llarg període de pràctica i un alt grau de coneixement i perfecció, és el responsable del funcionament i manteniment d'alguna, o algunes, de les màquines productives de la indústria, que són: factors de polimerització, mescladors de resines sintètiques en dissolució, dissolvents mescladors de dispersió i mescladors extrosionadors d'adhesius termofusibles (Hot-melt).

4.2 Professional de 2a

Pot efectuar la mateixa feina que el professional de 1a amb la suficient correcció i eficàcia, però sense haver arribat al seu grau de perfecció, o bé treballs propis de la categoria d'especialista.

4.3 Especialista

Efectua treballs propis de l'activitat productiva de la indústria, o d'envasat i ensacat, diferent dels de professionals de 1a i 2a els ajuda i els pot substituir en cas d'absència.

4.4 Peó

Havent complert els 18 anys d'edat, efectua tasques que per a la seva realització es requereix predominantment l'aportació d'esforç físic.

4.5 Ajudant

Efectua les tasques pròpies del peó amb les limitacions derivades de no haver complert encara els 18 anys d'edat.

ANNEX 2

Taula salarial per a l'any 2006

C: categories; SB: salari base euros; PC: plus conveni euros.

C	SB	PC
Personal de cobrament mensual:		
1. Personal administratiu		
Cap de secció administrativa	565,69	334,34
Oficial administratiu	435,82	286,71
Auxiliar administratiu	428,75	280,67
2. Personal mercantil		
Cap de vendes	565,69	334,34
Viatjant	435,82	286,71
3. Personal tècnic titulat		
Titulat grau superior	936,12	636,35
Titulat grau mitjà	545,83	371,68
4. Personal tècnic no titulat		
Capatàs	571,32	403,53
Oficial de laboratori	435,82	286,71
Auxiliar de laboratori	428,75	280,67
Personal de cobrament diari:		
5. Personal obrer		
Professional de 1a	15,23	12,98
Professional de 2a	15,03	12,37
Especialista	14,79	11,95
Peó	12,30	10,38

ANNEX 3

Taula salarial per a l'any 2007

C: categories; SB: salari base euros; PC: plus conveni euros.

C	SB	PC
Personal de cobrament mensual:		
1. Personal administratiu		
Cap de secció administrativa	579,83	342,70
Oficial administratiu	446,72	293,88
Auxiliar administratiu	439,47	287,69
2. Personal mercantil		
Cap de vendes	579,83	342,70
Viatjant	446,72	293,88
3. Personal tècnic titulat		
Titulat grau superior	959,52	652,26
Titulat grau mitjà	559,48	380,97
4. Personal tècnic no titulat		
Capatàs	585,60	413,62
Oficial laboratori	446,72	293,88
Auxiliar de laboratori	439,47	287,69
Personal de cobrament diari		
5. Personal obrer		
Professional de 1a	15,61	13,30
Professional de 2a	15,41	12,68
Especialista	15,16	12,25
Peó	12,61	10,64
(06.163.030)		

RESOLUCIÓ

TRI/2968/2006, de 16 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consell de l'Audiovisual de Catalunya per al període 5.4.2006-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813902).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Consell de l'Audiovisual de Catalunya, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consell de l'Audiovisual de Catalunya per al període 5.4.2006-31.12.2007

(codi de conveni núm. 0813902) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 16 de maig de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) per al període 5.4.2006-31.12.2007.

Article 1

Determinació de les parts que concerten aquest conveni

Aquest Conveni ha estat negociat pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya i pel Comitè d'Empresa escollit en representació dels treballadors i treballadores del CAC.

Article 2

Àmbit d'aplicació personal

2.1 Aquest Conveni, d'àmbit d'empresa, serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores que amb relació jurídica laboral presten o puguin prestar serveis al Consell de l'Audiovisual de Catalunya, compresos dins dels grups professionals que s'estableixen en el present Conveni.

2.2 Resten expressament exclosos de les condicions contingudes en aquest Conveni els treballadors i treballadores que ocupin els llocs de treball de Cap d'Àrea.

Article 3

Àmbit d'aplicació temporal

Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi altrament, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2007.

Article 4

Prorroga i denúncia

4.1 Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia 2 mesos abans, com a mínim, respecte de la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

4.2 Un cop denunciat, es constituirà una comissió negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

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

4.3 Denunciat el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor fins que no s'arribi a un acord sobre un nou Conveni.

Article 5

Prelació normativa

Les normes i condicions laborals establertes

en aquest Conveni i que afectin els treballadors i treballadores del CAC tenen caràcter normatiu, ja que la llei atorga aquest valor als convenis col·lectius de treball. En aquest sentit, i en tot allò que pugui ser objecte de pacte, aquest Conveni s'aplicarà amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal. No obstant això, per les qüestions laborals no regulades en aquest Conveni s'aplicarà, amb caràcter supletori, el que estableixi el Conveni col·lectiu vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya i la resta de disposicions legals vigents en matèria laboral.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En cas que l'Autoritat Laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit les parts es comprometen a negociar un nou redactat de la clàusula o les clàusules declarades nul·les en el termini màxim d'1 mes a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat. Si en el termini d'1 mes les parts no han arribat a acords, se sotmetran a un arbitratge de dret.

Article 7

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni, per reestructuració administrativa o per transferència de la gestió, es produís algun canvi de la dependència orgànica del CAC, o bé es creés un nou ens amb personalitat jurídica pròpia, aquesta modificació haurà de garantir les relacions jurícolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat. En aquests casos, el CAC comunicarà per escrit als representants dels treballadors el motiu i les conseqüències d'aquestes decisions.

Article 8

Condició més beneficiosa

A l'entrada en vigor d'aquest Conveni, les condicions laborals que tingui reconegudes expressament un determinat treballador i/o treballadora no podran ser modificades unilateralment pel CAC, en aplicació d'aquest Conveni, sempre que aquestes condicions siguin millors que les condicions laborals previstes en aquest Conveni. Les referides condicions més beneficioses tenen la consideració de clàusula "*ad personam*" per al treballador i/o treballadora que se'n beneficia.

Article 9

Absorció i compensació

Sense perjudici del que disposa l'article anterior, les condicions pactades en aquest Conveni absorbeixen i compensen les que fins a la seva entrada en vigor tenien els treballadors del

CAC, llevat de disposició en contra en el seu articulat.

Les disposicions futures que siguin d'aplicació i que impliquin variació en tot o part dels conceptes que es regulen, només tindran eficàcia i s'aplicaran si, considerades de manera conjunta i en còmput global, superen les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput global.

Article 10

Comissió paritària

10.1 En el termini de 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària de les parts signants per a la interpretació, la vigilància, el seguiment i l'estudi del Conveni.

10.2 Aquesta Comissió estarà facultada per interpretar els termes del Conveni sempre que sigui necessari per a la seva correcta aplicació d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques.

10.3 La Comissió elaborarà les seves normes de funcionament i exercirà les funcions d'estudi, interpretació, seguiment i vigilància del Conveni, conciliació en els conflictes i discrepàncies sobre aquest i sobre el posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Conveni. Igualment, decidirà sobre les qüestions que li siguin atribuïdes en aquest Conveni.

10.4 Els acords presos i les resolucions tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni i, per tant, seran vinculants per a ambdues parts i es faran públics en el centre de treball. Igualment, els acords presos per la Comissió Paritària, si s'escau, seran objecte d'inscripció en el Registre referenciat a l'article 2 del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicarà en el DOGC.

10.5 Ambdues parts s'han de sotmetre voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, compliment o incompliment del present Conveni, mitjançant els sistemes de mediació, arbitratge i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya o del Departament de Treball i Indústria.

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball és facultat del CAC, d'acord amb el previst a l'article 20 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, i la seva aplicació concreta correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats en què s'estructura el CAC afectats per aquestes normes, sense perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i la resta de normativa vigent.

Article 12

Modificació substancial de les condicions de treball

12.1 El Ple del Consell, a proposta de la Secretaria General, per provades raons econòmiques, tècniques, d'organització o de gestió que ho motivin, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Aquests supòsits de modificació, quan siguin de caràcter col·lectiu, han d'estar precedits d'un període (d'una durada mínima de 15 dies laborables) de consultes amb els representants legals de les persones treballadores.

A aquests efectes, es considerarà que la mo-

dificació és de caràcter col·lectiu quan afecti més de 3 persones treballadores per any.

12.2 En cas de desacord, i sempre un cop superat aquest termini, el Consell notificarà la decisió presa als treballadors afectats i als seus representants legals, i prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió del CAC, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies naturals més.

La notificació ha de fer referència a les causes que motiven la decisió del Ple i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats. Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

12.3 En tot allò que aquest article no estableix, s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

12.4 Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les establertes a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Mobilitat funcional

D'acord amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, la mobilitat funcional d'un treballador i/o treballadora és facultat de la direcció de l'empresa.

La mobilitat funcional dins del CAC per a la realització de funcions corresponents al mateix grup professional, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a l'exercici de la prestació laboral i per a l'adscripció al mateix grup professional, i la corresponent comunicació al Comitè d'Empresa.

En canvi, la mobilitat funcional dins del CAC per a la realització de funcions no corresponents al mateix grup professional, només serà possible si hi ha raons tècniques o d'organització que la justifiquin, i durant el temps estrictament necessari.

La mobilitat funcional s'ha de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a rebre indemnitzacions de cap tipus.

13.1 Encàrrec de funcions de grup professional superior

Quan les necessitats de servei així ho exigeixin, la direcció del CAC podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a un grup professional superior al que tinguin, per a un període no superior a 6 mesos durant 1 any o de 8 mesos durant 2 anys, amb l'informe previ de la Secretaria General i la corresponent comunicació al Comitè d'Empresa.

En cas de superar-se el període màxim establert o bé si el treball desenvolupat perdés el seu caràcter temporal, s'haurà d'obrir convocatòria de la vacant per a la seva provisió, mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Quan es realitzin funcions d'un grup professional superior al de la persona treballadora, es tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el grup professional que té reconegut aquest treballador i/o treballadora i el corresponent al grup professional de les funcions assignades.

13.2 Encàrrec de funcions de grup professional inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat del CAC, es fa necessari encomanar a una persona treballadora tasques corresponents a un grup professional inferior al que té, únicament podrà fer-se al nivell immediatament inferior i només durant el temps imprescindible, que no podrà excedir, en cap cas, els 2 mesos cada any, i se li mantindran la retribució i la resta dels drets del seu grup professional. Aquests treballs s'han de dur a terme per torns rotatius.

Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiu l'informe de la Secretaria General i la comunicació prèvia al Comitè d'Empresa.

