

preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

40.10 Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

(07.107.163)

RESOLUCIÓ

TRE/1736/2007, de 22 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci per a la Normalització Lingüística, per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 7900762).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al Consorci per a la Normalització Lingüística, per als anys 2006-2007, subscrit per la part empresarial pels representants de l'empresa i per la part social pels representants dels seus treballadors, els dies 14 de març i 21 de maig de 2007, 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 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per al Consorci per a la Normalització Lingüística, per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 7900762), al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 22 de maig de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció de l'original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del Consorci per a la Normalització Lingüística per als anys 2006-2007

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Ambit funcional

El present Conveni col·lectiu afecta les relacions juricolaborals de tots els treballadors que presten els seus serveis vinculats per una relació jurídica de naturalesa laboral en el Consorci per a la Normalització Lingüística (d'ara endavant, CPNL).

Són centres de treball els centres de normalització lingüística i els serveis centrals del CPNL.

Article 2

Ambit territorial

L'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni serà el comprès en el territori de Catalunya.

Hi queden compresos tots els centres de normalització lingüística i els serveis centrals dependents del CPNL.

Article 3

Ambit personal

Les normes contingudes en el Conveni col·lectiu afecten i seran d'aplicació a tots els treballadors contractats pel CPNL, tant els fixos com els temporers i eventuais que exercixin activitats de la seva professió dins l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació personal:

1. Els professionals o especialistes que en l'exercici de la seva professió concertin la prestació de serveis concrets relacionats amb l'activitat normal dels centres de normalització lingüística i serveis centrals com estudis, treballs i col·laboracions especials.

2. Els professionals o especialistes que en l'exercici de la seva professió concertin la prestació de serveis concrets relacionats amb activitats de tipus jurídic, fiscal, econòmic, d'auditoria interna i d'assessorament de qualsevol classe.

3. Els contractes que per llei o reglament expressament exclouin la relació laboral.

4. Les persones que per motius altruistes voluntàriament puguin col·laborar en algun tipus d'activitat de normalització lingüística, i sense percebre contraprestació econòmica. En cap cas aquestes persones no podran ocupar llocs de treball que hagi d'ocupar personal laboral del CPNL.

5. Les persones que, en virtut dels seus estudis, realitzin pràctiques en algun centre de normalització lingüística o als serveis centrals del CPNL.

6. Les persones expressament excloses per llei o reglament.

7. La persona que tingui el càrrec de gerent del CPNL.

Article 4

Vigència

La vigència d'aquest Conveni serà de 2 anys des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2007. Tots els articles d'aquest conveni seran efectius a partir de la seva publicació, excepte l'article 51.

Article 5

Pròrroga

El Conveni col·lectiu s'entendrà prorrogat d'any en any per anys naturals successius (excep-

te l'increment de les retribucions i el calendari laboral), a partir de l'1 de gener de 2008 llevat del cas de denúncia del Conveni d'una de les parts signants, presentada amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu venciment o d'algun de les seves pròrrogues.

Article 6

Denúncia

En cas de produir-se denúncia del Conveni, les parts iniciaran la negociació en un període no superior a quinze dies d'aquesta denúncia.

Denunciat el present conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor mentre no s'arribi a un acord sobre el nou conveni.

Article 7

Prelació de normes. Normes supletòries

Les normes i condicions laborals establertes en aquest Conveni i que afectin els treballadors del CPNL tenen caràcter de valor normatiu, ja que la llei atorga aquest valor als convenis col·lectius de treball. Per a tot allò que no estigui expressat en aquest Conveni caldrà atènyer-se, com a dret supletori, al que disposin la legislació general i laboral vigents.

En cas que la jurisdicció laboral declari la nul·litat d'algunes de les clàusules pactades, ambdues parts es reuniran per decidir de comú acord la necessitat de negociar totalment o parcialment el contingut de les normes o matèries anul·lades. La resta del Conveni continuarà en vigor.

Article 8

Vinculacions a la totalitat

Les normes i condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible.

Article 9

Condicions més beneficioses

Es respectaran *ad personam* les condicions econòmiques reconegudes actualment per al CPNL a aquelles persones provinents d'altres administracions públiques, d'acord amb el que s'estableix en els Estatuts d'aquest ens, i que ja figuren reconegudes en els contractes de treball individual vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i que també consten en el full salarial.

CAPÍTOL 2

Article 10

Comissió paritària

Un cop signat el Conveni col·lectiu i en un període no superior a 15 dies de la signatura d'aquest document normatiu, serà constituïda una Comissió paritària formada per quatre membres designats i nomenats pel Consell d'administració del CPNL, i quatre membres nomenats i designats pel Comitè d'empresa d'entre els treballadors del CPNL.

Les funcions que tindrà assignades aquesta Comissió seran les següents:

Interpretar i vigilar el que estableix el Conveni.

Seguir escrupolosament el compliment jurídic de les normes contingudes en el Conveni.

Estudiar els possibles temes que calgui desenvolupar, com també els problemes o les qüestions

que li siguin proposats per les parts en aspectes derivats del Conveni.

Estudiar l'evolució de les relacions entre les parts.

Mitjançar en qualsevol conflicte laboral i arbitrar-lo, sempre que el Consell d'administració i el Comitè d'empresa ho acordin.

Actuar de conciliador facultatiu en els problemes, col·lectius o personals, del personal que siguin sotmesos a aquest òrgan de comú acord.

Estudiar i arbitrar les qüestions que de comú acord li siguin sotmeses per les parts, en aspectes derivats del Conveni.

Rebre informació sobre el catàleg del perfil de les places de tots els centres i serveis, amb informació del lloc de treball, funcions, dedicacions i horari de cada plaça.

Estudiar periòdicament les retribucions del personal.

Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels processos de selecció.

Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol centre, servei o delegació.

Aquesta Comissió paritària es reunirà quan ho sol·liciti el Consell d'administració o el Comitè d'empresa. En aquest cas, caldrà que les parts ho sol·licitin per escrit amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

Els acords de la Comissió paritària tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni. Es faran públics de manera que se'n garanteixi el coneixement per part de tots els treballadors de l'empresa. Així mateix, les resolucions s'enviaran per escrit a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Aquesta Comissió establirà el seu règim de funcionament.

CAPÍTOL 3

Organització i realització del treball

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball és facultat del CPNL entès com a empresa, i la seva aplicació concreta correspon als titulars dels comandaments dels diferents centres dels àmbits administratius afectats per aquest Conveni, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels Treballadors.

Els centres de treball dels CNL, si hi ha motius de reconversió de les seves unitats, han d'elaborar una memòria justificativa respecte a les previsions i mesures que repercuten en l'estructura administrativa i els llocs de treball. En aquests casos, i amb la finalitat de garantir en qualsevol cas el manteniment de la relació laboral amb el treballador, es pot procedir a la redistribució d'efectius. Les formes de redistribució poden consistir en:

Trasllats forçosos derivats de canvis d'adscripció entre serveis. En aquests casos es procurarà facilitar la vacant més propera a la residència del treballador, si calgués mitjançant un concurs d'àmbit restringit.

Article 12

Plantilla

Correspon al CPNL l'elaboració i publicitat de la plantilla, on s'indiquen els llocs de treball

existents, el tipus de jornada i el règim horari, el grup, la categoria professional i l'especialitat, si s'escau, i la localitat, per centres de treball.

En el darrer trimestre de l'any, el CPNL lliurarà al Comitè o delegats de personal una actualització de les plantilles, així com la informació sobre la previsió de l'ocupació per a l'any següent.

Article 13

Feines complementàries

La direcció dels CNL podrà assignar feines complementàries si és necessari per al bon funcionament dels centres. Aquestes feines tindran una durada determinada i es realitzaran en torns rotatius.

Si són de categoria inferior a la del treballador, es comunicarà a la gerència i al Comitè d'empresa. Quan es facin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Quan les necessitats del servei així ho requereixin, el CPNL podrà encomanar, en funcions, l'exercici de càrrecs de comandament o responsabilitat per un període no superior a sis mesos durant un any. La prolongació d'aquest termini requerirà l'acord d'ambdues parts. El treballador tindrà dret a la percepció del complement de responsabilitat establert en aquest conveni.

Substitucions.

