



**ACORD DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA PER A LA INTERPRETACIÓ,
VIGILÀNCIA, ESTUDI I SEGUIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU
LABORAL DEL CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA.**

Per tal de donar compliment a l'establert a l'article 17 del Conveni col·lectiu laboral del Consell de l'Audiovisual de Catalunya, la Comissió Paritària **ACORDA APROVAR** els criteris generals de progressió en relació amb el pla de carrera professional, que es signen per part dels membres de la Comissió i s'adjunten a aquest document.

Els efectes d'aquest acord són des de l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu, amb la condició suspensiva d'aprovació per part del Ple del Consell.

Barcelona, 13 d'abril de 2007

Pel Comitè d'Empresa

Pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya



CRITERIS GENERALS DE PROGRESSIÓ EN RELACIÓ AMB EL PLA DE CARRERA PROFESSIONAL

L'article 17 del conveni col·lectiu laboral del Consell de l'Audiovisual de Catalunya, regula un pla de carrera professional, per tal que el personal laboral del CAC tingui la possibilitat d'anar progressant en el seu desenvolupament professional.

Aquest pla de carrera professional, s'inspira en els principis de fidelització i d'especialització de les tasques que es desenvolupen, dintre del marc de les competències que té assignades la Institució.

La progressió en el desenvolupament professional s'ha de determinar mitjançant uns criteris generals, tal i com determina l'article 17.2 del conveni i, a aquests efectes, la Comissió Paritària ha d'acordar les qüestions addicionals necessàries per a la posada en marxa d'aquest pla de carrera.

Per a la determinació dels criteris generals, cal tenir en compte que, en cap cas, el pla de carrera professional pot facilitar la progressió entre els diferents nivells retributius, sinó que s'esdevé, exclusivament, entre els diferents subnivells establerts en l'interval dels diferents nivells retributius.

Per tant, tenint en compte les consideracions precedents, i als sols efectes del pla de carrera professional, es defineixen els supòsits de coincidència de funcions quan es produeixi un canvi de lloc de treball voluntari, i es determinen, per grups de classificació, els blocs d'àmbit funcional següents:

A) Blocs d'àmbit funcional del personal dels grups A i B

- 1- Àmbit jurídic i relacions internacionals.
- 2- Àmbit de serveis: documentació, lingüista, serveis generals i RRHH i Gestió Econòmica.
- 3- Àmbit de Sistemes d'informació i tecnologia.
- 4- Àmbit d'estudis i recerca, anàlisi de continguts, reclamacions, observatori, comunicació i relacions internacionals.

B) Bloc d'àmbit funcional del personal del grup C

- 1- Àmbit administratiu
- 2- Àmbit de visionat de dades
- 3- Àmbit de sistemes informàtics

Respecte d'aquests blocs cal tenir en compte el següent:



Bloc A) qualsevol mobilitat que es produeixi entre els diferents blocs d'àmbits funcionals que es defineixen en aquest apartat suposarà, a efectes del pla de carrera professional, un canvi de lloc de treball i, per tant, s'iniciarà un nou còmput de permanència per poder accedir als diferents subnivells. Tot això, sens perjudici de les titulacions exigides per a accedir a cada lloc de treball i/o de les condicions contractuals de cada treballador o treballadora.

Qualsevol mobilitat dintre de cada bloc d'àmbit de funcions definit en aquest apartat, no s'entendrà, a efectes del pla de carrera professional, com un canvi de lloc de treball i, per tant, es mantindran els drets derivats del pla de carrera.

Bloc B) qualsevol mobilitat entre els àmbits de funcions definits en aquest apartat, suposarà, a efectes del pla de carrera professional, un canvi de lloc de treball i, per tant, s'iniciarà un nou còmput de permanència per poder accedir als diferents subnivells.

Un canvi de funcions en un mateix lloc de treball, pot comportar un canvi de nivell retributiu superior o inferior a l'assignat. En aquest supòsit, el pla de carrera es veurà afectat de la següent manera:

- 1- si aquest canvi suposa l'assignació d'un nivell retributiu superior, s'iniciarà un nou còmput de permanència per poder accedir als subnivells corresponents dintre de l'interval del nou nivell retributiu.
- 2- si aquest canvi suposa l'assignació d'un nivell retributiu inferior, es mantindrà el subnivell derivat de l'aplicació del pla de carrera però amb la quantia corresponent al nou interval.

criteris art. 17.2

- a) En relació amb el temps mínim de permanència, es tindrà en compte que els dos anys per accedir a sènior i els tres anys per accedir a expert, seran anys efectius de treball.

b) Informe SRHiGE:

1. Absentisme:

<5 dies/any indisposicions sense justificació documental.

Valoració: favorable desfavorable

La valoració desfavorable haurà de motivar-se

2. Incompliment horari:

<3 hores mensuals d'incompliment en l'horari (retards, no realització de la jornada, ...), almenys dos mesos l'any.



Valoració: favorable desfavorable

La valoració desfavorable haurà de motivar-se

3. Expedients disciplinaris i amonestacions per incompliments laborals:

Cap durant el període mínim de permanència per accedir el subnivell corresponent.

c) 4. Informe Àrea/Servei

Actitud:	<input type="checkbox"/> favorable	<input type="checkbox"/> desfavorable
Dedicació:	<input type="checkbox"/> favorable	<input type="checkbox"/> desfavorable
Iniciativa:	<input type="checkbox"/> favorable	<input type="checkbox"/> desfavorable
Rendiment:	<input type="checkbox"/> favorable	<input type="checkbox"/> desfavorable

L'informe serà favorable quan, com a mínim, s'obtinguin 3 favorables dels ítems anteriors.

d) 5. Formació (informe del SRHIGE)

Valoració : favorable desfavorable

L'informe serà desfavorable quan no s'assisteixi al 80% de les classes o quan la persona treballadora es negui, injustificadament, a assistir als cursos que se li proposin, relacionats amb el seu lloc de treball.

e) Treball teoricopràctic (per als grups C,B i A per passar a expert)

Pendent de determinar.

Del total d'apartats de les lletres b,c i d, s'ha de comptar amb un mínim de tres favorables, per poder tenir dret al pla de carrera.

Quan no s'obtingui aquest còmput mínim el /la treballador/a tindrà dret a sol·licitar una nova valoració un cop transcorregut el període d'un any.

Barcelona, 13 d'abril de 2007