13.3 Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos signifiqui un risc per a la seguretat i salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

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

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

En aquest supòsit serà necessari l'informe del servei de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que s'hauran d'emetre en el termini màxim de 15 dies.

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

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

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones treballadores, el CAC garantirà la protecció de la salut dels treballadors i treballadores que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar a la persona treballadora l'exercici de funcions que pugui desenvolupar del seu mateix grup professional, sempre que reuneixi els requisits per poder realitzar-les.

El canvi de funcions per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec del CAC, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

La persona treballadora percebrà les retribucions corresponents a les noves funcions, llevat del supòsit en què les noves retribucions totals siguin inferiors, supòsit en el qual el treballador o treballadora tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe del servei de prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, els quals s'emetràn en el termini màxim de 30 dies.

13.5 Permutes

La Secretaria General podrà autoritzar, amb l'informe favorable previ dels caps corresponents, permutes voluntàries entre dues persones treballadores que es trobin en situació de servei actiu, sempre que les funcions que realitzin siguin del mateix grup professional i igual nivell retributiu i tinguin els mateixos requisits de titulació o capacitat necessària.

El Comitè d'Empresa serà degudament informat de tot el procés.

Article 14

Incompatibilitats

14.1 Al personal comprès dins de l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu li són de plena aplicació les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública. Concretament la Llei 21/1987, de 26 de novembre, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril i totes les normes legals de desenvolupament dictades sobre aquesta qüestió, o que en un futur es puguin dictar o les puguin substituir.

14.2 Tota persona treballadora que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 25.3 d'aquest Conveni.

Article 15

Plantilla de personal

15.1 La plantilla de personal del CAC serà determinada pel Ple del Consell, amb la finalitat de dimensionar l'estructura organitzativa de la seva administració, i inclourà tots els llocs de treball de personal laboral del CAC amb les característiques següents:

Nombre i adscripció per àrees dels llocs de treball que componen la plantilla

Grup professional

Nivell retributiu (s'inclourà aquest apartat un cop realitzada la valoració de llocs de treball)

Indicació de si el lloc de treball està ocupat, provisionalment o definitivament, vacant o en reserva

Complements salarials

Horari

Titulació, si escau

Formació específica, si escau.

15.2 El Ple del Consell, a proposta de la

Secretaria General, decidirà la creació o amortització de llocs de treball d'acord amb criteris d'eficàcia organitzativa i d'una millor prestació del servei, i podrà, per tant, modificar-la i ajustar-la, en qualsevol moment, tant quantitativament com qualitativament.

15.3 Semestralment, l'empresa lliurarà als representants dels treballadors una actualització de la plantilla, sempre que, des de l'últim lliurament, s'hagin produït canvis que ho justifiquin.

Article 16

Valoració dels llocs

16.1 Correspon al CAC, d'acord amb la seva capacitat d'autoorganització legalment reconeguda, la classificació dels llocs de treball en alguns dels grups professionals previstos en l'article 27 d'aquest Conveni, així com l'assignació dels nivells retributius que resultin de la valoració del seu contingut funcional. A aquest efecte, el CAC podrà encarregar a una empresa externa la valoració del contingut dels llocs de treball que componen la plantilla del CAC.

16.2 Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior i l'article 17 d'aquest Conveni, quan l'increment de responsabilitat d'un lloc de treball modifiqui substancialment el seu contingut funcional, el CAC, en qualsevol moment, podrà revisar tant la classificació professional com el nivell retributiu d'aquest lloc de treball, i en donarà coneixement al Comitè d'Empresa.

Article 17

Pla de carrera professional

17.1 El personal laboral del CAC tindrà la possibilitat d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. Per això, el Consell i el Comitè d'Empresa acordaran establir un pla de carrera que, d'una banda, potencii el creixement professional d'aquest personal i, de l'altra, garanteixi la seva fidelització i especialització en les tasques que desenvolupen les competències que té assignades el CAC.

L'objectiu és, per tant, dissenyar un marc de carrera professional que sigui vàlid per a tots els grups professionals en el marc de cada nivell retributiu. Així, el nivell retributiu mínim dels que estan assignats a cada grup professional serà el nivell retributiu bàsic a partir del qual s'establiran dos subnivells més que abastaran l'interval retributiu entre aquell nivell i l'immediatament superior, tal com s'estableix a la taula salarial que s'annexa a aquest Conveni.

El pla de carrera professional no facilita, en cap cas, la progressió entre els diferents nivells retributius previstos en les taules salarials, sinó exclusivament entre els subnivells establerts en l'interval retributiu que hi ha entre nivells.

17.2 Criteris generals de progressió. Per a tots els grups professionals i nivells és necessari tenir en compte els criteris següents:

a) Temps mínim de permanència: 2 anys duent a terme la mateixa feina per poder accedir al grau de sènior i 3 anys més per poder accedir al grau d'expert.

b) Informe favorable de l'Àrea d'Administració o, en el seu defecte, del Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica, amb el vistiplau de la Secretaria General, basat en criteris objectius com ara l'absentisme, l'incompliment dels horaris i de la jornada laboral, l'existència d'advertiments verbals o escrits o de propostes d'expedients disciplinaris o la seva efectiva incoació.

c) Informe favorable de l'Àrea corresponent

o, en el seu defecte, del Servei, amb el vistiplau de la Secretaria General, que valori l'actitud, la dedicació, la iniciativa i el rendiment de la persona treballadora en el desenvolupament de les seves tasques.

d) Valoració de la formació assolida per la persona en els temes propis del seu lloc de treball.

A més, per passar de sènior a expert, i pel que fa als grups C, B i A:

e) Elaboració d'un treball teoricopràctic vinculat al lloc de treball corresponent.

17.3 A l'efecte del còmput dels períodes establerts en la lletra a de l'article 17.2, es fixen els criteris següents:

a) El personal que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni reuneixi els requisits establerts a l'article 17.2, podrà accedir al subnivell "sènior" del seu grup professional. A aquest efecte, el temps de permanència en un lloc de treball, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, es tindrà en compte únicament i exclusivament per al còmput dels 2 anys exigits per poder accedir al subnivell "sènior" de cada grup professional. A partir del moment en què s'assoleixi aquest subnivell, s'iniciarà el còmput del temps de permanència exigida per poder accedir al subnivell "expert". Els efectes econòmics de l'aplicabilitat d'aquest article es produiran a partir del moment en què es reconegui el subnivell corresponent.

b) El personal que percep el complement previst a l'article 28.5 podrà accedir al subnivell "sènior" en el moment en què deixi d'exercir les tasques de col·laborador/a d'un membre del Consell o del secretari o de la secretaria general, sempre que reuneixi la resta de requisits exigits per poder-hi accedir. El període en què s'hagin realitzat aquestes tasques es tindrà en compte, únicament i exclusivament, als efectes del còmput dels 2 anys exigits per accedir a aquest subnivell.

c) Quan un canvi de lloc de treball comporti un canvi substancial de la feina que es desenvolupava s'interromprà el còmput de la temporalitat exigida per accedir als subnivells i s'iniciarà el còmput d'un nou període per accedir als subnivells en el nou lloc.

17.4 La Comissió Paritària podrà acordar les qüestions addicionals que siguin necessàries per a la posada en marxa i el funcionament del pla de carrera i establirà, en un termini màxim de 3 mesos des de la signatura d'aquest Conveni, la valoració màxima de cadascun dels criteris establerts i la valoració mínima indispensable per fer efectiva la progressió.

17.5 El Comitè d'Empresa podrà tenir accés als informes derivats dels criteris establerts en l'article 17.2 i podrà formular totes les consideracions que consideri oportunes en relació amb el seu contingut.

Article 18

Reserva de places per a persones disminuïdes

18.1 La Llei 13/1982, de 7 d'abril, preveu que com a mínim el 2% dels treballadors de la plantilla ho siguin amb la seva capacitat disminuïda. El CAC es compromet a superar en un futur aquest percentatge, tot remarcant així l'elevat objectiu social de l'esmentada Llei.

18.2 Per superar aquest percentatge, i per a aquells llocs de treball que així ho permetin, es procurarà que les futures contractacions incorporin treballadors d'aquest col·lectiu.

18.3 Amb la finalitat de poder assolir que el 2% de la plantilla del CAC es cobreixi amb persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva un 5% de les places que s'hagin de cobrir amb personal de nou ingrés.

18.4 El CAC es compromet, en els llocs que sigui necessari, fer les adaptacions pertinents per tal de fer-los accessibles a les persones treballadores amb la seva capacitat física disminuïda.

Article 19

Oferta d'ocupació pública. Concurs de promoció interna. Selecció. Contractació

19.1 Oferta d'ocupació pública

19.1.1 L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure tots els llocs de treball vacants pressupostats que es considerin necessaris per al funcionament dels serveis, dins de cada exercici pressupostari. No obstant això, el Consell, a més, podrà autoritzar l'aprovació d'ofertes parcials d'ocupació pública, per tal de garantir el funcionament adequat d'aquests serveis.

19.1.2 En l'oferta d'ocupació pública no es podran incloure aquells llocs de treball sobre els quals existeixi una reserva.

19.1.3 Tots els llocs de treball inclosos en una oferta han d'haver estat convocats, prèviament, en un concurs de promoció interna, llevat d'aquells que restin vacants com a resultat de la participació de la persona treballadora que l'ocupava en el mateix concurs.

19.1.4 No es podrà amortitzar ni modificar cap lloc de treball ofert fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

19.2 Concurs de promoció interna

19.2.1 Previ als processos de selecció de personal de nou accés, el CAC convocarà un concurs de promoció interna que es regirà per la corresponent convocatòria de provisió de llocs de treball que s'ha d'ajustar al que disposa aquest Conveni i garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i igualtat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.

19.2.2 Els concursos de promoció interna hauran d'incloure totes les places vacants i les ocupades mitjançant encàrrec de treballs de grup professional superior, sempre que s'hagin superat els terminis a què fa referència l'article 13.1 d'aquest Conveni.

19.2.3 El concurs de promoció interna consisteix en la provisió de llocs de treball vacants, al qual hi podran accedir el personal indefinit del grup professional immediatament inferior al lloc convocat, sempre que reuneixi els requisits de participació.

19.3 Selecció

19.3.1 El Consell de l'Audiovisual de Catalunya realitzarà els processos de selecció del seu personal garantint en tot moment la publicitat i els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, donant compliment al procediment establert en aquest Conveni.

19.3.2 El personal laboral fix al servei de l'Administració del Consell de l'Audiovisual de Catalunya accedirà al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, oposició o concurs oposició. Les bases de cada convocatòria definiran el sistema d'accés.