En els casos derivats de raons d'urgència, absències, malalties o altres circumstàncies semblants, els treballadors ocuparan provisionalment un altre lloc de treball al que tenien assignat fins a la resolució de la causa que va motivar la substitució. En cap cas aquestes tasques no superaran el mes de durada i no podran suposar una modificació substancial de les condicions de treball. El treballador afectat podrà plantejar la necessitat de substitució a la Comissió paritària.

Article 14

Protecció en l'exercici de les funcions

El CPNL protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions. En cas que els treballadors realitzin tasques en què, per al seu desenvolupament, hi hagi implicades persones físiques, la responsabilitat civil haurà de quedar coberta per l'empresa.

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits pel CPNL davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, davant qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Article 15

Compliment de les funcions laborals

El personal afectat pel present Conveni realitzarà les funcions que li han estat assignades basant-se en principis de lleialtat, eficàcia i discreció.

Article 16

Incompatibilitats

Seràn d'aplicació al personal afectat per aquest Conveni les normes sobre incompatibilitats regulades per la llei i els reglaments adients.

Article 17

Mobilitat funcional i geogràfica

La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei no podrà comportar la modificació substancial de les condicions de treball. Si comporta canvi de residència o el nou lloc de treball és en una altra localitat, tindrà la condició de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvis d'ubicació dins el mateix territori d'un CNL.

Per a dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe del Comitè d'empresa, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de deu dies.

Article 18

Places vacants

Tot el personal del CPNL podrà sol·licitar les places vacants en els diferents centres del CPNL. La preferència per ocupar aquestes places, en el cas que siguin diverses les persones que hi optin, es realitzarà mitjançant un concurs, i es tindran en compte, entre d'altres, l'antiguitat, la situació familiar i el domicili.

En el supòsit que les places tinguin condicions diferents, caldrà atènyer-se a aquelles que corresponguin a la plaça sol·licitada, i en tot cas renunciar a possibles drets de l'anterior lloc de treball.

En la comissió d'avaluació creada a l'efecte hi participarà un membre del Comitè d'empresa.

Article 19

Permutes

El gerent del CPNL podrà autoritzar, amb l'informe previ favorable dels caps dels centres corresponents, permutes entre dos treballadors que es trobin en situació de servei actiu, sempre que els llocs de treball en què prestin servei els afectats siguin de la mateixa categoria professional i amb els mateixos requisits de titulació o de capacitat necessària.

Les permutes no es podran fer quan una de les persones estigui a punt de jubilar-se. Com a mínim haurà de ser a la plaça permutada 2 anys abans de jubilar-se.

En d'altres casos es podrà acordar la permuta per un temps determinat.

CAPÍTOL 4

Classificació professional

Article 20

Categories professionals

Tots els treballadors del CPNL seràn classificats d'acord amb la categoria professional del lloc de treball que desenvolupen.

Els grups professionals són:

- 1) Tècnic de normalització lingüística.
- 2) Administratiu.
- 3) Telefonista-recepcionista.
- 4) Responsable magatzem i manteniment.
- 5) Altres tècnics.

Article 21

Llocs de comandament i superior responsabilitat

S'estableixen les categories de responsabilitat i comandament següents:

- 1) Director de centre.
- 2) Coordinador d'unitat, delegat/ada
- 3) Responsable de servei local, comarcal o Oficina de català.
- 4) Coordinador i/o responsable de programes.
- 5) Responsable d'unitat (administratiu).
- 6) Altres, a criteri del Consell d'administració.

En els centres que per les seves dimensions requereixin que el coordinador d'unitat assumi altres cometes, aquest es denominarà delegat, i actuarà igualment sota les directrius del director del centre.

En cas que es produeixin modificacions en el reglament del CPNL pel que fa a les categories de responsabilitat i comandament, la Comissió paritària adequarà els articles corresponents de definició i de retribució i del present Conveni d'acord amb aquestes modificacions.

Article 22

Nomenament i cessament

Tots els càrrecs i llocs de comandament i responsabilitat del CPNL tenen caràcter temporal.

Els nomenaments i cessaments dels càrrecs de comandament i responsabilitat els efectua el president del CPNL a proposta dels òrgans adients, d'acord amb el que disposen els Estatuts i el Reglament del CPNL.

En desaparèixer el càrrec i l'exercici de la responsabilitat desapareixeran els beneficis econòmics que aquests comporten.

CAPÍTOL 5

Provisió de vacants, contractació, ingrés i promoció

Article 23

Igualtat d'oportunitats

Tots els actes, actuacions i accions que afectin o hagin d'afectar el personal del CPNL es regiran pel principi d'igualtat d'oportunitats, capacitat i mèrits, així com de publicitat.

Article 24

Provisió de vacants

La provisió de vacants es realitzarà un cop l'any durant el segon trimestre i es desenvoluparà segons l'ordre següent:

1. Torn de trasllat
2. Reingrés excedents voluntaris
3. Torn d'ascens (promoció interna)
4. Selecció de personal

Podran accedir-hi els treballadors de qualsevol grup i categoria, sempre que acreditin posseir les condicions que es requereixin, i també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys. Les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de selecció de personal.

En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal no consolida un trasllat voluntari o un ascens pel simple transcurs del temps.

Tots els contractes de treball s'hauran de formalitzar per escrit i hauran d'incloure, en tot cas, l'expressió que queden afectats pel present Conveni.

En cada procés de provisió de vacants s'especificaran les característiques de les places que

surtin a concurs, d'acord amb el catàleg de llocs de treball del Consorci.

L'oferta d'ocupació pública (selecció de personal) ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis essencials, dins de cada exercici pressupostari. Totes les places incloses en l'oferta han d'haver estat convocades prèviament seguint l'ordre de la provisió de vacants, llevat d'aquelles que restin vacants com a resultat de la participació del treballador que l'ocupava en el mateix concurs.

El personal fix del CPNL ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través del sistema de selecció de personal.

Es podran realitzar canvis interns entre el personal de cada CNL.

Article 25

Període de prova

Quan el CPNL cregui que el treballador no ha superat el període de prova ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors o, si escau, a la Comissió paritària descrita en aquest Conveni.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment hagin ocupat llocs de les mateixes característiques mitjançant contracte temporal, se'ls haurà de computar el temps treballat a l'efecte de complir el període de prova.

En els casos de trasllat s'estarà exempt del període de prova esmentat.

Article 26

Ocupació del lloc de treball

Els treballadors hauran d'ocupar el seu lloc de treball en el termini que assenyalin les bases de la convocatòria corresponent.

Article 27

Cessament i baixes

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el CPNL haurà de comunicar-ho a la Gerència amb una antelació mínima de 15 dies. El cessament voluntari té com a conseqüència l'extinció del contracte. La notificació del cessament voluntari s'haurà de fer per escrit. La comunicació haurà de ser signada pel treballador per duplicat i se li'n retornarà un exemplar amb l'acusament de recepció.

Article 28

Torn de trasllat

Els treballadors del CPNL hauran de tenir preferència, mitjançant torns de trasllat intern sobre els de nou accés, per ocupar les places vacants a cobrir que corresponguin al personal laboral acollit a aquest Conveni i que s'esdevinguin al CPNL mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari orientats a facilitar la seva mobilitat.

En el supòsit que les places tinguin condicions diferents, cal atènyer-se a aquelles que corresponguin a la plaça sol·licitada, i en tot cas renunciar a possibles drets de l'anterior lloc de treball.

Els treballadors que hagin accedit a un lloc de treball per torn de trasllat, no poden sol·licitar-ne un altre fins haver transcorregut com a mínim dos anys de permanència en aquest lloc.

Article 29

Personal de nou ingrés

Per a l'accés al Consorci cal superar les proves de selecció i capacitat corresponents, de conformitat amb el sistema selectiu que acordi el CPNL, sempre mitjançant convocatòria pública.

Article 30

Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es pot fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta, programes específics, o bé per a la prestació de serveis que són temporals per la seva naturalesa i que estan lligats a llocs de treball fora del catàleg.

Així mateix, es poden formalitzar contractes de substitució per realitzar les tasques corresponents a treballadors amb dret a reserva del seu lloc de treball. Les places que quedin vacants s'haurien d'intentar cobrir amb el mateix tipus de jornada perquè això no suposés una reducció d'hores.

S'ha de respectar, en tot cas, la normativa d'aplicació general sobre la contractació laboral temporal.

