

RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Intracatalònia, SA (Agència Catalana de Notícies) per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 08103652012022)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Intracatalònia, SA (Agència Catalana de Notícies) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de desembre de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Intracatalònia, SA (Agència Catalana de Notícies) per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 08103652012022), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

SEGON CONVENI COL·LECTIU D'INTRACATALÒNIA, SA (AGÈNCIA CATALANA DE NOTÍCIES) PER ALS ANYS 2024-2026

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional, Personal i Territorial

Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions laborals entre Intracatalònia, SA (en endavant, ACN), i els seus empleats amb independència del lloc geogràfic on duguin a terme l'activitat professional.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu el personal al qual fan referència els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Vigència, Pròrroga i Denúncia

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data de la seva signatura, sens perjudici dels efectes retroactius a partir del dia 1 de gener de 2024 respecte les condicions retributives recollides al capítol VII, i estendrà la seva durada fins al 31 de desembre de 2026.

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, que podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo, amb 2 mesos d'antelació a la data del venciment, per escrit i amb constància acreditada a l'altra part i a l'Autoritat Laboral.

Article 3. Prelació de Normes

Les normes incloses en aquest conveni col·lectiu regularan les relacions laborals entre l'ACN i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari. Amb caràcter supletori, i en allò que no s'hagi previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

També serà d'aplicació directa la normativa bàsica estatal i de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que afecti al personal laboral del sector públic.

Article 4. *Absorció i Compensació*

El conjunt de pactes que conté aquest Conveni col·lectiu substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en el moment de la seva entrada en vigor, excepte aquells articles que determinin una altra data d'inici. Per això, aquestes i qualsevol altra queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en aquest conveni col·lectiu, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Els complements Ad Personam resultants de l'aplicació de les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu són compensables i absorbibles en els termes previstos a la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a cada exercici pressupostari.

Article 5. *Vinculació amb la Totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni col·lectiu resulta anul·lat o modificat pels òrgans judicials, quedarà sense efecte el/els article/s anul·lat/s o modificat/s, però continuaran sent vàlids tots els altres articles del conveni col·lectiu. També s'hauran de renegociar els articles que qualsevol de les parts consideri relacionats amb el precepte que s'anul·la en un termini no superior a 30 dies.

Article 6. *Procediment per a la Inaplicació del Conveni Col·lectiu*

La inaplicació del Conveni col·lectiu que sigui conseqüència del que disposi una disposició legal de directa aplicació a l'ACN no requerirà el tràmit previst a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i serà aplicable automàticament.

Qualsevol acord a què s'arribi en l'àmbit empresarial, o mitjançant la intervenció d'òrgans de mediació i conciliació, que comporti la modificació de les condicions laborals amb impacte econòmic, requerirà amb caràcter previ l'informe favorable conjunt que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL II **Comissió Paritària**

Article 7. *Comissió Paritària*

En el termini màxim de 2 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu es constituirà una Comissió Paritària.

1. Composició

La Comissió Paritària estarà formada per sis membres: tres en representació de l'ACN i tres en representació dels treballadors, més un suplent per cada part.

A les reunions d'aquesta comissió pot participar, a instància de les parts, personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

2. Funcions i Competències

a) Interpretació d'aquest conveni col·lectiu amb la finalitat de resoldre les consultes que li traslladin les parts, el Comitè d'empresa, els Delegats de Prevenció, la Direcció o qualsevol treballador/a.

b) Seguiment i vigilància de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

c) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts.

d) Mediació en els conflictes col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels interessats en el conflicte i l'altre part accepti. El resultat de la mediació de la comissió paritària no serà vinculant per a les parts.

e) Fixar els criteris objectius que han de permetre formalitzar els encàrrecs de nivell superior en el marc de les mobilitats funcionals regulades a l'article 21.1 d'aquest Conveni col·lectiu.

f) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni col·lectiu.