19.3.3 Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics,

entrevistes i/o altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

19.3.4 Per a cada convocatòria de selecció, el Ple del Consell designarà la composició d'un tribunal o d'un òrgan tècnic de selecció, que ha d'estar format per un nombre senar màxim de 5 membres. Un dels membres d'aquest tribunal o òrgan de selecció serà representant dels treballadors, d'igual o superior grup professional al del lloc de treball que es convoca, designat pel Comitè d'Empresa, amb una ponderació de valoració del 20% sobre el 100%. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, es designarà un mateix nombre de membres suplents.

19.3.5 A criteri del Ple del Consell, es pot determinar el nomenament d'un tribunal o òrgan tècnic de selecció amb caràcter permanent. Així mateix, el tribunal o òrgan tècnic de selecció pot disposar de la col·laboració d'assessors externs.

19.3.6 Igualment, els membres del tribunal o òrgan tècnic de selecció disposaran de la informació i la documentació necessàries per garantir que aquests coneixin àmpliament les característiques i les funcions dels llocs de treball convocats.

19.3.7 Concloues les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de candidats per a la formalització dels contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de llocs convocats.

19.4 Contractació

19.4.1 Tots els nous contractes de treball del personal afectat per aquest Conveni es formalitzaran per escrit, i es farà constar que estan afectats per aquest Conveni col·lectiu, incloent tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, el grup professional, el nivell retributiu i el salari anual. Es lliurarà la corresponent còpia bàsica de cada contracte als representants dels treballadors.

19.4.2 En el contracte de treball ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit per la persona treballadora amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/197, de 26 de novembre.

19.4.3 Com a norma general, els llocs de treball que constitueixin l'activitat normal i permanent de l'administració del Consell seran ocupats per personal laboral fix de caràcter indefinit. Tot i això, si el Consell ho creu convenient, podrà optar per qualsevol modalitat de contractació temporal d'acord amb el previst al Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRLET) i altres normes de desenvolupament, sense que això impliqui la cobertura de la vacant.

19.4.4 La contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes en el TRLET i altres normes de desenvolupament vigents, es realitzarà en els casos següents:

a) Per a la cobertura de llocs de treball vacants fins a la seva provisió definitiva.

b) Per a la cobertura de llocs de treball existents, amb motiu de vacant derivada de l'extinció o suspensió d'un contracte de treball.

c) Per a la realització de treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents o substitucions d'altres persones treballadores que tinguin recone-

guda la reserva del seu lloc de treball per norma legal, pacte individual o col·lectiu.

19.4.5 En matèria de preavis caldrà atènyer-se al que es pacti en el contracte de treball i, en el seu defecte, pel que s'estipuli en aquest Conveni o el que disposi la normativa vigent.

Article 20

Provisió temporal de vacants

Provisió interna:

20.1 Les vacants que es produeixin en el CAC i que hagin de ser cobertes, s'oferiran, en primera instància, al personal indefinit del Consell que reuneixi els requisits que s'exigeixin en cada cas i, en segona instància, al personal temporal. A aquests efectes se sol·licitarà una concurrència de currículums per valorar la idoneïtat dels candidats i, si escau, es realitzarà una prova d'accés i/o una entrevista personal. En tot cas, quan es tracti de cobrir llocs de treball d'identificat contingut funcional, el personal que no hagi estat seleccionat en un procés intern anterior no podrà formar part d'un nou procés fins transcorregut com a mínim 1 any des de l'última selecció.

20.2 Les vacants s'oferiran mitjançant una comunicació interna que haurà de detallar el nombre de llocs de treball, el grup professional, el nivell retributiu, les característiques del lloc, la formació i els requisits necessaris en relació amb les funcions a realitzar. Igualment, concretarà el termini de presentació de sol·licituds.

20.3 Les persones candidates seleccionades ocuparan els llocs de treball amb caràcter temporal.

20.4 El Comitè d'Empresa tindrà accés a la documentació i a les diferents proves que es duguin a terme per cobrir les vacants.

Provisió externa:

20.5 Quan la vacant o plaça de nova creació no es pogués cobrir mitjançant el procés de provisió interna que es detalla en aquest article, tot exigint idèntics requisits que en aquest procés de provisió interna, es contractarà externament els serveis d'un nou empleat i/o empleada.

20.6 A aquests efectes es crearà una borsa de treball que estarà formada pels aspirants de cada grup professional que, havent participat en els corresponents processos de selecció convocats pel Consell, no hagin obtingut un lloc de treball.

Igualment, formarà part d'aquesta borsa de treball el personal del CAC al qual se li ha extingit el contracte de treball com a conseqüència d'un procés selectiu.

Totes les persones candidates s'inclouran en la borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés selectiu.

20.7 Exhaurida la borsa de treball o quan les persones aspirants no s'adeqüin objectivament als requisits exigits, el CAC podrà decidir el seu sistema de selecció de personal.

20.8 Les persones candidates seleccionades ocuparan els llocs de treball amb caràcter temporal.

20.9 El Comitè d'Empresa tindrà accés a la documentació i a les diferents proves que es duguin a terme per cobrir les vacants.

Article 21

Període de prova

21.1 El personal de nou ingrés al qual se li hagi de formalitzar un contracte laboral inde-

finit ha de superar, en cada cas, els períodes de prova següents:

a) Per als grups professionals A i B: 6 mesos

b) Per a la resta de grups professionals: 2 mesos

21.2 En relació amb el personal amb contracte temporal, s'estipularà, en cada cas, un període de prova la durada del qual es podrà graduar en funció del temps del contracte i, com a màxim, serà la pactada en aquest Conveni.

21.3 Durant el període de prova el treballador o la treballadora tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta d'empleats del CAC, i totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, comunicant-ho a l'altra part amb antelació suficient. Aquesta rescissió solament donarà dret al treballador a percebre les retribucions obligades pel temps efectivament treballat. Quan la direcció del CAC estimi que una persona treballadora no ha superat el període de prova, informará de la decisió de rescissió del contracte als representants dels treballadors.

21.4 Les persones treballadores que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat algun lloc de treball del mateix grup professional per mitjà d'un contracte laboral, se'ls computarà el temps anterior treballat a efectes de compliment del període de prova.

21.5 En els supòsits de canvi de grup professional s'aplicarà el període de prova que correspongui i, en cas de no superar-lo, el treballador o la treballadora retornarà al grup professional d'origen i recuperarà les condicions d'aquest, sense dret a percebre cap indemnització.

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

Article 22

Extinció del contracte de treball

22.1 L'extinció del contracte de les persones treballadores del CAC es produirà per qualsevol de les causes previstes a l'article 49 del TRLET, i previ compliment de les formalitats aplicables a les diferents causes.

22.2 Llevat del període de prova, la rescissió del contracte a conseqüència d'una dimissió o baixa voluntària per part de la persona treballadora, haurà de ser comunicada per escrit amb l'antelació mínima que es detalla a continuació:

Treballadors dels grups professionals A i B: 30 dies

Per a la resta de grups professionals: 15 dies

En aquest supòsit, la notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, degudament signada per la persona interessada i registrada.

22.3 L'incompliment per la persona treballadora de l'esmentat termini de preavis donarà dret al CAC a ser indemnitzat per l'infractor amb l'import equivalent a les retribucions que hauria cobrat l'empleat durant el temps de preavis incomplet, el qual li podrà ser deduït de la liquidació que se li calculi amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

22.4 Igualment, l'incompliment per part del CAC del termini de preavis pactat en el contracte de treball o fixat en una norma legal, donarà dret al treballador a ser indemnitzat amb l'import equivalent a les retribucions corresponents als dies de preavis incomplet, el qual s'haurà d'afegir a la liquidació que se li calculi amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

Article 23

Permisos

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

a) Per raó de matrimoni o formació de parella estable acreditada, sense distinció de sexes, la persona treballadora té dret a una llicència de 15 dies naturals consecutius, a comptar des del mateix dia si és laborable o des del primer dia laborable si es produeix en un dia festiu. No obstant això, també es podrà gaudir d'aquest permís en unes altres dates, però en tot cas de forma continuada i com a màxim fins a 3 mesos després de l'esdeveniment. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant una fotocòpia del llibre de família on consti la unió, i la formació de parella estable, mitjançant un certificat de convivència o un document legal que acrediti aquest fet.

En el supòsit que una parella de fet, un cop hagi gaudit d'aquest permís, contraguí matrimoni, no podrà gaudir d'un nou permís per aquest concepte.

Si les necessitats del servei ho permeten, aquest permís es podrà acumular a les vacances i a les hores d'assumptes personals.

b) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o d'una menor, la persona treballadora té dret a un permís de 5 dies, que s'han de gaudir en els 10 dies laborables següents al fet causant. Aquest permís s'incrementarà en 2 dies més addicionals en cas de part múltiple. Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare o el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

c) Per traslladar-se de domicili, la persona treballadora té dret a un permís d'1 dia. Si el nou domicili es troba ubicat en una localitat a més de 20 quilòmetres de l'anterior, el permís serà de 4 dies. Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de 10 dies comptadors a partir del fet causant, a voluntat de la persona treballadora. Per gaudir d'aquest permís caldrà justificar, documentalment, el trasllat mitjançant un rebut de mudances, un certificat d'empadronament o qualsevol altre document acreditatiu.

d) Per a la realització d'exàmens corresponents a l'ensenyament reglat, la persona treballadora té dret a un permís d'1 dia, el dia de l'examen. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

e) Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal de caire ineludible, el temps necessari per al seu estricte compliment, degudament justificat.

S'entendrà com a deures inexcusables de caràcter públic i personal els previstos en una norma legal amb aquesta consideració, els que no poden ser realitzats per una altra persona i aquells l'incompliment dels quals pot produir un perjudici a la persona treballadora o a tercers. Aquests deures, entre d'altres, poden ser:

Compareixença davant d'òrgans jurisdiccionals.

Citacions de jutjats, comissaries, etc.

Assistència a judicis.

Desenvolupament de funcions de jurat.

Dret de sufragi.

Assistència a reunions d'òrgans de govern de caràcter públic i comissions que en depenguin, o compliment de funcions derivades de la seva

condició de càrrec electe com a regidor/a, diputat/ada, senador/a, etc.

No tindran la consideració de deures de caràcter públic i personal l'assistència a activitats o la realització de gestions que depenguin de la voluntat de la persona treballadora i que corresponguin a interès particular, encara que estiguin relacionades amb entitats públiques.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic i personal.

f) Per raó de matrimoni d'un o d'una familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, la persona treballadora té dret a un permís d'1 dia, el dia del casament. Si l'esdeveniment té lloc a més de 100 quilòmetres del domicili de la persona treballadora el permís serà de 2 dies naturals, un dels quals haurà de coincidir forçosament amb el dia del casament. Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família o del certificat de matrimoni del familiar o qualsevol mitjà que acrediti el fet causant.

g) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització del convivent o d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, la persona treballadora té dret a un permís

h) De 2 dies si el succés es produeix a la mateixa localitat de residència de la persona treballadora i fins a 4 dies si és en una altra localitat, que s'han d'utilitzar en els 10 dies laborables següents al fet causant.