Són aplicables en la contractació laboral temporal les regulacions previstes per als contractes fixos pel que fa al període de prova, els drets i les obligacions durant aquest període i les obligacions que assenyalen la normativa d'incompatibilitat.

Article 31

Proves de selecció del personal

- 1) El tribunal.

Per a la selecció del personal el CPNL convoca les pertinents proves que són jutjades per un òrgan tècnic, en el qual participa un representant dels treballadors nomenat pel Comitè d'empresa.

- 2) Les proves.

El tribunal fixa la naturalesa de les proves que realitzen els aspirants.

Les proves han de tenir l'aprovació del Consell d'administració, i el Comitè d'empresa n'ha d'estar assabentat. Cadascuna de les proves té una valoració en punts. El barem és públic.

- 3) Qualificació i publicació dels resultats.

Un cop acabades les proves, el tribunal les qualifica segons els criteris de valoració establerts i en publica els resultats.

Article 32

Mobilitat temporal

Les places de mobilitat temporal per una feina específica no habitual estan adreçades al personal fix de plantilla. S'ha de fixar la permanència en aquestes places a les bases de la convocatòria, que quedarà supeditada al projecte. Les persones que ocupin una plaça de mobilitat temporal conserven la seva plaça d'origen fins que optin per una altra plaça definitiva.

CAPÍTOL 6

Activitat professional. Principis generals

Article 33

Formació

Els treballadors del CPNL tenen el dret i el deure de formar-se i perfeccionar-se professio-

nalmment en tots els àmbits, àrees i tasques que es realitzen al CPNL. El CPNL ha de facilitar la formació i la promoció dels seus treballadors i, consegüentment, l'accés a aquestes formacions ha de ser obert a tothom. En el marc del que estableix l'Estatut dels treballadors, els òrgans del CPNL poden facilitar la realització d'estudis relacionats amb el lloc de treball.

Tot el personal afectat per aquest Conveni té garantides fins a quaranta hores anuals de formació i perfeccionament, dins l'horari laboral sempre que sigui possible, incloses dins els plans de formació del CPNL. El temps esmerçat en la participació en aquests cursos té la consideració de treball efectiu. Si aquesta formació supera les quaranta hores, el treballador i el CPNL hi ha d'aportar l'excés a parts iguals.

El CPNL ha d'elaborar durant l'últim trimestre de l'any un pla de formació per a l'any següent, de comú acord amb el Comitè d'empresa i amb un calendari ajustat a les tasques dels treballadors. Aquest pla de formació s'ha de fer públic durant el primer trimestre de l'any.

Article 34

Titulacions

Tots els treballadors que ingressen al CPNL per concurs públic han de tenir la titulació adequada al lloc de treball que han d'ocupar.

CAPÍTOL 7

Condicions retributives

Article 35

Condicions econòmiques

Les categories professionals de tècnic/a de normalització lingüística, administratiu/iva, responsable de magatzem i manteniment i telefonista-recepcionista s'equiparen o assimilenn definitivament a efectes retributius (sou base i complement específic) als nivells retributius següents del Conveni Únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya:

Tècnic/a de normalització lingüística: B1

Altres tècnics: B1

Administratiu/iva: C1

Responsable de magatzem i manteniment: C2

Telefonista-recepcionista: D2

El preu hora del personal contractat a hores augmentarà anualment en el mateix percentatge en què s'incrementi el sou del personal fix cada any.

Article 36

Règim retributiu

Les retribucions del personal del CPNL estan constituïdes pels següents conceptes salarials:

Retribucions bàsiques

1. Sou base.

2. Complementos d'antiguitat.

Retribucions complementàries

1. Complement específic.

2. Complement de responsabilitat.

3. Complement de dedicació i polivalència

4. Complement *ad personam*.

Article 37

Retribucions bàsiques

El sou base és aquell que correspon a cada categoria (annex). El sou base té dues pagues extraordinàries l'any.

Antiguitat. El personal fix del CPNL té dret a percebre triennis per cada tres anys de treball efectiu.

Els triennis s'estableixen en 41,33 euros per al personal de totes les categories compreses en aquest conveni. En els anys següents l'increment serà del mateix percentatge que s'apliqui al preu dels triennis del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

El complement personal d'antiguitat 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'abona des d'aquesta data.

Els triennis tenen dues pagues extraordinàries l'any.

Article 38

Retribucions complementàries

Complement específic. El complement específic és aquell complement salarial que es fixa per a cada categoria (annex).

Complement de responsabilitat. Aquest complement s'estableix amb la finalitat de retribuir el personal que ocupa llocs de treball de comandament, responsabilitat, direcció i coordinació. Es percep només mentre durin les circumstàncies que el motiven (annex).

Complement de dedicació i polivalència. Aquest complement salarial retribueix la dedicació especial del personal tècnic de normalització lingüística a una de les tres àrees de treball (dinamització, ensenyament, assessorament) o la polivalència per dur-ne a terme simultàniament més d'una. L'import d'aquest complement ha de ser igual en cada moment al complement de tasques docents en centres educatius que percebi el professorat de grup B segons disposa la modificació de l'article 38 del 5è Conveni col·lectiu Únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya publicada en el DOGC núm. 3086, de 23 de gener de 2003, i posteriors modificacions d'aquest article.

Complement *ad personam*. Aquest complement el perceben les persones que hi tinguin dret en passar a formar part del CPNL provinents d'altres administracions públiques amb sous consolidats superiors als del CPNL (1.9.1989). Aquestes quantitats que resten com a complement *ad personam* són complements congelats i es mantenen mentre els sous del CPNL no igualin o superin les percepcions que tenen dret a percebre.

CAPÍTOL 8

Dietes i indemnitzacions

Article 39

Dietes

Per dietes i despeses de locomoció, els imports de mitja dieta i dieta completa (inclòs el dormir) són els mateixos que els establerts per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

L'import per quilòmetre per desplaçament en vehicle propi és el mateix que el del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Article 40

Vals d'ajut per al menjar

El personal del CPNL rebra vals d'ajut per

al menjar en funció de la jornada laboral que realitzi. L'import de cada val és de 3,50 euros.

Article 41

Complement de subsidi per incapacitat laboral transitòria

El CPNL abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real, durant el temps que duri la incapacitat laboral transitòria.

CAPÍTOL 9

Jornada i horari

Article 42

Calendari laboral

Es negocia anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual ha de ser exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball.

Article 43

Jornada

La jornada ordinària de treball és de fins a 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de maig; i de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos.

Del 15 de juny al 15 de setembre, ambdós inclosos, el personal pot efectuar jornada intensiva continuada.

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 serà de 7 hores diàries, i es podrà efectuar la jornada intensiva continuada.

El calendari de festes oficials és el que anualment aprova la Generalitat de Catalunya.

Els treballadors que fan la jornada de 20 h, 25 h o 30 h setmanals tindran una reducció proporcional en aquests períodes: jornada intensiva d'estiu, jornada intensiva de Nadal i Setmana Santa i vigília de festa local.

L'horari d'atenció al públic dels dies anteriors a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'Any, Reis i les festes locals és de les 9 a les 14 h. El personal que en aquestes dates només treballi a la tarda, ha de pactar amb la direcció la recuperació de les hores.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudeix d'una pausa en la jornada de treball de vint minuts computable com a treball efectiu.

Article 44

Horaris

Els horaris s'elaboren atenent les característiques dels serveis que el CPNL ofereix als ciutadans.

Sens perjudici del que estableix l'article 18, els centres han d'elaborar els seus horaris de comú acord entre el personal i la direcció de cada centre de normalització lingüística abans del 30 de juny. La direcció de cada centre de normalització lingüística pot, si s'escau, proposar reajustaments parcials a aquesta programació horària durant la primera quinzena de setembre.

Els divendres a la tarda, si cal, el servei del CPNL, tret dels Serveis Centrals, s'estableix a

la seu dels centres de normalització lingüística. Consisteix en un servei mínim per atendre el públic i registrar documents. Aquest fet no exclou que alguns serveis (siguin serveis locals i comarcals o oficines de català) restin oberts amb l'acord del CNL i el personal afectat. Durant els períodes de matriculació, si cal, aquest servei de divendres a la tarda serà més ampli.

En cas de desacord, la Comissió paritària proposarà una solució transaccional, sempre que sigui possible, dintre de les franges horàries següents o una combinació d'aquestes:

De 8 a 15.30 hores (intensiu matí).