3. Procediment d'Actuació

S'elaborarà un reglament intern en un termini màxim de 3 mesos un cop es constitueixi la Comissió paritària que inclourà com a mínim les disposicions següents:

- Durant el primer any, la Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària de manera trimestral i quan se li sotmeti qualsevol problema de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.
- Es convocarà per qualsevol de les parts per escrit i s'especificaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i l'hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 10 dies hàbils comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. En cas contrari, la persona interessada podrà exercir les accions que consideri oportunes.
- Per a la vàlida constitució de la Comissió paritària serà necessària l'assistència de dos membres de cadascuna de les parts. Els acords de la Comissió paritària es prendran per majoria simple.
- Les parts poden acudir a les reunions acompanyats d'assessors i tècnics, informant-ne prèviament l'altra part.
- De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta, que signaran els assistents.
- En cas que no s'arribi a un acord, s'aplicaran les disposicions de l'article 69 d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL III Qualificació i Classificació Professional

Article 8. *Qualificació Professional*

La qualificació professional és el resultat de l'ordenació i la definició dels diferents grups i nivells professionals en què s'estructura l'organització. Aquesta ordenació quedarà recollida cada exercici en la confecció d'un organigrama i relació de la contractació prevista així com de l'estabilitat de la plantilla.

S'entén com a grup professional aquell que engloba les aptituds professionals, titulacions, i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades a un treballador/a i que presenten entre sí una certa homogeneïtat o vinculació.

Els treballadors s'adscriuran als grups professionals establerts a l'article 9 d'aquest conveni col·lectiu, d'acord amb les funcions i les responsabilitats que efectivament desenvolupin i atenent al nivell de titulació, experiència o aptituds professionals requerides per al lloc de treball objecte de la seva prestació laboral.

Cada grup professional està vinculat a les nivells professionals establertes a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 9. *Grups Professionals*

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació exigida per accedir-hi:

- Grup 1: Títol universitari de grau superior o equivalent.
- Grup 2: Títol de batxillerat, de grau mitjà o equivalent.

Article 10. *Comissió de valoració de llocs de treball i sistemes d'ingrés*

1. Comissió de Valoració de Llocs de Treball

a) Es crea una Comissió de valoració de llocs de treball per tal de valorar l'enquadrament dels llocs de treball vacants en els grups i les nivells professionals establerts en aquest Conveni col·lectiu.

Tots els llocs de treball vacants, existents o de nova creació, que s'hagin de cobrir hauran de ser prèviament valorats per la Comissió, atenent al nivell de titulació o d'experiència necessaris per desenvolupar les funcions del lloc de treball i al grau de responsabilitat associat a l'exercici d'aquestes funcions, sempre d'acord amb les limitacions pressupostaries existents.

b) La Comissió estarà constituïda per 4 membres: 2 representants dels treballadors designats pel Comitè d'empresa i 2 representants designats per la Direcció de l'ACN. Un dels dos membres designats per la Direcció de l'ACN tindrà un vot de qualitat.

c) La Comissió ha d'aprovar el procediment intern de valoració dels llocs de treball atenent als criteris establerts a l'apartat a).

2. Vacants: sistema d'ingrés

Totes les vacants, ja siguin de nova creació o ja existents, s'han de cobrir mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i d'acord amb les limitacions pressupostaries existents.

L'oferta del lloc de treball es farà de la següent manera:

- Publicació de la convocatòria i les seves bases.
- Admissió de les candidatures segons els terminis i formalitats indicats a la publicació.
- Avaluació dels candidats.
- Valoració dels finalistes amb una entrevista i/o exercici pràctic.
- Proclamació de la candidatura guanyadora del procés.

Article 11. *Provisió de Vacants per Mobilitat Interna*

S'entén per mobilitat interna aquella que permet l'accés a una vacant de la mateixa nivells professional o superior, o mateix grup professional o superior, dins del mateix centre de treball o entre centres de treball diferents.

Es donarà preferència a aquesta opció de provisió de personal, sense perjudici de les facultats de la Direcció pel que fa a la mobilitat funcional i geogràfica.

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant un procés selectiu restringit (promoció interna) entre els empleats de la plantilla. En cas que les vacants no es cobreixin, es prioritzarà la seva cobertura mitjançant els treballadors en situació d'excedència voluntària que hagin sol·licitat el seu reingrés.

Article 12. *Promoció Professional*

Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals s'ajustaran a les regles següents.