En qualsevol cas, aquest permís serà sempre de 4 dies, si es tracta d'un fill o d'una filla menor o major d'edat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 33%.

En cas d'enterrament d'un familiar fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, la persona treballadora té dret al temps necessari per assistir-hi, sempre que aquest termini no excedeixi de 2 dies, o de fins a 4 dies en cas que l'enterrament sigui fora de la localitat de residència de la persona treballadora.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar o document acreditatiu de la defunció.

Tenint en compte que els fets causants que donen lloc a aquest permís es poden produir sobtadament, les peticions s'entendran concedides amb la comunicació per qualsevol mitjà de l'interessat, sens perjudici de la justificació posterior del fet dins el termini de 5 dies.

i) Es podrà disposar de 70 hores de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació. Aquestes hores es podran gaudir entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent, prèvia autorització. La concessió d'aquestes hores de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'autoritzaran per fraccions mínimes d'1 hora, i en tots els casos, per a una correcta organització, s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de 24 hores, llevat de supòsits excepcionals que no s'hagin pogut preveure. En períodes en què hi hagi concurrència de peticions (Setmana Santa, Nadal, ponts, etc.), caldrà assegurar el manteniment del servei.

Aquestes hores es podran acumular a les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei.

j) Les persones treballadores amb un fill o una filla natural o adoptat/da de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de

temps pot ser dividit en 2 fraccions de 30 minuts. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

k) Les persones treballadores que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'1 terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En els supòsits de reducció d'1 terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, les persones treballadores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, la persona treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora a la feina després del permís per maternitat.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadopi d'un o d'una infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'1 terç de la jornada de treball, les persones treballadores tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís previst per a aquests supòsits.

El règim retributiu, establert per la lletra j), és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada que s'estableixi.

l) En els casos degudament justificats, per tenir cura directa del convivent o d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda es podrà demanar també la reducció d'1 terç o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions.

La concessió de les reduccions de jornada que es regulen en els apartats j) i k) és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Les reduccions de jornada contemplades en els apartats j) i k) constitueixen un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si 2 o més persones treballadores del CAC generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament dels serveis.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiments del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstes en els apartats i), j) i k) d'aquest article, correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. El treballador o la treballadora haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

m) El treballador o la treballadora podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de jornada en 1 terç o la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud la persona treballadora hi concretarà la

forma en què desitja que sigui aplicada la reducció de jornada sobre el seu horari.

No es pot reconèixer aquesta reducció de la jornada al personal que ocupi llocs de comandament o assimilats.

Un cop concedida la reducció de jornada per interès particular, el personal no pot sol·licitar acollir-se de nou a la jornada completa fins transcorregut 1 any com a mínim en jornada reduïda. Així mateix, el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre 1 any com a mínim en règim de jornada ordinària.

La concessió de la jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i subjecta al règim que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

n) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la persona treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies 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 per a la mare.

o) S'han de tenir en compte les necessitats especials de les persones treballadores que tenen fills o filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o la filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, la persona treballadora disposa de 2 hores de flexibilitat horària diària.

p) Es pot atorgar també a les persones treballadores amb fills o filles discapacitades un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En el supòsit que 2 persones treballadores generin el mateix dret per un subjecte causant, només un d'ells se'n pot beneficiar.

q) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se, durant el temps indispensable i com a màxim 3 hores (desplaçaments inclosos), de la feina amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part, prèvia sol·licitud i justificació de la necessitat de ser realitzats dins la jornada de treball.

r) La treballadora víctima de la violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps.

23.2 Per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores del CAC, s'estableixen els permisos retribuïts següent:

a) Es disposarà de 20 hores anuals de permís

per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del treballador o treballadora com d'un o d'una familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat que la persona treballadora hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, sempre que així ho justifiqui documentalment. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència expedit pel centre corresponent on hi consti l'especialitat mèdica.

S'inclouen en aquesta bossa d'hores les especialitats següents:

Medicina de família i comunitària (capçalera).

Pediatria.

Oftalmologia.

Odontologia.

Obstetrícia i ginecologia, llevat dels casos d'embaràs, en què es disposarà del temps indispensable.

Anàlisis clíniques.

Per a la resta d'especialitats i per a rehabilitació es disposarà del temps indispensable per assistir a les consultes.

b) Per assistir, durant el temps indispensable i com a màxim 2 hores i 30 minuts, a les reunions dels centres educatius amb el professorat dels fills o de les filles menors de 18 anys de la persona treballadora, que justificadament s'hagin de realitzar dins la jornada de treball. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència expedit pel centre on es faci constar l'hora de la reunió.

23.3 En tots els casos, caldrà la pertinent justificació documental, llevat de l'apartat h) de l'article 23.1, i s'hauran de comunicar al Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica, prèvia autorització del cap de la unitat corresponent a un mínim 1 mes abans del permís, llevat dels supòsits en què s'estableixi un altre termini.

23.4 Tota referència als drets reconeguts en aquest article, ja siguin per consanguinitat o afinitat s'entendrà extensiva a les unions estables de parelles de fet reconegudes que s'acreditin mitjançant document oficial, i a les seves famílies.

23.5 En el supòsit que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu entrés en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels funcionaris públics, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 24

Llicències

24.1 Es podran concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la Secretaria General del CAC.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi del CAC la persona treballadora té dret a percebre totes les seves retribucions.

24.2 Es poden concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, per un període mínim de 10 dies, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei, i per demanar-la caldrà una antiguitat mínima d'1 any.

24.3 Les llicències per exercir funcions sin-

dicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

24.4 Es podran concedir llicències sense retribució, per a atendre un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

24.5 Les llicències s'hauran de comunicar amb una antelació mínima d'1 mes al Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica, prèvia autorització del cap de la unitat corresponent.

24.6 Tota referència als drets reconeguts en aquest article, ja siguin per consanguinitat o afinitat s'entendrà extensiva a les unions estables de parelles de fet reconegudes que s'acreditin mitjançant document oficial, i a les seves famílies.

Article 25

Suspensió del contracte de treball

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

25.1 Excedència voluntària per motius personals

25.1.1 Les persones treballadores amb almenys 1 any d'antiguitat al servei del Consell de l'Audiovisual de Catalunya podran sol·licitar una excedència voluntària per motius personals, que haurà de ser concedida en el termini de 20 dies des de la seva sol·licitud.

25.1.2 La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a 1 any, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària per motius personals.

25.1.3 Les persones treballadores en situació d'excedència voluntària per motius personals tenen dret al reingrés, en les vacants dotades pressupostàriament d'igual nivell retributiu i del mateix grup professional, que hi hagi o es produeixi en la plantilla del CAC.

En cas que existeixin vacants d'igual o similar nivell retributiu i del mateix grup professional ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació de la persona treballadora excedent com a provisió definitiva.

Si en el moment de sol·licitar el reingrés no existeix cap vacant per poder-lo fer efectiu, aquest s'efectuarà mitjançant la participació en els processos de provisió interna i/o externa de vacants que es produeixin en un futur.

La negativa del treballador o la treballadora a reincorporar-se al lloc de treball o a participar en els concursos que se li hagin ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret per desestimació voluntària, així com l'extinció de la relació contractual.

25.2 Excedència per tenir cura de familiars

25.2.1 Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu a comptar des de la data del naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc de treball d'igual nivell retributiu i del mateix grup professional.

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

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill. Aquest personal tindrà el dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'1 any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament.

25.2.2 Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un o d'una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuida.

El període de permanència en aquesta situació serà computat a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

25.2.3 L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. Si 2 o més treballadors del CAC generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Secretaria General podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del CAC.

25.2.4 Quan un nou fill o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al que s'estigués tenint.

25.2.5 Si durant la vigència d'aquest Conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència per al personal de les administracions públiques o per a les persones treballadores en general, les parts acorden la seva aplicació per al personal sotmès a aquest Conveni col·lectiu.

25.3 Excedència voluntària per incompatibilitat

25.3.1 La persona treballadora que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un dels llocs de treball en el sector públic quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, i romandrà en aquesta situació mentre es mantinguin els motius pels quals se li va concedir l'excedència.

25.3.2 La persona treballadora que es trobi en aquesta situació tindrà dret, durant els 2 primers anys, a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest període de temps, si es produeix el reingrés serà en les vacants d'igual nivell retributiu del mateix grup professional que hi hagi o es produeixin en la plantilla del CAC, d'acord amb el procediment establert per a les excedències voluntàries per motius personals.

25.3.3 En el supòsit que es produeixi qualsevol modificació dels motius que donen dret a aquesta excedència, el treballador o la treballadora disposa d'1 mes, a comptar des del moment en què varia la seva situació, per sol·licitar el reingrés. En cas que no es sol·liciti el reingrés,

durant aquest període de temps, es produirà el passí automàtic a la situació d'excedència voluntària per motius personals.

25.4 Excedència forçosa

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

a) Per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical.

b) Quan el CAC autoritzi a la persona treballadora a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a 6 mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

c) Quan el treballador o la treballadora passi a ocupar un lloc de treball de caràcter administratiu a l'Administració pública, classificat com a personal eventual.

25.4.2 En tots els casos, rebran les retribucions del lloc o el càrrec efectiu que ocupin, sens perjudici del dret a percebre els triennis que poguessin tenir reconeguts.

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

25.5 Maternitat

25.5.1 En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part, i pot beneficiar-se'n el pare per tenir cura del fill o de la filla, en cas defunció de la mare.

25.5.2 No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare es beneficiï d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

25.5.3 L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del descans, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

25.5.4 En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiva com permanent, d'un fill o d'una filla menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la persona treballadora, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada de la suspensió és, així mateix, de

16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta de menors discapacitats, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits de gaudiment simultani del període de descans, la suma d'aquest no pot excedir les 16 setmanes de durada previstes en els apartats anteriors o dels que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el període de suspensió per a cada cas es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

25.6 Suspensió del contracte per privació de llibertat

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

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

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

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

25.8 Suspensió del contracte per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere

En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per un període de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

Article 26

Classificació professional

26.1 La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

26.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que es pacti en aquest Conveni.