De 9 a 17.30 o 18.30 hores (amb una o dues hores per dinar, jornada partida matí i tarda).

De 14.30 a 22 hores (intensiu tarda i vespre).

Un cop acordat definitivament només es pot modificar de mutu acord.

Article 45

Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, s'acorda reduir al mínim les hores extraordinàries, que només es poden fer per necessitats imprevistes o extraordinàries del servei. Les hores extraordinàries en tots els casos són voluntàries. Es considera hora extraordinària, segons l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Les hores extraordinàries es recuperen segons el barem següent: per cada hora extraordinària en els dies laborables fins a les 22 hores, una hora i tres quarts; en tots els altres casos, dues hores i mitja per cada hora extra.

La realització d'aquestes hores extraordinàries, en el cas que el treballador les vulgui fer, és una decisió de la direcció del centre de normalització lingüística, que ha de comptar amb el vistiplau de la gerència. Al treballador que realitzi aquestes hores se li lliurarà un comprovant on constarà les hores realitzades, les seves característiques i el nombre d'hores a recuperar. La petició de recuperació d'hores extraordinàries per part del treballador s'ha de fer a partir d'una sol·licitud en la qual s'ha de fer constar el nombre d'hores a recuperar i la proposta de recuperació.

Les hores extraordinàries es poden acumular al període de vacances.

CAPÍTOL 10

Vacances, permisos, reduccions i llicències

Article 46

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de vint-i-tres dies hàbils i cinc dies hàbils més distribuïts en els períodes de Nadal i Setmana Santa. Si el temps de servei és menor, la seva durada ha de ser proporcional al temps treballat. Els dies hàbils són de dilluns a divendres.

El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es fan efectives.

Per al gaudiment de les vacances d'estiu s'estableixen els mesos de juliol i agost. En

casos excepcionals es podran fer fora d'aquest període.

El personal pot demanar la divisió de les vacances d'estiu en dos períodes com a màxim. El calendari de vacances de Nadal i Setmana Santa s'estableix a començaments d'any per acord amb el Comitè d'empresa. Pel que fa a les vacances d'estiu, el calendari s'ha de negociar abans del 25 d'abril de cada any.

Per a la negociació del període de vacances d'estiu, el CNL pot organitzar un servei mínim. En el cas que sigui necessari, serà un servei d'atenció al públic que s'haurà de prestar des del centre de treball que s'acordi.

Altres dies festius

Es concedeix per festes de significació especial l'equivalent a 22,5 hores festives, que cada centre ha de fixar a començament d'any.

Article 47

Permisos

Els permisos estan regulats en la en la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, al capítol 3, des de l'article 8 fins al 22.

47.1 Permis per assumptes propis

El personal del CPNL pot gaudir fins a nou dies cada any, comptadors des del 16 de gener fins al 15 de gener de l'any següent, per a assumptes personals sense justificació. Els dies d'assumptes propis es poden fraccionar per hores. La concessió d'aquests dies de permís està subordinada a les necessitats del servei. Si per aquesta raó no és possible gaudir del permís durant aquest període de temps, es pot autoritzar durant la segona quinzena del mes de gener.

Aquests dies es poden concedir, sempre que les necessitats del servei ho permetin, els dies anteriors o posteriors als dies de vacances.

El personal que estigui contractat temporalment pot sol·licitar els dies de permís per assumptes propis durant el termini del seu contracte i no cal que ho faci per anys naturals.

47.2 Permis per visites o proves mèdiques

Per visites o proves mèdiques, el temps indispensable per assistir-hi, aportant els justificants corresponents. Aquest permís inclou l'acompanyament de familiars de fins a primer grau.

47.3 Permis per trasllat de domicili

Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies. Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de deu dies comptadors a partir del succés, a voluntat del treballador.

47.4 Permis per exàmens en centres oficials

Per a exàmens finals en centres oficials: les 24 hores anteriors. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les.

47.5 Permis per deures inexcusables

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

Article 48

Reduccions de jornada

Per a les reduccions de jornada retribuïdes s'aplicarà el que disposa en la Llei 8/2006 de

5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

48.1 Requisits de concessió

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors del mateix centre generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, a excepció que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim. La gerència podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar el centre amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Es podrà sol·licitar la reducció de la jornada amb les limitacions següents:

1. La persona que sol·liciti el dret reconegut en aquest article, no podrà exercir, simultàniament una altra activitat retribuïda pública o privada.

2. La concessió dels beneficis d'aquest dret quan s'exerceixin funcions de comandament no podrà perjudicar el compliment de les obligacions que aquest comandament comporta. En aquest supòsit s'haurà de renunciar, o bé al dret, o bé al comandament.

La jornada reduïda es considera compatible amb la pausa per lactància que, si s'escau, ha de suposar la reducció corresponent sobre les jornades abans esmentades, però sense disminució retribuïda per aquest concepte.

La concessió de règim de jornada reduïda és atorgada per la gerència del CPNL, amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, on s'ha de determinar i justificar la persona en virtut de la qual s'invoca el dret i també la modalitat de reducció de jornada que es vol adoptar, acompanyant-ho de la documentació que ho acrediti.

La concessió del règim de jornada reduïda s'extingeix per desaparició de les causes que l'havien motivada o per desig exprés del treballador/a, que, a partir del primer dia hàbil següent a la data de desaparició de les causes de la comunicació de la seva renúncia, ha de complir l'horari normal que li correspongui en el lloc de treball que ocupa i rebre la totalitat de les seves retribucions.

El CPNL pot comprovar en qualsevol moment l'autenticitat del que s'hagi declarat en relació amb el benefici del dret reconegut en aquest article. Els esbrinaments realitzats poden donar lloc a la revisió i a la denegació del benefici atorgat i també a la incoació d'un expedient disciplinari sens perjudici de les actuacions penals que derivin de falsedat.

48.2 Modalitats de reducció de jornada

Es fixen tres modalitats de reducció de jornada i compliment d'horari que han de ser respectades obligatòriament:

la modalitat. Reducció de la jornada laboral en una cinquena part: jornada setmanal de 30 hores, de dilluns a divendres, en una franja horària pactada amb el personal.

2a modalitat. Reducció de la jornada laboral en un terç: jornada setmanal de 25 hores, de

dilluns a divendres, en una franja horària pactada amb el personal.

3a modalitat. Reducció de la jornada laboral en una meitat: jornada setmanal de 18,30 hores, de dilluns a divendres, en una franja horària pactada amb el personal.

48.3 Reducció de jornada per interès particular

Es pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en una cinquena part, en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud s'ha de concretar la manera com es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins passat un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada, i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

Article 49

Llicències

Es consideraran llicències les que es concedeixin per les causes següents, degudament justificades.

49.1 Es podran concedir llicències per a assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els dotze mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència estarà subordinada a les necessitats del servei.

49.2 Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

49.3 Es podrà concedir llicència per participar en activitats de formació i per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'empresa, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

49.4 Es podran concedir llicències sense sou per a l'atenció d'un familiar fins al segon grau, en cas de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, a 3 mesos més.

CAPÍTOL 11

Suspensió del contracte de treball

Article 50

Excedències

Sense perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, el personal té dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva de lloc de treball, en alguns casos.

Els supòsits d'excedència voluntària que s'estableixen en aquest article tenen com a finalitat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal i es regeixen pel que s'estableix en aquest conveni i, en tot allò que no hi estigui expressament previst, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària, en la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de

conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

L'excedència voluntària es concedeix dins d'un termini màxim de vint dies naturals comptadors des de la data de la sol·licitud.

50.1 Excedència voluntària per interès particular

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb un any d'antiguitat al CPNL. La durada d'aquesta situació pot ser indefinida, sense dret a rebre retribucions mentre duri i sense que es computi aquest temps a efectes d'antiguitat.

La incorporació s'ha de fer tenint en compte el procés de provisió de vacants, només conserva el dret preferent a reingrés en el centre on treballava si hi ha places vacants.

Quan la persona afectada vulgui reingressar al Consorci ha de manifestar-ho per escrit abans de caducar el període d'excedència.

El dret a aquesta situació solament pot ser exercit pel mateix treballador/a un cop hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària per interès particular.

50.2 Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

La Llei regula l'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla. Només en els casos en què el personal sol·liciti un període d'excedència no superior a cinc anys; els tres primers anys, té dret a la reserva del seu lloc de treball, i el quart i cinquè, amb dret preferent d'ingrés d'acord amb el procés de provisió de vacants. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, finalitza el que s'estava gaudint.

50.3 Excedència forçosa

L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat des de la seva vigència. Es concedeix per designació o elecció per ocupar un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o pel fet de ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec i la reincorporació s'ha de produir de forma immediata.

CAPÍTOL 12

Jubilació

Article 51

Jubilació obligatòria

Dins de la política de solidaritat a la promoció de l'ocupació estable, s'estableix la jubilació obligatòria per a tot el personal del CPNL quan compleixi l'edat de 65 anys. El CPNL, amb la voluntat de reduir al màxim l'índex de temporalitat de la plantilla, es compromet a convocar anualment les places de plantilla de les persones que es jubilin.

No obstant això, el CPNL pot posposar l'ús d'aquest dret a petició del treballador/a en el cas que no tingui els requisits per cobrar la pensió de jubilació o li quedi un període inferior a nou mesos per acabar la feina iniciada.

La jubilació obligatòria es farà efectiva a partir de l'1 de setembre de 2007.

Article 52

Jubilació anticipada

El personal del CPNL pot demanar voluntàriament la jubilació anticipada d'acord amb la normativa vigent en cada moment.

El personal afectat per aquest Conveni es pot jubilar a partir dels 60 anys, amb una gratificació, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb l'escala següent:

Als 60 anys: 9.000 euros.

Als 61 anys: 6.500 euros

Als 62 anys: 5.800 euros.

Als 63 anys: 4.700 euros.

Als 64 anys: 4.300 euros.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licituds de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Aquest paràgraf no és aplicable a tots aquells treballadors/ores, als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

Article 53

Jubilació reduïda

Els treballadors i treballadores que, malgrat haver complert 60 anys, no puguin jubilar-se anticipadament perquè no van cotitzar amb anterioritat a l'1 de gener de 1967 i que pateixin problemes de salut o de caràcter psicosocial, sempre que obtinguin l'informe favorable emès pel Comitè de Seguretat i Salut, poden reduir la jornada laboral fins a un màxim del 50% sense que aquesta reducció de jornada pugui comportar una reducció de les retribucions superior al 15% de l'import global.

Article 54

Jubilació parcial

El personal del CPNL pot demanar voluntàriament la jubilació parcial d'acord amb la normativa vigent: Llei RD 1131/ 2002 de 31 d'octubre.

CAPÍTOL 13

Règim disciplinari

Article 54

Drets

Sense perjudici del que pugui establir qualsevol norma legal, els treballadors i treballadores tenen dret a:

Percebre la remuneració pactada i beneficiar-se de la Seguretat Social i les prestacions econòmiques i socials, en la forma que aquest Conveni i les lleis vigents estableixen.

Ser respectats, per part de l'empresa i dels companys, en la seva dignitat personal i professional.

Fer el seu treball en unes condicions adequades de salut laboral.

No ser discriminats per motius de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, residència o qualsevol altra circumstància personal o social.

Salvaguardar i protegir els seus drets de representació, reunió, participació, lliure informació i vaga.

Promoure's i tenir formació professional al treball.

Article 55

Deures

Els treballadors i treballadores, en relació amb el contracte de treball, han de complir la seva tasca d'acord amb allò pactat i el que les lleis i altres normes legítimes disposen i, en conseqüència, tenen el deure de:

Treballar durant la jornada pactada -arribant amb puntualitat-, sense fer faltes d'assistència fora dels casos previstos legalment i degudament justificats.

No abandonar, sense causa que ho justifiqui, el seu lloc de treball o els seus deures laborals, sens perjudici del legítim exercici del dret de vaga.

No simular de cap manera una situació que impedeixi l'assistència al treball.

Fer el seu treball amb un esforç i rendiment adequats, per tal d'aconseguir i millorar el funcionament de l'empresa.

Obeir les directrius i instruccions que doni la direcció i els seus representants fent exercici regular de les seves funcions directives.

Respectar, de paraula i d'acció, els representants de l'empresa, els seus companys de treball i els usuaris sense cap tracte despectiu o ofensiu ni cap tipus de violència.

Mantenir el principi de la bona fe contractual, i no abusar de la confiança que se li doni.

No impedir l'exercici dels drets reconeguts als seus companys o als usuaris.

Tractar bé els materials, documents i béns de l'empresa.

Complir la seva tasca professional sense cap negligència i amb la màxima atenció.

Prestar el seu servei amb un aspecte personal que compleixi la normativa de salut laboral.

Respectar, en la seva feina, les normes d'incompatibilitat legalment establertes.

Mantenir les obligacions deontològiques pròpies de la professió entre les quals hi ha el secret professional.

Article 56

Faltes

La infracció dels deures faculta l'empresa per sancionar els infractors.

Les infraccions es poden considerar com a lleus, greus i molt greus, atesa la seva importància, la intencionalitat i la transcendència o la repercussió en el bon funcionament dels serveis o en el rendiment de la resta de personal.

56.1 Són faltes lleus:

La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.

De tres a cinc faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant trenta dies.

La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un fins a dos dies en un mes.

La no comunicació amb la deguda antelació de manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

El descuit, que causi danys lleus, en la conservació dels locals, materials i documents de treball.

No remetre en el termini màxim de tres dies la baixa per malaltia o no cursar els successius comunicats de confirmació de baixa; i també no presentar el corresponent comunicat d'alta.

La permuta de llocs, torns, etc., sense l'autorització corresponent, sempre que d'això no es derivi risc o perjudici per al treball.

No comunicar les dades necessàries per a la Seguretat Social.

En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici a la seva feina.

56.2 Són faltes greus:

La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i a la resta dels companys.

L'incompliment de les ordres d'instruccions dels superiors i les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus.

La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

L'incompliment o l'abandonament de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball establertes, quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o d'altres persones.

La manca d'assistència al treball sense causa justificada de tres dies en un mes.

Les faltes repetides de puntualitat de sis a deu dies durant trenta dies.

La simulació de malaltia o accident.

La violació dels secrets d'obligada reserva a què, per circumstàncies de la seva funció, estigui obligat el treballador/a.

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

La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals tingui coneixement per raó del treball al CPNL.

La reincidència en la comissió d'una falta lleu d'igual naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats quan no signifiquin manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

Simular la presència o assistència d'un altre treballador signant o fixant per la seva persona. En aquest cas, i provada la connivència, se sancionarà tant el treballador que va realitzar el fet com el suplantat.

Usar abusivament el telèfon i altres béns materials de titularitat pública per a assumptes particulars.

La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

L'abandó del treball sense causa justificada, quan causi perjudici a la seva feina.

56.3 Són faltes molt greus:

El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, com també qualsevol falta constitutiva de delictes dolos.

La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al treball.

El falsejament voluntari de dades i informacions relatives al treball.

La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies en un mes.

Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de deu dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.

L'abús d'autoritat. Es considera abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb violació d'un dret del treballador/a reconegut legalment o convencionalment d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat, ja sigui d'ordre material o moral.

Totes aquelles faltes molt greus que, d'acord amb la legislació vigent en cada moment, siguin considerades com a causes justes d'acomiadament i no siguin detallades en aquest Conveni.

L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

La reincidència en faltes greus de la mateixa naturalesa dins un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

Les actuacions que causin danys greus de forma voluntària i premeditada als locals, materials o documents.

Article 57

Sancions

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents.

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de treball i sou fins a tres dies naturals.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

Suspensió de treball i sou fins a vint dies naturals.

Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a un any.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

Suspensió de treball i sou fins a noranta dies.

Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a quatre anys.

Acomiadament.

Article 58

Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon al gerent del CPNL. Per imposar les sancions s'ha de cursar una comunicació escrita al treballador/a o on es facin constar els fets i la seva valoració. En aquests casos el treballador/a disposa de cinc dies per al·legar el que li convingui i a continuació l'empresa, en un termini màxim de quinze dies, ratificarà o modificarà la seva proposta.

L'empresa, en cas de faltes molt greus, pot suspendre de feina el treballador/a mentre duri la instrucció del tràmit d'audiència.

Tota comunicació o proposta de sanció ha de ser notificada als representants del personal que tenen dret a opinar davant les parts implicades en el termini de cinc dies.