26.3 La classificació professional de l'Administració del Consell de l'Audiovisual de

Catalunya, s'estableix en els 4 grups professionals que s'especifiquen a continuació:

Grup A: Comandaments i llocs assimilats

Grup B: Tècnics i personal qualificat

Grup C: Personal de suport

Grup D: Personal subaltern

Article 27

Grups professionals i descripció de tasques

Grup professional A: comandaments i llocs assimilats

Defineixen aquest grup professional les activitats de component tècnic pròpies d'un nivell de complexitat i de dificultat elevat. A aquests efectes s'entén que al marge del perfil humà i professional, que es podrà definir en funció de cada lloc, s'exigirà una titulació superior o de grau mitjà amb l'experiència idònia en el camp de l'activitat de cada lloc de treball.

Es classificaran dins d'aquest grup, els llocs de treball amb un alt nivell de responsabilitats tècniques i/o de comandament del personal adscrit, d'acord amb 3 nivells retributius que es determinen en funció de criteris de responsabilitat funcional, d'organització i planificació d'unitats, complexitat, nombre de personal adscrit, càrregues de treball i especial dificultat tècnica.

Grup professional B: tècnics i personal qualificat

Defineixen aquest grup professional les activitats amb un component professional relacionat amb l'execució de tasques de caràcter tècnic amb un nivell de complexitat que exigeix una titulació superior o de grau mitjà i/o una experiència assolida en el camp de l'activitat que correspongui. Es tracta de llocs de treball amb capacitat d'autonomia pel que fa a les decisions que afecten només el seu contingut funcional.

Aquest grup inclou 4 nivells retributius que es determinen en funció del grau de complexitat tècnica, de l'exigència de titulació, de la càrrega de treball, del grau d'autonomia en la resolució de problemes i de l'especialització.

Grup professional C: personal de suport

Defineixen aquest grup professional les activitats de menor qualificació professional de naturalesa administrativa relacionades amb activitats auxiliars i/o de suport als grups anteriorment descrits. El nivell mínim de formació exigida és l'equivalent al graduat escolar o bé a uns coneixements elementals específics, adquirits de l'experiència en tasques relacionades amb les descrites.

Aquest grup inclou 3 nivells retributius d'acord amb criteris de càrrega de treball, assignació de tasques autònomes, suport bàsic i/o especialitzat als grups anteriors.

Grup professional D: personal subaltern

Defineixen aquest grup professional, les activitats auxiliars relacionades amb el manteniment mínim de les instal·lacions, i tasques pròpies de subaltern. El nivell d'estudis exigida és l'equivalent al certificat d'estudis o bé a uns coneixements elementals específics, adquirits de l'experiència en tasques relacionades amb les descrites.

Aquest grup inclou 2 nivells retributius d'acord amb criteris de càrrega de treball, assignació de tasques autònomes i/o de suport bàsic als grups anteriors.

Article 28

Estructura retributiva

L'estructura retributiva serà la següent:

1. Salari base
2. Complement d'antiguitat (triennis)
3. Complement "ad personam"
4. Complement funcional o de lloc
5. Complement col·laborador/a
6. Complement per tornos

28.1 Salari base

És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup professional a què pertany. La seva quantia és l'especificada a la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni.

28.2 Complement d'antiguitat (triennis)

28.2.1 El personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb la quantia especificada a la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni.

28.2.2 Aquest complement s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complets, i s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

28.2.3 Quant al reconeixement de serveis previs, al personal laboral del CAC li serà d'aplicació la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública.

28.2.4 L'import del complement d'antiguitat que percebi la persona treballadora pels triennis reconeguts, indiferentment del seu marc legal o convencional anterior, s'actualitzarà d'acord amb la taula de triennis de l'annex 1 d'aquest Conveni. L'import d'aquest complement, un cop actualitzat, mai podrà ser inferior a l'import que es tingui reconegut.

28.3 Complement "ad personam"

28.3.1 El personal que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, tingui reconegut un complement personal absorbible, per abastar la diferència retributiva que tenia acreditada en el moment de la creació de l'actual Consell de l'Audiovisual de Catalunya, se li mantindrà aquest complement com a "ad personam".

28.3.2 Aquest complement, de caràcter personal i no vinculat a cap grup professional tindrà la consideració de no consolidable, s'absorbirà pels increments retributius fruit de futures promocions professionals i es mantindrà en la resta de situacions.

28.4 Complement funcional o de lloc

28.4.1 És el complement salarial que retribueix el grau de responsabilitat i complexitat que es deriven del contingut funcional d'un lloc de treball, així com el grau d'especialització i fidelització assolit d'acord amb els criteris establerts a l'article 17 d'aquest conveni.

28.4.2. Aquest complement no tindrà la consideració de consolidable, llevat dels complements corresponents als nivells mínims de cada grup professional i al complement que, a la signatura d'aquest conveni, percebi el personal indefinit del grup A.

28.4.3 Aquest complement s'estableix per nivells i subnivells retributius d'acord amb les quanties establertes en la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni.

28.5 Complement col·laborador o col·laboradora

28.5.1 El personal col·laborador/a del Gabinet de la Presidència, dels consellers/es i del secretari/a general, percebran un complement per retribuir, específicament, la major dedica-

ció i l'especial responsabilitat i confiança que es deriva de la confidencialitat i reserva de les seves funcions.

28.5.2 L'import d'aquest complement serà la diferència entre les retribucions establerts per al grup professional i nivell retributiu que tingui acreditades la persona treballadora, i les corresponents al grup professional B, nivell retributiu 2 i subnivell bàsic.

28.5.3 Aquest complement, que tindrà la consideració de no consolidable, es percebrà únicament mentre es duguin a terme les funcions de col·laborador o col·laboradora del Gabinet de la Presidència, dels consellers o de les conselleres i/o del secretari o de la secretària general, i serà incompatible amb la percepció de les millors retributives que es puguin derivar de l'aplicació de l'article 17.

28.6 Complement per tornos

28.6.1 El personal del Servei d'Anàlisi de Continguts que realitzi tasques d'analista i/o de visionador/a percebrà un complement per tornos, de caràcter no consolidable, que retribuirà el règim de tornos de matí o tarda, entretant facin aquests horaris.

Igualment, i en les mateixes condicions, percebrà aquest complement el personal que realitzi l'horari establert a l'article 33.4.5.

28.6.2 L'import d'aquest complement, per al 2006, serà de 76,02 euros bruts mensuals i per 12 mensualitats.

Article 29

Clàusula de garantia salarial

Quan per raons organitzatives es faci necessari canviar una persona de lloc de treball i el nou lloc tingui assignat un nivell retributiu inferior al que s'ocupava, la persona treballadora tindrà dret a percebre, a més del complement funcional o de lloc que passi a ocupar, el 50% de la diferència entre el complement funcional o de lloc d'ambdós llocs de treball.

Article 30

Pagues extraordinàries

30.1 El personal laboral del CAC percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, que es cobraran en el mes de juny i desembre de cada any natural. L'import de cada paga extraordinària serà la suma de les quantitats que cada persona treballadora tingui reconegudes i acreditades el mateix mes de la paga, pels conceptes que s'esmenten a l'article 28, llevat del complement per tornos.

30.2 Els períodes de meritació seran els següents:

Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny de l'any en curs.

Paga de desembre: de l'1 de juliol al 31 de desembre de l'any en curs.

30.3 El personal que no hagi treballat cap d'aquest períodes sencers, se li abonaran les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat.

Article 31

Hores extraordinàries

31.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, les parts signats d'aquest Conveni acorden reduir al mínim imprescindible la realització d'hores extraordinàries.

31.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que excedeixi la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

da ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

31.3 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, d'acord amb l'establert a l'article 35.2 i 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

31.4 Les hores extraordinàries s'abonaran en la quantia fixada en la taula de l'annex 2 d'aquest Conveni, o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'1 hora 30 minuts per cada hora extraordinària ordinària (de les 7.00 hores a les 22.00 hores), i d'1 hora 45 minuts per cada hora extraordinària nocturna (de les 22.00 hores a les 6.00 hores del dia següent) i/o festiva (dissabtes, diumenges i festius), dins els 4 mesos següents a la seva realització. Aquestes hores compensades no computaran als efectes d'allò previst en el paràgraf precedent.

31.5 Es trametrà, trimestralment, al Comitè d'Empresa una comunicació desglossada per treballador de les hores extraordinàries realitzades.

Article 32

Revisions retributives anuals

32.1 Les retribucions anuals es revisaran cada any, d'acord amb el que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya o norma legal que la substitueixi. En tot cas, es garanteix que l'increment anual de massa salarial serà el màxim permès per l'esmentada Llei. L'increment que resulti s'aplicarà proporcionalment sobre tots els conceptes retributius.

32.2 Les parts acorden que, durant el període de vigència del Conveni, qualsevol altra millora retributiva que s'acordi amb caràcter general per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, serà d'aplicació al personal laboral inclòs en aquest Conveni.

Article 33

Jornada i horari

33.1 Jornada de treball

33.1.1 Jornada ordinària de treball

La jornada ordinària de treball del personal del CAC serà de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu en còmput setmanal, a realitzar de dilluns a divendres.

Durant el període d'estiu, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, la jornada ordinària de treball serà de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, a realitzar de dilluns a divendres.

Igualment, durant els períodes compresos entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, la jornada ordinària de treball setmanal serà equivalent a multiplicar el nombre de dies laborables d'aquests períodes per 7 hores diàries. Al personal que gaudeixi d'una reducció de jornada li serà d'aplicació aquesta mesura en la proporció que sigui equivalent en funció de la reducció i de l'horari que estigui realitzant.

33.2 Pausa

El personal pot disposar durant la seva jornada d'una pausa de 20 minuts, computables com de treball efectiu, que es gaudirà, d'acord amb les necessitats del servei, durant l'horari de permanència obligada.

El temps de la pausa no es podrà fer servir per començar més tard la jornada obligada o per avançar l'hora de sortida.

33.3 Horaris de treball:

Amb caràcter general s'estableixen els horaris següents:

33.3.1 Horari partit

S'hauran de realitzar, diàriament i amb caràcter obligatori, 7 hores i 30 minuts de treball efectiu, en règim de jornada de matí i tarda.

a) Matí

Entrada flexible entre les 8.30 hores i les 9.30 hores.

Permanència obligatòria de 9.30 hores a les 14 hores.

Descans obligatori mínim d'1 hora entre les 14 hores i les 16 hores.

b) Tarda

No es podrà començar més tard de les 16.30 hores, ni sortir abans de les 17 hores. Igualment, el temps treballat després de les 19 hores no computarà com a temps de treball efectiu.

Sens perjudici del que s'ha esmentat, el personal podrà optar per no treballar les tardes del divendres, sempre que a les 14 hores i/o a les 15 hores d'aquest dia hagi realitzat la jornada ordinària de treball, establerta en l'article 33.1.1 d'aquest Conveni.