Totes les sancions han de ser comunicades per escrit al treballador/a afectat, que ha d'acusar

recepció de la comunicació. En aquesta comunicació hi ha de constar:

- 1) Descripció de l'acta constitutiva de la falta.
- 2) Data en què va tenir lloc.
- 3) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- 4) Qualificació de la falta.
- 5) Sanció adoptada.
- 6) Moment en què s'ha de fer efectiva.

Article 59

Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, des de la data en què el CPNL coneix la falta comesa, o en tot cas, als sis mesos del fet. El tràmit d'audiència i de resolució interromp vint dies els terminis de prescripció.

Les sancions es poden recórrer davant la jurisdicció competent.

Les sancions imposades s'entenen cancel·lades a tots els efectes, inclosa la reincidència, per pacte entre les parts i en tot cas pel transcurs de sis mesos per les derivades de faltes lleus, un any per les greus i dos anys per les molt greus, des de la data del seu compliment.

Article 60

Detenció

La detenció o presó preventiva d'un treballador/a deixarà en suspens el contracte de treball i no es computarà com a abandó o manca d'assistència. Això és independent de les possibilitats sancionadores de l'empresa davant de qualsevol conducta.

CAPÍTOL 14

Salut laboral

Article 61

Seguretat i riscos laborals

Els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i tenen el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció establertes per la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i les que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix tenen el dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i fer-ne el seguiment.

El CPNL té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat i salut laboral en els centres de treball i té el deure de complir tot el que preveu la LPR, mitjançant els plans de prevenció corresponents i les disposicions i mesures adients, i també de facilitar la participació del personal en aquesta política i garantir-li una formació pràctica i adequada.

Quan algun centre de treball hagi de canviar de local o fer reformes, el/la directora/a del CNL del qual depengui haurà de presentar un informe del projecte al CSS per tal que pugui avaluar la proposta, assessorar el CNL i determinar aquells aspectes essencials que s'hagin de preveure.

De conformitat amb el que disposa els articles 25 i 26 de la LPRL per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones tre-

balladores, el CPNL ha de garantir la protecció de la maternitat i la protecció de la salut dels treballadors que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

Article 62

Els/les delegats/des de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos. Disposen d'un crèdit horari de 30 h mensuals per a l'exercici de les seves funcions, que es compten com a hores de treball. I són designats pel Comitè d'empresa o delegats sindicals de les províncies de Barcelona, Tarragona, Girona i Lleida.

Les competències i facultats dels/les delegats de prevenció són les recollides a l'art. 36 de la LPRL.

Article 63

El Comitè de seguretat i salut laboral (CSS) és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del CPNL en matèria de prevenció de riscos. Està format per membres nomenats per l'empresa i membres nomenats pel Comitè d'empresa, segons article 35 i 38 de LPRL pels delegats de prevenció i en igual nombre per representants de l'empresa (article 38 de LPRL).

Les competències i facultats del Comitè de seguretat i salut laboral són les recollides a l'article 39 de la LPRL.

Article 64

Revisions mèdiques

Els afectats per aquest Conveni tenen dret a un reconeixement mèdic anual organitzat pel CPNL, que inclourà aspectes com ara una revisió ginecològica o urològica, un reconeixement odontològic, o d'altres que ho puguin fer més complet.

D'acord amb la valoració del CSS dels centres de treball on existeixin característiques especials de risc s'adequarà l'oportú reconeixement mèdic a les persones afectades.

Article 65

Fons d'acció social (FAS)

Es garanteix la continuïtat del fons d'acció social amb una dotació econòmica d'un 0,60% de la massa salarial bruta, que no serà acumulable anualment si no es gasta. Aquest fons es destinarà a ajuts socials per cobrir les despeses ocasionades per diferents supòsits, tractaments que no cobreixi la Seguretat Social i d'altres.

Es constituirà una comissió d'acció social, la qual establirà els conceptes, fixarà els criteris de concessió i la dotació corresponent d'aquest fons per a cada supòsit, així com, els barems que regulin la seva aplicació. Els criteris que s'aprovin no seran mai inferiors als dels anys anteriors.

Aquesta comissió estarà formada per dos representants del CPNL i dos del Comitè d'empresa.

CAPÍTOL 15

Drets de representació sindical

Article 66

Llibertat sindical

El CPNL ha de garantir el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest conveni, i que no hi hagi ni perjudici ni sanció per raó de la seva afiliació sindical, ni tampoc, per exercir els seus drets sindicals. Tots poden expressar les seves opinions.

Article 67

Càrrecs sindicals

Tots els treballadors poden ser electors i elegibles per tenir càrrecs sindicals, sempre que es reuneixin els requisits de l'article 69 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors i treballadores que tenen una situació de mobilitat són comptabilitzats en el lloc on treballen en el moment de les votacions.

Article 68

Reunió i assemblea

Els treballadors i els seus òrgans de representació sindical tenen dret a reunir-se i fer assemblees als centres del CPNL o en altres llocs que facilitin la màxima assistència de treballadors.

Els delegats de personal, els comitès d'empresa, el CEI i les seccions sindicals legalment acreditades al CPNL poden fer reunions i assemblees en els centres de treball dins l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada.

Les reunions es fan fora de les hores de feina, llevat de casos importants o urgents. En aquest cas, a cada centre s'han de prendre les mesures procedents d'acord amb la direcció, perquè no es destorbi ni la feina ni l'atenció al públic. La convocatòria, acompanyada de l'ordre del dia a tractar en la reunió, s'ha de presentar a la direcció del centre com a mínim 48 hores abans de l'hora prevista per a la reunió, perquè hi doni el vistiplau. La direcció del centre o dels centres implicats han de comunicar-ho a la gerència.

El CPNL ha de garantir, com a mínim, quatre hores anuals dins de la jornada laboral per assistir a les assemblees. Les assemblees que es facin extensives per a tot el personal del CPNL han de garantir també el temps necessari per desplaçar-se, dins de l'horari laboral.

Article 69

Representació i organització

El CPNL ha de facilitar l'elecció dels representants del personal que són reconeguts per la gerència com a Comitè d'empresa.

El CPNL ha de lliurar al Comitè d'empresa la quantitat de 751,27 euros en concepte de fons anual per a despeses generals, per justificar. El CPNL es fa càrrec de les despeses d'instal·lació de la línia telefònica i del cost mensual de fax i telèfon dels aparells telefònics de la seu del Comitè d'empresa.

Es considera accident laboral, a tots els efectes, el que esdevingui al representant amb ocasió o com a conseqüència del compliment dels càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, com també els que s'esdevinguin en

els desplaçaments que legalment realitzin en exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 70

Comitès territorials

Hi ha quatre comitès d'empresa territorials (CET). Cada demarcació (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona) és considerada circumscripció electoral única. El CET està format pels representants escollits entre els treballadors i treballadores de cada demarcació, els quals també tenen la representativitat davant de l'empresa per tractar temes del seu territori i dels treballadors de la seva demarcació.

Cada CET escull els representants que li pertocuen, segons el nombre de delegats, per formar part del Comitè d'empresa intercentres (CEI).

Article 71

Comitè d'empresa intercentres

A l'empara del que disposa l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, es constitueix el CEI del CPNL, que ha d'estar format pels components dels diversos comitès d'empresa territorials i delegats de personal.

Funcions del Comitè d'empresa intercentres:

- Crear comissions i grups de treball.
- Designar els representats sindicals en els òrgans de gestió del CPNL.
- Aprovar les propostes, els informes i les gestions fetes per les comissions de treball dels comitès i de la Permanent.
- Proposar els membres de la Permanent.

Article 72

Competències del Comitè d'empresa

Sense perjudici del que estableix la legislació vigent sobre el nombre, les facultats, els drets i les garanties dels representants dels treballadors, el Comitè d'empresa (CE) té les competències següents:

• Rebre informació periòdicament de totes les qüestions que afecten la política i la gestió del personal, sempre que suposin canvis quant al règim que hi havia abans. Aquests canvis poden afectar el conjunt de la plantilla, un o diversos col·lectius o un treballador.

• Seguir les condicions de treball (remuneració, horari, trasllat, canvi de tasques, responsabilitats, etc) i participar en els estudis especials d'ambient laboral i els mètodes i programes de prevenció.

• Fer informes i donar-los a conèixer, abans de l'aprovació definitiva per part de l'empresa, en els casos següents:

- a. acords en matèria de personal,
- b. acords i resolucions que signifiquin modificació substancial de les condicions de treball,
- c. en qualsevol altre tipus d'expedient, en matèria de personal, que impliqui una modificació de règim jurídic vigent,
- d. implantació, revisió, modificació, ampliació o actualització del Catàleg de llocs de treball.

• Els informes s'han de fer en el termini de quinze dies, comptadors a partir de l'endemà de rebre la comunicació; llevat que la resolució o l'acord s'hagués de resoldre en un termini més breu.

• Conèixer els models dels contractes de treball, a través de la còpia bàsica.

• Ser informat de l'oferta pública d'ocupació, abans que l'aprovi el CPNL.

• Conèixer les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

• Nomenar un representant en tots els tribunals i òrgans de selecció que constitueixi el CPNL per dur a terme els diferents processos selectius per cobrir places o llocs de treball

• Participar en les comissions de gestió del CPNL: Formació, CSS, Fons d'Acció Social i en els òrgans previstos per aquest Conveni o per la Llei.

• Escollir un representant, a l'efecte de connexió i difusió informativa, si en algun centre de treball no hi ha cap membre del Comitè d'empresa.

• Comunicar a la gerència les hores sindicals de tots els delegats sindicals. Les hores dedicades a tasques de representació seran les que legalment corresponguin.

• Acreditar, si s'escau, la possible absència per motius sindicals dels representants a la direcció del centre al qual estigui adscrit el representant.

Article 73

Seccions sindicals

Sense perjudici del que estableix la legislació vigent, el CPNL reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals:

• Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les al CPNL i al mateix Comitè d'empresa.

• Representar i defensar els interessos de l'organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre l'organització i el CPNL.

• Garantir la no discriminació en la promoció econòmico-professional de les persones vinculades a una secció sindical a causa del compliment de la seva representació.

• Convocar assemblees en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin, sempre que sigui fora d'hores de treball.

• Disposar del crèdit d'hores, local i mitjans materials que legalment els pertocuen. El crèdit d'hores es pot acumular als membres del Comitè d'empresa que pertanyin a la secció sindical.

Article 74

Borsa d'hores sindicals

Borsa d'hores per demarcació i per llista sindical. L'Àrea de Recursos Humans ha de comunicar a la direcció dels CNL la dedicació dels representants sindicals que hi treballin, tant de les hores sindicals que els pertocuen com de les hores de la borsa d'hores sindicals. La gerència ha de solucionar els possibles perjudicis que puguin ocasionar les tasques sindicals al CNL on treballi el/la representant del Comitè.

Article 75

Disposició addicional

Es farà una convocatòria extraordinària per cobrir places de tècnic de normalització lingüística i d'administratiu al CPNL, durant el primer semestre de l'any 2007, les bases de la qual consten a l'annex I.

ANNEX I

Per tal de reduir el nombre de contractes temporals, de contractes per hores i per establir els equips de treball, s'acorda que durant el primer semestre de 2007 es durà a terme un procés extraordinari de redefinició de la plantilla del CPNL, a través del qual es crearan places de tècnics i d'administratius. Podran optar a aquestes places les persones que han tingut una relació contractual temporal amb el Consorci per a la Normalització Lingüística.

Les places que es creïn en aquest procés extraordinari formaran part de la plantilla orgànica del CPNL amb contractes indefinits.

Aquest procés extraordinari és independent del procés de provisió de vacants de llocs de treball que preveuen els articles 18, 24 i 28 d'aquest conveni. La provisió de vacants per al personal fix de plantilla es farà també durant el primer semestre de 2007, amb les places previstes per a aquest procés, les quals seran diferents de les del procés extraordinari.

Es farà pública la convocatòria a través del DOGC. Les bases i els barems complets d'aquest procés extraordinari es publicaran al web del CPNL.

1. Objecte de la convocatòria

És objecte d'aquesta convocatòria la provisió pel procediment de selecció de personal de llocs de treball del Consorci per a la Normalització Lingüística.

Aquesta convocatòria es farà per províncies, per tant no hi haurà una convocatòria única per a tot el territori. Cada CNL estarà inscrit a la convocatòria de la província que li pertocui, segons la ubicació geogràfica de cada CNL.

2. Característiques dels llocs de treball i perfil de les places

2.1. Les tasques pròpies dels TNL són: L'ensenyament del català a adults, impartint cursos o facilitant altres tipus d'aprenentatge.

L'assessorament lingüístic de la població en general, de les entitats i de les empreses.

L'organització d'actuacions encaminades a fomentar l'ús del català en l'àmbit públic i privat.

En general, qualsevol altra acció encaminada a la millora de la situació de la llengua catalana, dins l'àmbit d'actuació del CPNL.

2.2. Les tasques pròpies dels administratius són:

Tasques de gestió administrativa relacionada amb la contractació de personal i la seva formació, així com la documentació que cal tramitar a altres departaments del CPNL.

Tasques d'atenció al públic.

Tasques de comptabilitat dels centres.

3. Requisits dels participants

Per prendre part en la convocatòria, els participants han de:

• Haver tingut relació laboral de caràcter temporal amb el CPNL.

• Tenir la titulació requerida al CPNL per als TNL i per al personal administratiu.

3.1 La titulació requerida per als TNL és:

Filologia catalana

Mestre/a de català

Llicenciatura o 1r cicle universitari: demostrar, dins o fora de l'expedient acadèmic:

a) Nivell superior de català
b) Coneixement en didàctica o en assessorament o en dinamització (formació específica)

3.2 La titulació requerida per als administratius és:

a) Títol de graduat en educació secundària (ESO), títol de batxiller (LOGSE I BUP), títol de formació professional de segon grau o equivalent.

b) Nivell de suficiència de català
Complir les condicions exigides en les disposicions vigents per a l'accés a qualsevol ens públic.

No haver estat separat, per causa d'expedient disciplinari, del servei de cap de les administracions públiques per sentència ferma.

4. Sol·licituds

S'han de presentar a la seu del Consorci o a qualsevol centre, servei o oficina de català del Consorci.

4.1 Els candidats només es podran presentar a les places d'una província, independentment del centre on hagin prestat els seus serveis.

4.2 Els candidats disposaran d'un full d'autobaremació, que hauran de lliurar conjuntament amb la sol·licitud.

5. Comissió de valoració

5.1 La Comissió de valoració estarà formada per:

La gerent del CPNL
Un membre del Consell d'Administració del CPNL
Un director o directora de CNL
La cap de l'Àrea de Recursos Humans
La tècnica de gestió de llocs de treball
Un representat del Comitè d'empresa del CPNL

El secretari o la secretària, sense veu ni vot, serà nomenat/da per la gerent del CPNL.

5.2 En cas que l'aspirant renunciï a la plaça adjudicada, perdrà qualsevol opció en aquesta convocatòria.

5.3 La participació en aquesta convocatòria no dona cap dret ni és cap mèrit preferent per a ocupar les places que puguin quedar vacants, en el futur, en el Consorci per a la Normalització Lingüística.

5.4 La incorporació es produirà d'acord amb els criteris següents:

Els candidats que estiguin ocupant, amb caràcter temporal, la mateixa plaça que hagin guanyat en el concurs, s'incorporaran immediatament amb caràcter definitiu a la plaça.

Els candidats que hagin guanyat una plaça ocupada amb caràcter temporal per una altra persona, s'hi incorporaran l'1 de setembre de 2007.

5.5 En cas que la persona vulgui renunciar a la plaça guanyada, podrà comunicar-ho en un màxim de 10 dies a partir de la publicació de la resolució del concurs.

ANNEX 2

Sous per a l'any 2006

Tècnic de normalització lingüística

Sou base: 1463,13 euros

Complement específic: 192 euros

Complement de dedicació i polivalència: 228,99 euros

Total: 1884,12 euros

Altres tècnics

Sou base: 1463,13 euros

Complement específic: 192 euros

Complement de dedicació i polivalència: 228,99 euros

Total: 1884,12 euros

Administratiu

Sou base: 1260,53 euros

Complement específic: 135,13 euros

Total: 1395,66 euros

Responsable magatzem i manteniment

Sou base: 1146,23 euros

Complement específic: 135,13 euros

Total: 1281,36 euros

Telefonista-recepcionista

Sou base: 1025,77 euros

Complement específic: 110,11 euros

Total: 1135,88 euros

Complement de responsabilitat

Director de centre: 1274,53 euros

Coordinador d'unitat: 559,25 euros

Responsable de servei local: 402,5 euros

Coordinador/responsable de programes: 907,72 euros

Responsable d'unitat A (administratiu): 243,53 euros

Responsable d'unitat B (administratiu): 209,8 euros

Preu/ hora

El preu hora del personal contractat a hores a partir de l'1/2/2006 serà de 29,16 euros

ANNEX 3

En cas que el Conveni Únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya modifiqui la jornada setmanal o anual, les parts signants d'aquest conveni hauran de negociar l'aplicació de les modificacions que s'hagin produït.