El personal amb reducció de jornada que opti per començar la jornada fins a 30 minuts després de l'inici del seu horari, recuperarà diàriament el temps deixat de treballar un cop finalitzada la jornada corresponent.

Durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, en què la jornada és de 7 hores diàries per cada dia laborable, es reduiran 30 minuts de la part corresponent a l'horari de tarda d'entre les 15 i les 19 hores, sens perjudici de les opcions de recuperació i flexibilitat previstes en aquest conveni. El personal que gaudeixi d'una reducció de jornada reduirà la jornada en proporció a la reducció i a l'horari que estigui realitzant.

33.3.2 Horari continuat

L'horari continuat de treball es realitzarà mitjançant la permanència obligada del personal de 8 hores a 15 hores, de dilluns a divendres. Les 2 hores i 30 minuts restants de jornada setmanal es realitzaran, ininterrompudament, entre les 16 hores i les 19 hores d'una tarda a la setmana, que amb caràcter general serà la tarda del dimarts, sens perjudici del que s'estableix a l'article 33.5.2.

No obstant això, el personal podrà optar per començar la seva jornada diària fins a 30 minuts després de l'inici de l'horari de permanència obligada, supòsit en què el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar diàriament un cop finalitzada la jornada diària.

Durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, la jornada de treball es realitzarà de 8 a 15 hores, sens perjudici de les opcions de flexibilitat previstes en aquest conveni. El personal que gaudeixi d'una reducció de jornada reduirà la jornada en proporció a la reducció i a l'horari que estigui realitzant.

33.3.3 Horari d'estiu

En el període d'estiu, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada ordinària de treball, del personal que realitza els horaris previstos en els articles 33.3.1 i 33.3.2, es desenvoluparà mitjançant la permanència obligada de 8 hores a 15 hores, de dilluns a divendres.

Durant aquest període es podrà optar per començar la jornada fins a 30 minuts després de l'inici de l'horari de permanència obligada, supòsit en què el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar diàriament un cop finalitzada la jornada diària.

Si se sol·licita prèviament i si les necessitats organitzatives ho permeten, el secretari general podrà autoritzar la realització d'un horari partit de matí i tarda durant aquest període.

33.4 Especificitats horàries

33.4.1 Personal subaltern

Per necessitats organitzatives i/o per tal de garantir l'adequada prestació dels serveis, el personal subaltern realitzarà un horari adequat a aquestes necessitats que serà fixat pel secretari general, en el marc de la jornada establerta amb caràcter general. La concreció d'aquests horaris serà comunicada al Comitè d'Empresa, amb indicació de les persones afectades.

33.4.2 Personal del Servei d'Anàlisi de Continguts

El personal del Servei d'Anàlisi de Continguts, que realitzi tasques d'analista i/o de visionador/a, per motius organitzatius i mentre no puguin acollir-se als horaris establerts amb caràcter general, realitzaran la jornada de 37 hores i 30 minuts o de 35 hores durant el període d'estiu, en horari continuat i règim de tornos de matí o tarda. La concreció horària d'aquests tornos serà fixada pel secretari general, que serà comunicada al Comitè d'Empresa. En aquesta comunicació es farà constar les persones afectades i els tornos establerts.

33.4.3 Personal col·laborador del Gabinet de la Presidència, dels membres del Consell i del secretari o de la secretària general

El personal col·laborador del Gabinet de la Presidència, dels membres del Consell i del secretari o de la secretària general, per les especificitats de les funcions que duen a terme i les especials condicions contractuals, realitzaran la jornada laboral setmanal en règim d'horari partit, d'acord amb el que s'ha establert per a aquest horari en l'article 33.3.1 i 33.3.3. No obstant això, el seu horari es podrà adaptar a les necessitats de cada conseller/a i/o secretari o secretària general.

Per tal de garantir la presència continuada durant les tardes dels divendres, s'establirà un sistema de tornos per tal que aquestes tardes quedin cobertes.

Igualment, per a aquest personal durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, es podrà establir que la jornada d'estiu es realitzi en règim d'horari partit. En qualsevol cas, s'establirà un sistema de tornos alternatiu que garanteixi la prestació del servei.

33.4.4 Responsables de Relacions Internacionals i de Premsa i Comunicació

Els responsables de Relacions Internacionals i de Premsa i Comunicació, per la naturalesa i peculiaritats de les seves funcions, realitzaran la jornada laboral prevista a l'article 33.1.1, d'acord amb l'horari establert en els articles 33.3.1 i 33.3.3. No obstant això, aquest horari es podrà adaptar a les necessitats del servei.

33.4.5 Registre general

Per tal de garantir l'horari del registre general, el personal de suport que permanentment realitzi tasques de registre general, no es podrà acollir a les opcions horàries, i realitzarà, de dilluns a divendres, l'horari següent:

De dilluns a dijous, de 9 hores a 14 hores i de 15 hores a 17.30 hores.

Divendres, de 9 hores a 14 hores.

Les 2 hores i 30 minuts restants de la tarda del divendres es recuperaran durant la setmana entre les 8.30 hores i les 9 hores o entre les 17.30 hores i les 19 hores.

Entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, l'horari serà de les 8 hores a les 15 hores.

Durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, l'horari serà el que s'estableix per a aquests períodes en l'horari partit.

33.5 Exercici de l'opció horària i condicions generals

33.5.1 El personal de l'administració del Consell no afectat per l'article 33.4 podrà exercir l'opció horària establerta amb caràcter general. En cas que no s'exerceixi el dret a opció, s'entendrà que s'opta per l'horari partit.

33.5.2 El personal d'un servei que hagi de garantir la permanència durant totes les tardes i que opti per l'horari continuat haurà de realitzar les 2 hores i 30 minuts que resten de la jornada una tarda fixa a la setmana, entre el dilluns i el divendres. En aquest supòsit i en el cas de concurrència de sol·licituds per realitzar la mateixa tarda, sense acord entre les parts interessades, tindrà dret a triar, en primer lloc, el treballador o la treballadora de més antiguitat, i així successivament.

33.5.3 Les opcions horàries s'hauran de sol·licitar en model normalitzat, i tindran vigència des de l'1 d'octubre i fins al 31 de maig, entenent-se prorrogades, automàticament, si el personal no formula una nova sol·licitud entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any. Les sol·licituds es presentaran al Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica, prèvia autorització del cap o de la cap de la unitat. Un cop rebudes se'n farà una valoració conjunta, l'únic criteri determinant per a la seva autorització serà el compliment dels requisits establerts en aquest Conveni.

Qualsevol modificació organitzativa, podrà comportar un canvi d'horari i donarà lloc, si s'escau, a la formalització d'una nova sol·licitud. Igualment, el secretari o la secretària general, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, podrà fixar horaris especials que s'adaptin a les necessitats i al bon funcionament dels serveis en relació amb l'atenció pública.

33.5.4 El sistema de control horari que s'estableixi, facilitarà la informació i el control del compliment de la jornada i de l'horari, tant a la persona treballadora com a l'empresa. En aquest sentit, l'article d'aquest Conveni que reguli el règim disciplinari, preveurà un procediment abreujat, que garanteixi l'aplicació de les mesures disciplinàries que corresponguin en matèria d'incompliment de jornada i horari.

33.6 Tardes festives no recuperables i dies festius

33.6.1 Els dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les 2 festes locals i a la festivitat de Reis i la tarda de Sant Jordi, només es mantindran els serveis essencials que determini el secretari o la secretària general. Aquests dies i aquestes tardes tindran caràcter de no recuperables i es podran compensar si coincideixen en dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu.

33.6.2 Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en dissabte, diumenge o festiu, es

compensarà amb el gaudiment d'1 dia de lliure disposició per cadascun dels dies durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos.

Els dies que s'atorguin en compensació dels dies 24 i 31 de desembre són independents dels dies de permís per assumptes personals. La seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i condicionada al fet que el personal esglaoni el seu gaudiment durant aquest període, per tal de garantir la correcta prestació del servei públic.

33.6.3 Les tardes anteriors a les 2 festes locals, al dia de Reis i la tarda de Sant Jordi quan coincideixin en dissabte, diumenge, festiu o en jornada d'estiu, s'hauran de compensar, durant la mateixa setmana de la festivitat.

33.6.4 Als efectes d'homogeneïtzació i de compensació de jornada, les tardes festives no recuperables computaran a raó de 2,5 hores per tarda, per a totes les opcions horàries, i s'hauran de descomptar de les 37,5 hores setmanals. Si aquestes tardes coincideixen amb la jornada d'estiu o amb els períodes compresos entre el 15 de desembre i el 10 de gener o amb la Setmana Santa, es computaran a raó de 2 hores per tarda, per a totes les opcions horàries. Tot això, sens perjudici de les equivalències proporcionals en els supòsits de reducció de jornada.

33.6.5 La setmana en què coincideixi una de les tardes festives, previstes en l'article 33.6.1, el personal que hagi optat per la jornada continuada haurà de gaudir les 2,5 hores o les 2 hores no recuperables la tarda que li toqui treballar d'aquella mateixa setmana.

Així mateix, el personal que tingui una especificitat horària o que tingui autoritzada una reducció de jornada, gaudirà, de les 2,5 hores o de les 2 hores no recuperables o de la part proporcional, el mateix dia en què coincideixi la tarda festiva, avançant l'hora de sortida, o durant la setmana en què es produeixi la festivitat quan aquesta s'esdevingui en dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu.

33.6.6 Les compensacions s'hauran de sol·licitar al Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica, amb el vistiplau de l'àrea corresponent o, en el seu defecte, del Servei.

33.6.7 Per tal de regular l'homogeneïtzació de les jornades de treball, el Servei de Recursos Humans i de Gestió Econòmica elaborarà, anualment, un calendari laboral amb les opcions d'horari a realitzar per al compliment de la jornada laboral.

33.7 Dies festius intersetmanals i dies d'absència

33.7.1 Els dies festius intersetmanals computaran com a 7 hores i 30 minuts en horari de jornada ordinària (37,5 hores setmanals) i com a 7 hores en horari d'estiu (35 hores setmanals), durant els períodes compresos entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, a efectes de còmput setmanal.

33.7.2 Respecte a les absències justificades de dies sencers, es computaran sempre en funció de cada modalitat horària i d'acord amb la jornada efectiva de treball del dia en què es produeixi l'absència.

Article 34

Vacances

34.1 Les vacances anuals retribuïdes són d'1 mes de durada per cada any complet de serveis.

En el cas que les vacances no coincideixin amb un mes natural i es gaudeixin de forma continuada, la incorporació s'efectuarà el mateix dia del mes següent al qual s'han iniciat.

34.2 Amb caràcter general i sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, les vacances anuals s'hauran de gaudir en el període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre; es podran gaudir en dos períodes, i un d'aquests ha de ser de, com a mínim, 7 dies naturals. No obstant això, també es podran gaudir fora d'aquest període i dins l'any natural, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

34.3 Si per necessitats del servei cal que un treballador o treballadora gaudeixi del total de les seves vacances fora del període normal, establert a l'article 34.2, la durada d'aquestes s'incrementarà a 40 dies naturals. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període normal a petició pròpia.

34.4 El gaudiment de les vacances no podrà ser substituït per cap mena de compensació econòmica, llevat dels supòsits previstos legalment.

34.5 Les vacances es meritiran des del dia 1 de setembre de l'any anterior i fins al 31 d'agost de l'any en curs, i forçosament s'hauran de gaudir dins de l'exercici natural.

34.6 De forma individual, i si és el cas, el càlcul de les vacances es realitzarà de forma proporcional a la data d'incorporació a l'empresa, i en el supòsit que s'ingressi a l'empresa amb posterioritat al 31 d'agost, les vacances no es podran gaudir fins al període d'estiu de l'any següent o fins al moment de finalització del contracte.

34.7 En les unitats en què hi hagi concurrència de sol·licituds, per realitzar el mateix període de vacances, sense acord per al seu gaudiment, tindrà dret a escollir, per anys alterns, en primer lloc el treballador o treballadora de més antiguitat, i així successivament.

Article 35

Drets de representació col·lectiva i de reunió de les persones treballadores

35.1 De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici dels capítols 1 i 2 del títol II de l'esmentada Llei, les persones treballadores que presten serveis al CAC tenen dret a participar-hi mitjançant els òrgans de representació regulats en aquest capítol.

35.2 El Comitè d'Empresa o els delegats de personal són els òrgans col·legits representatius del conjunt dels treballadors i treballadores per a la defensa dels seus interessos.

Els corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i d'altres disposicions legals reconeixen.

35.3 Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a promoure les condicions que facin possible el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

35.4 En tot allò que no estableixin els apartats anteriors en relació amb els drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors del CAC, s'aplica supletòriament el Conveni vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, sempre que s'adapti a l'organització i funcionament del CAC.

Article 36

Seguretat i salut laboral

36.1 La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal del CAC.

Atesa la importància de garantir la seguretat i la salut de totes les persones treballadores, en tots els aspectes relacionats amb el treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

El CAC es compromet a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció.

36.2 Les parts signants d'aquest Conveni acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

36.2.1 En aplicació del Pla de prevenció es continuarà amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva d'acord amb les partides pressupostàries específiques incloses en el pressupost. Aquestes avaluacions inclouran la dels riscos psicosocials en aquells casos en què aquests riscos s'hagin identificat.

36.2.2 L'activitat preventiva inclourà els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris. S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.

36.2.3 Per tal de garantir que cada persona treballadora rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, s'oferirà als treballadors formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament. Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual per aquells treballadors que ocupin llocs de treball en els quals el resultat de l'avaluació de riscos faci recomanable que rebin una formació específica.

36.3 D'acord amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Aquest Comitè serà l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral estarà format per representants del CAC i pels delegats de Prevenció com a representants legals dels treballadors. Es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. Les qüestions a tractar s'hauran de realitzar per escrit.

El Comitè, un cop constituït, elaborarà les seves pròpies normes de funcionament.

Tant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral com els delegats de Prevenció tindran les competències i facultats previstes per la Llei de prevenció de riscos laborals.

36.4 En tot allò no regulat en els apartats anteriors, serà d'aplicació el que s'estableixi en la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 37

Règim disciplinari

37.1 Les persones treballadores poden ser sancionades pel Ple del Consell, a proposta de la Secretaria General, bé per iniciativa pròpia, o com a conseqüència de moció raonada de qualsevol persona treballadora, o per denúncia per la comissió de les faltes disciplinàries que es tipifiquin oportunament.

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

37.3 Les persones treballadores tenen dret a ser assistides i protegides pel CAC davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

37.4 Són aplicables el règim disciplinari, la tipificació de les infraccions, la determinació de les sancions establertes i el procediment disciplinari que estableix el Conveni vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

37.5 Tot i així, els incompliments de jornada i d'horari que es puguin tipificar de falta lleu són objecte d'un procediment abreujat que s'ha d'iniciar amb el plec de càrrecs, un cop fetes les comprovacions preliminars, de les quals es dedueixi la presumpta falta lleu.

El plec de càrrecs ha de contenir els fets imputats, la falta que es consideri comesa, la responsabilitat i la sanció prevista. Un cop s'ha donat trasllat a la persona treballadora del plec de càrrecs, disposa de 5 dies per formular al·legacions, proposar proves o, si escau, compareixer.

Les proves que siguin declarades pertinents s'han de practicar en el termini de 5 dies. En el termini de 3 dies, l'òrgan competent ha de dictar resolució, la qual posa fi al procediment abreujat.

La resolució ha de donar resposta a totes les qüestions plantejades. Si escau imposar una sanció, aquesta ha de consistir a descomptar el nombre d'hores de lliure disposició que resultin de l'incompliment de la jornada i/o de l'horari.

En la tramitació d'aquest tipus de procediment no cal el nomenament formal d'un instructor o instructora quan els fets constitueixin una falta lleu.

Article 38

Millores socials

38.1 Complement en cas d'incapacitat temporal i permís per maternitat, adopció o acolliment

38.1.1 El CAC complementarà el subsidi d'incapacitat temporal que acreditin les persones treballadores, sigui quina sigui la seva causa, així com la prestació per maternitat, adopció o acolliment, fins al 100 per 100 de la retribució que li correspondria en cas d'estar en actiu, a excepció del complement per torns.

38.1.2 La compensació es farà efectiva des del primer dia del fet causant i durant el període en què es trobi en aquesta situació o mentre persisteixi l'obligació del CAC de cotitzar per la persona treballadora afectada.

38.1.3 Tot el temps que es romanguí en aquesta situació serà considerat com a dies treballats a efectes del gaudiment de les vacances

anuals i de l'abonament de les gratificacions extraordinàries de juny i de desembre. En el supòsit d'estar en situació de maternitat, adopció o acolliment, l'abonament de les gratificacions extraordinàries es farà tenint en compte la prestació que, per aquest concepte, abona l'entitat gestora de la Seguretat Social.

38.2 Jubilació forçosa

38.2.1 Dins d'una adequada política d'ocupació, la jubilació serà obligatòria quan els treballadors i treballadores compleixin 65 anys, o l'edat que legalment s'estableixi com a general de jubilació. A aquests efectes, i per tal de reduir al màxim l'índex de temporalitat de la plantilla, el CAC ofertarà i convocarà les places de plantilla ocupades temporalment, sempre que aquestes no estiguin reservades a un treballador fix.

38.2.2 Només restaran excloses d'aquesta obligació les persones treballadores que en arribar a l'edat esmentada no tinguin cobert el període mínim de cotització a la Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació. En aquest cas podran restar treballant fins a complir el citat període.

38.3 Jubilació voluntària

38.3.1 La persona treballadora de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària ha de cobrar un premi d'acord amb el barem següent:

Jubilació als 60 anys: 21.000 euros

Jubilació als 61 anys: 19.000 euros

Jubilació als 62 anys: 15.500 euros

Jubilació als 63 anys: 13.500 euros

Jubilació als 64 anys: 9.000 euros

38.3.2 Aquests imports han d'experimentar un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

38.3.3 A l'efecte de reconeixement dels drets econòmics establerts en l'article 38.3.1, la sol·licitud de jubilació s'ha de formular, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat respectiva. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licituds de jubilació. Si se sol·licita transcorregut aquest termini, s'ha de concedir la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

38.3.4 Els premis que es regulen en aquest article s'estableixen, únicament i exclusivament, per a aquesta modalitat de jubilació.

38.4 Jubilació parcial

38.4.1 D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, les persones treballadores contractades a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, poden accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador o treballadora ha de concertar, amb un acord previ amb el CAC, un contracte a temps parcial, que consisteix en una reducció de la jornada de treball i del seu salari (entre un 25% i un 85%), d'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

b) El CAC ha de concertar, de manera simultània, amb un altre treballador o treballadora en situació de desocupació o amb una persona treballadora del CAC amb contracte temporal, un contracte de relleu, la durada del qual ha de ser igual a la del temps que falti a la treballadora o

treballador substituït per tenir l'edat de 65 anys de jubilació obligatòria. La jornada de treball d'aquest treballador o treballadora ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada per la persona treballadora substituïda en el mateix lloc de treball o en un altre del mateix grup professional.

c) D'aquestes contractacions s'ha d'informar els representants dels treballadors.

Article 39

Ajut alimentari (vals menjador)

39.1 El CAC lliurarà al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni un val menjador per cada dia treballat en horari partit de permanència obligatòria.

39.2 L'import del val menjador per al 2006 serà de 5 euros.

39.3 Anualment, en el si de la Comissió Negociadora es revisarà l'import del val menjador que en cap cas serà inferior a l'increment establert per la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya o la norma legal que la substitueixi.

Article 40

Assegurança de vida i accidents

El CAC contractarà, amb efectes d'1 de gener de 2005, una pòlissa col·lectiva d'assegurança de vida i d'accidents, que cobreixi les contingències següents:

Contingència	Capital assegurat
Mort per accident	26.246,17 euros
Invalidesa per accident	52.363,53 euros
Mort per qualsevol causa	30.050,61 euros
Invalidesa per qualsevol causa	30.050,61 euros

Article 41

Pla de pensions

El CAC contractarà un pla de pensions d'ocupació, per a tot el personal sotmès a aquest Conveni amb una antiguitat mínima d'1 any. La contractació d'aquest Pla es decidirà conjuntament amb el Comitè d'Empresa, tenint en compte que s'adeqüi a l'organització i l'estructura del Consell.

Article 42

Fons d'acció social (FAS)

42.1 S'estableix un fons d'acció social, destinat a facilitar ajuts per apaivagar situacions personals i familiars que ocasionen càrregues econòmiques extraordinàries als treballadors o treballadores del CAC.

42.2 En cada exercici pressupostari el CAC dotarà suficientment aquest fons, per tal de poder fer front als ajuts que el constitueixen.

42.3 Les modalitats d'ajuts són:

Ajut pel naixement, adopció o acolliment d'un fill/a.

Ajut per fill/filles menors de 18 anys.