ANNEX 4

Quadre de graus de parentiu

1r grau de consanguinitat: pares i fills
1r grau d'afinitat: cònjuge i pares polítics
2n grau de consanguinitat: germans i cunyats i els seus cònjuges, avis i néts
2n grau d'afinitat: germans i cunyats del cònjuge i avis polítics

ANNEX 5

Pla de pensions

El CPNL sol·licitarà l'adhesió al Pla de pensions de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 6

Amb efectes del dia de l'entrada en vigor s'acorda un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats al

CPNL, que consisteix en el gaudiment de

dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis, 1 dia laboral addicional.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis, 2 dies laborals addicionals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis, 3 dies laborals addicionals.

30 o més anys de serveis, 4 dies laborals addicionals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats al CPNL.

(07.151.122)



AGÈNCIA CATALANA DE PROTECCIÓ DE DADES

RESOLUCIÓ

de 22 de maig de 2007, per la qual es convoquen beques de col·laboració i recerca en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

L'Agència Catalana de Protecció de Dades, d'acord amb allò establert a la Llei 5/2002, de 19 d'abril, de l'Agència Catalana de Protecció de Dades té per objecte vetllar pel respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques dels ciutadans en tot allò que concierneix les operacions fetes mitjançant processos automatitzats o manuals de dades personals, dins l'àmbit d'actuació que la llei li reconeix.

D'acord amb la voluntat de l'Agència Catalana de Protecció de Dades de fomentar, promoure i difondre el coneixement del dret a la protecció de dades per tal d'afavorir la seva protecció i garantia;

Vista la ràpida evolució de les noves tecnologies i la necessitat d'integrar l'estudi del dret a la protecció de dades i la realitat social i professional;

Per tot això,

RESOLC:

—1 Convocar vuit beques de col·laboració en tasques de recerca en matèria de protecció de dades personals i de col·laboració a l'Agència Catalana de Protecció de Dades.

—2 Aprovar les bases reguladores de la convocatòria, que consten a l'annex d'aquesta Resolució.

—3 Aquesta convocatòria té un pressupost màxim de 30.000 euros que anirà a càrrec de la partida D/482.000100 del pressupost de despeses de l'Agència Catalana de Protecció de Dades per l'any 2007.

—4 Les beques previstes en aquesta convocatòria es regeixen per les bases reguladores de l'annex d'aquesta Resolució, pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i per la resta de la normativa vigent aplicable.

Barcelona, 22 de maig de 2007

ESTHER MITJANS PERELLÓ
Directora

ANNEX

Bases reguladores de les beques de col·laboració i recerca en matèria de protecció de dades personals

—1 Règim jurídic

El règim jurídic aplicable a aquestes beques és el previst al Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, i a la resta de la normativa vigent aplicable.

—2 Objecte

Les beques de col·laboració tenen per finalitat que les persones seleccionades puguin aprofundir

dir en el coneixement del dret a la protecció de dades des de diferents aspectes:

Coneixement de les funcions i activitats realitzades per les autoritats de protecció de dades personals.

Coneixement de les funcions adreçades a la protecció del dret a la protecció de dades en l'àmbit de les dades especialment protegides.

Recerca en matèria de definició i implantació de mesures de seguretat tècniques i organitzatives.

Recerca en aspectes concrets relacionats amb la incidència de les noves tecnologies en l'àmbit del dret a la protecció de dades personals.

—3 Persones destinatàries

Les beques de col·laboració s'adrecen a persones llicenciades en els cinc anys anteriors a la data de publicació de la convocatòria o bé a alumnes que estiguin cursant l'últim curs de la llicenciatura que preveu el pla d'estudis corresponent i als quals només els resti pendent la realització d'un màxim de 30 crèdits.

—4 Durada i lloc de realització

El període de col·laboració s'iniciarà durant el mes de setembre de 2007 i finalitzarà el 31 de desembre de 2007.

La col·laboració consisteix en l'execució de les tasques assignades en les dependències de l'Agència.

—5 Dotació econòmica

Cada beca té una dotació econòmica de 900 euros mensuals, la qual es farà efectiva a mesos vençuts, amb les retencions legals corresponents.

—6 Drets i obligacions de les persones adjudicatàries

6.1 Drets.

Assignació d'un tutor que faci un seguiment personalitzat de la seva tasca.

Certificat relatiu a la col·laboració prestada. Pòlissa d'assegurança d'accident, que haurà de subscriure l'Agència Catalana de Protecció de Dades, en què els riscos coberts seran els accidents derivats de la prestació de la col·laboració, així com els accidents *in itinere*.

6.2 Obligacions.

Assistir a les activitats formatives que se li indiquin sempre a càrrec de l'Agència.

Complir les normes de funcionament de l'Agència.

Realitzar les tasques de col·laboració que li siguin assignades.

Justificar les tasques encomanades mitjançant una memòria final.

Guardar estricte secret respecte de la informació i documentació a la que tingui accés en la realització de les tasques de col·laboració.

Facilitar tota la informació que li sigui requerida en relació amb les tasques realitzades.

Sotmetre's a les actuacions de comprovació i control que estableix l'article 97 del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre.

—7 Sol·licitud

Les persones que vulguin participar en aquesta convocatòria han de presentar una sol·licitud adreçada a la directora de l'Agència adjuntant la documentació següent, mitjançant original o fotocòpia compulsada:

a) Fotocòpia del DNI.

b) Currículum vitae.

c) Memòria no superior a 3 pàgines, on s'indiquin els motius pels quals sol·licita la beca.

d) Expedient acadèmic: títol i certificat de l'expedient acadèmic amb qualificació ponderada.

e) Certificat de nivell de suficiència de català C de la Secretaria de Política Lingüística o equivalent d'acord amb el que disposa l'Ordre PRE/228/2004, de 21 de juny

f) Certificat acreditatiu dels coneixements d'altres llengües

En cas de no presentar títols reconeguts, l'Agència Catalana de Protecció de Dades pot realitzar proves de nivell del coneixement de les llengües.

Declaració jurada de no trobar-se en cap dels supòsits de l'article 13 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i de complir l'especificat a l'article 14 de la mateixa llei.

L'Agència Catalana de Protecció de Dades pot demanar a les persones adjudicatàries l'aportació de documents complementaris dels presentats amb la sol·licitud.

—8 Lloc i termini de presentació de les sol·licituds

Les sol·licituds es poden presentar al Registre de l'Agència Catalana de Protecció de Dades (c. Llacuna 166, 7a, 08018 Barcelona) de 9 a 14 hores, o bé es poden trametre per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

El termini de presentació serà fins el dia 29 de juny de 2007.

—9 Criteris de selecció

El procés de selecció s'estructurarà en dues fases:

Primera fase de selecció. en aquesta fase els criteris de selecció seran els següents:

Expedient acadèmic i currículum: fins a 30 punts.

Estudis complementaris en matèria de protecció de dades, seguretat de la informació o altres activitats relacionades: fins a 20 punts.

Coneixement d'altres idiomes: fins a 10 punts.

D'entre totes les persones aspirants es seleccionaran les 16 que hagin obtingut un major nombre de punts en la primera fase.

En cas de produir-se un empat, el nombre de persones preseleccionades pot ampliar-se fins a 18 persones.

Segona fase de selecció.

Entrevista: fins a 40 punts.

—10 Incompatibilitats de la beca

La concessió de la beca és incompatible, durant tot el seu període de vigència, amb la realització de qualsevol treball remunerat aliè a l'Agència Catalana de Protecció de Dades. Així mateix, és incompatible amb l'obtenció concurrent d'altres ajuts similars, que comportin la realització d'activitats que impedeixin una dedicació suficient a les tasques objecte de la beca.

La persona adjudicatària haurà de comunicar a l'Agència Catalana de Protecció de Dades