Ajut per a estudis universitaris, fins al segon cicle, i per a determinats estudis conduents a l'obtenció de títols oficials i homologats dels treballadors/es i dels fills/es des dels 18 anys i fins als 25 anys, ambdós inclosos.

Ajut per a lents correctores i cirurgia de correcció de deficiències visuals.

42.4 La Comissió específica de Millores Socials fixarà l'import, que es revisarà anualment, i els criteris per a la concessió dels diferents ajuts.

Article 43

Premi per antiguitat

Les parts acorden l'aplicació al personal laboral sotmès a aquest Conveni d'un sistema de premis vinculats als serveis prestats al CAC, que consistirà a gaudir d'un període addicional de vacances. En aquest sentit, a partir del tercer trienni meritat i per cada nou trienni que es compleixi, les vacances s'incrementaran en 1 dia i fins a un màxim de 5 dies naturals.

Article 44

Formació contínua

44.1 El CAC ha de facilitar i promoure els instruments necessaris per aconseguir una millor formació dels treballadors i treballadores que els permetin desenvolupar eficaçment les funcions dels seus llocs de treball i que contribueixin a la seva promoció professional.

44.2 Es crearà una Comissió de Formació, composta paritàriament per representants del CAC i dels treballadors. La Comissió de Formació es regirà pel seu propi reglament, el qual establirà el seu règim de funcionament que haurà de ser aprovat per la Comissió Paritària.

44.3 El CAC, a proposta de la Comissió de Formació, ha de dotar suficientment la partida pressupostària corresponent a l'avantprojecte de pressupost, per tal de garantir l'accés a la formació en igualtat de condicions, de tots els sectors de la plantilla.

44.4 La Comissió de Formació ha d'organitzar i controlar la formació continuada del personal del CAC. En aquest sentit, ha de proposar un pla obert de formació contínua i ha de vetllar per tal que es porti a terme.

44.5 Tothom disposarà de 40 hores mínimes de formació anual. Amb caràcter general, la formació a instància del CAC, sempre que sigui possible, es desenvoluparà dins de l'horari laboral.

45.6 La Comissió de Formació ha d'estudiar la possibilitat d'acordar intercanvis institucionals amb d'altres organismes reguladors de l'audiovisual.

Article 45

Bestretes

45.1 Les persones treballadores del CAC amb contracte indefinit, per necessitats personals i familiars justificades, podran obtenir una bestreta de com a màxim 2 mensualitats netes de les seves retribucions acreditades. El reintegrament d'aquesta bestreta es farà com a màxim en 14 mensualitats i l'import es deduirà de la nòmina.

45.2 El CAC destinarà un fons per poder atendre aquestes operacions. En cas d'arribar-se al límit d'aquest fons, la sol·licitud quedarà temporalment ajornada fins que es disposi de saldo suficient per atendre-la. En cas de concurrència de sol·licituds en llista d'espera es tindrà en compte la data de la sol·licitud, en el benentès que, in-

dependentment de quina sigui aquesta data, les persones treballadores que sol·licitin una bestreta per primera vegada tindran preferència sobre les que ja n'han obtingut una anteriorment.

45.3 No es podrà sol·licitar una nova bestreta mentre no s'hagi liquidat l'import total de l'anterior.

Article 46

Dietes i indemnitzacions

46.1 L'import de les dietes i indemnitzacions per raó de desplaçament del personal al servei del CAC serà l'establert en el Decret 35/1999, de 9 de febrer i en el Decret 74/2001, de 6 març, de revisió dels imports de les dietes i indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya.

46.2 En el cas que, posteriorment, es produeixin actualitzacions dels imports de les dietes i indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, els nous imports seran d'aplicació al personal del Consell.

46.3 En el supòsit que aquestes dietes i indemnitzacions es generin com a conseqüència d'acompanyar el president o la presidenta i/o els membres del Consell en els seus desplaçaments oficials, els imports seran els previstos a l'Acord 3/2000, de 5 de juliol, del Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya.

46.4 La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes en els paràgrafs anteriors hauran de ser degudament justificades.

ANNEX 1

Taula de retribucions mensuals/anuals per a l'any 2006

N: nivell; SN: subnivell; M: mensual; A: anual; S: sou; CFLL: C. Funcional o de lloc;
T: Total

Laborals Grup A

N	SN		S	CFLL	T
1	Expert	M	1.738,58	2.287,64	4.026,22
		A	24.340,12	32.026,96	56.367,08
	Sènior	M	1.738,58	2.170,37	3.908,95
		A	24.340,12	30.385,18	54.725,30
	Bàsic	M	1.738,58	2.056,52	3.795,10
		A	24.340,12	28.791,28	53.131,40
2	Expert	M	1.738,58	1.953,95	3.692,53
		A	24.340,12	27.355,30	51.695,42
	Sènior	M	1.738,58	1.851,38	3.589,96
		A	24.340,12	25.919,32	50.259,44
	Bàsic	M	1.738,58	1.748,81	3.487,39
		A	24.340,12	24.483,34	48.823,46
3	Expert	M	1.738,58	1.663,34	3.401,92
		A	24.340,12	23.286,76	47.626,88
	Sènior	M	1.738,58	1.577,86	3.316,44
		A	24.340,12	22.090,04	46.430,16
	Bàsic	M	1.738,58	1.492,38	3.230,96
		A	24.340,12	20.893,32	45.233,44

Laborals Grup B

N	SN		S	CFLL	T
TMR	Expert	M	1.435,99	1.610,89	3.046,88
		A	20.103,86	22.552,46	42.656,32
	Sènior	M	1.435,99	1.522,15	2.958,14
		A	20.103,86	21.310,10	41.413,96
	Bàsic	M	1.435,99	1.435,99	2.871,98
		A	20.103,86	20.103,86	40.207,72
1	Expert	M	1.435,99	1.341,62	2.777,61
		A	20.103,86	18.782,68	38.886,54
	Sènior	M	1.435,99	1.247,25	2.683,24
		A	20.103,86	17.461,50	37.565,36
	Bàsic	M	1.435,99	1.152,88	2.588,87
		A	20.103,86	16.140,32	36.244,18
2	Expert	M	1.435,99	1.067,76	2.503,75
		A	20.103,86	14.948,64	35.052,50
	Sènior	M	1.435,99	982,63	2.418,62
		A	20.103,86	13.756,82	33.860,68
	Bàsic	M	1.435,99	897,50	2.333,49
		A	20.103,86	12.565,00	32.668,86
3	Expert	M	1.435,99	801,92	2.237,91
		A	20.103,86	11.226,88	31.330,74
	Sènior	M	1.435,99	706,35	2.142,34
		A	20.103,86	9.888,90	29.992,76
	Bàsic	M	1.435,99	610,78	2.046,77
		A	20.103,86	8.550,92	28.654,78

Laborals Grup C

N	SN		S	CFL	T
1	Expert	M	1.230,86	488,53	1.719,39
		A	17.232,04	6.839,42	24.071,46
	Sènior	M	1.230,86	438,45	1.669,31
		A	17.232,04	6.138,30	23.370,34
	Bàsic	M	1.230,86	389,83	1.620,69
		A	17.232,04	5.457,62	22.689,66
2	Expert	M	1.230,86	360,15	1.591,01
		A	17.232,04	5.042,10	22.274,14
	Sènior	M	1.230,86	330,46	1.561,32
		A	17.232,04	4.626,44	21.858,48
	Bàsic	M	1.230,86	300,77	1.531,63
		A	17.232,04	4.210,78	21.442,82
3	Expert	M	1.230,86	264,74	1.495,60
		A	17.232,04	3.706,36	20.938,40
	Sènior	M	1.230,86	228,71	1.459,57
		A	17.232,04	3.201,94	20.433,98
	Bàsic	M	1.230,86	192,68	1.423,54
		A	17.232,04	2.697,52	19.929,56

Laborals Grup D

N	SN		S	CFL	T
1	Expert	M	1.077,16	268,51	1.345,67
		A	15.080,24	3.759,14	18.839,38
	Sènior	M	1.077,16	229,32	1.306,48
		A	15.080,24	3.210,48	18.290,72
	Bàsic	M	1.077,16	191,27	1.268,43
		A	15.080,24	2.677,78	17.758,02
2	Expert	M	1.077,16	155,26	1.232,42
		A	15.080,24	2.173,64	17.253,88
	Sènior	M	1.077,16	119,24	1.196,40
		A	15.080,24	1.669,36	16.749,60
	Bàsic	M	1.077,16	83,22	1.160,38
		A	15.080,24	1.165,08	16.245,32

Triennis

Grup		Import
A	M	49,92
	A	698,88
B	M	46,33
	A	648,62
C	M	42,43
	A	594,02
D	M	38,88
	A	544,32

Nota: els imports anuals inclouen les pagues extraordinàries de juny i desembre.

ANNEX 2

Hores extres 2006

HEN: hores extres normals; HEFN: hores extres festives (dissabtes i festius) i/o nocturnes.

Grup	HEN	HEFN
A	25,22	27,64
B	23,95	25,92
C	22,66	24,20
D	21,37	22,49

(06.193.044)

RESOLUCIÓ

TRI/2969/2006, de 8 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres (codi de conveni núm. 0807762).

Vist l'Acord de revisió per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de març de 2006, i

d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 8 de juny de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió salarial per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de la Fundació Privada Josep Finestres

Assistents:

Representació dels treballadors: Sra. Maria Àngels Piñero Rodríguez, Sra. Montserrat Catalán Piñol i Sra. Mercedes Mansego Muñoz.

En representació del sindicat Comissions Obreres de Catalunya: Sra. Luisa Montes Pérez.

Representació de l'empresa: Sr. Pere Clavero Padrós.

Com a assessor de l'empresa en la negociació del Conveni col·lectiu: Sra. María José Sánchez García.

A Barcelona, avinguda Diagonal 640, 3a planta, el dia 15 de març de 2006, manifesten:

Les parts compareixents, en qualitat de Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de la Fundació Privada Josep Finestres, segons Acta de data 18 de maig de 2004, han acordat l'aprovació i publicació de la revisió salarial per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de la Fundació Privada Josep Finestres.

Els compareixents es reconeixen recíprocament com a vàlids interlocutors i legítims per signar el present acord de revisió salarial en nom de les seves respectives representacions, assumint l'obligació de fer-ho sota els postulats de la bona fe.

En virtut de tot el que s'ha exposat, les parts integrants de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de la Fundació Privada Josep Finestres, acorden:

La signatura de la revisió salarial per a l'any 2005, segons taula adjunta.

I no tenint més assumptes per tractar, s'aixeca la sessió, i s'estén aquesta Acta que, llegida per tots els assistents, és trobada conforme, i és signada per tots ells en prova de la seva acceptació.