El treballador/a que aspiri al lloc ofert ha de ser personal fix i haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i adequada al lloc de treball i al grup professional a més dels criteris assenyalats en els articles anteriors. L'empresa podrà determinar les regles de promoció atenent a criteris objectius de mèrit i capacitat, informant i consultant prèviament la representació legal dels treballadors de la seva decisió.

Amb aquesta finalitat, l'empresa organitzarà el concurs de mèrits corresponent. En el cas que no hi hagi cap candidat disponible dins la plantilla per cobrir les vacants, l'empresa podrà recórrer a la contractació externa informant a la representació legal dels treballadors.

Article 13. *Contractes de Durada Determinada*

La cobertura temporal de llocs de treball de naturalesa estructural es durà a terme mitjançant el contracte per substitució de la persona treballadora, d'acord amb les previsions de l'Estatut dels Treballadors.

En el contracte es faran constar, a més de les condicions laborals habituals, el nom de la persona substituïda, el motiu de la substitució i la durada prevista.

Article 14. *Període de Prova*

Tot ingrés a l'ACN tindrà un període de prova. La durada serà d'un mes pel Grup Professional 2 i de tres mesos pel Grup Professional 1.

Durant el temps de prova, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho a l'altra part.

La rescissió només donarà dret a l'empleat/ada a percebre les retribucions meritedes durant el temps de treball.

CAPÍTOL IV Calendari Laboral, Jornada i Horaris

Article 15. *Calendari Laboral*

S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,50 hores en còmput setmanal i de 1633 hores de treball efectiu en còmput anual, un cop descomptades la tarda del dia de Sant Jordi, les tardes anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis, els dies 24 i 31 de desembre, la jornada reduïda de l'1 de juny al 15 de setembre i del 23 de desembre al 7 de gener, i els dies de vacances anuals ordinàries.

Aquestes es distribuïran en jornades continuades durant un màxim de 5 dies seguits amb 2 dies consecutius de descans. Amb caràcter excepcional, a petició del propi treballador/a i sempre que s'adeqüi a les necessitats organitzatives de l'ACN, els 2 dies de descans podran no ser consecutius.

Anualment, l'empresa confeccionarà el calendari laboral amb el corresponent còmput anual d'hores, dictat prèviament per la publicació oficial del calendari laboral per als treballadors de la Generalitat, abans del 31 de gener. En aquesta proposta de calendari haurà de constar la planificació indicativa de l'ordenació dels diferents tipus d'horaris, diferenciat per seccions i departaments. També ha d'incloure una estimació del nombre de caps de setmana i dels dies festius que el personal haurà de treballar de forma rotatòria.

Un cop acordat el calendari general, l'empresa notificarà als treballadors la proposta del seu calendari personal en el termini d'un mes per poder ser acordada. En cas que l'ACN vulgui alterar aquests calendaris com a conseqüència de fets informatius sobrevinguts, acreditats i justificats ho haurà de comunicar als treballadors i al Comitè d'empresa amb la màxima urgència. Per motiu de vacances, operatius especials ja previstos o baixes conegudes amb antelació s'haurà d'avisar amb 15 dies d'antelació, llevat mutu acord entre empresa i treballador/a, o bé si hi ha prèvia comunicació al Comitè d'empresa.

En cas que una alteració del calendari provoqui que un treballador/a hagi de treballar un cap de setmana, un festiu no programat o en període de vacances se'l podrà activar extraordinàriament de forma acordada amb l'empleat/ada. Aquest podrà ser compensat segons les disposicions del capítol VII. L'empresa assumirà també les despeses demostrables i inevitables que es puguin derivar de l'activació extraordinària del treballador/a.

Article 16. *Jornada Laboral i Horaris*

La jornada laboral ordinària de tots els treballadors serà de 37,50 hores en còmput setmanal, equivalent a 1633 hores en còmput anual.

En cas que entri en vigor pel personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya una jornada de treball inferior a l'abans esmentada, aquesta serà d'aplicació immediata als treballadors de l'ACN.

Durant la jornada de treball continuada és disposarà d'una pausa de 20 minuts que computarà com a treball efectiu.

El personal que fa horari continuat de més de 6 hores disposarà d'una pausa per dinar o sopar no inferior a 30 minuts, excepte acords específics, que no computen com a temps de treball efectiu.

1. Administració i serveis generals

La jornada habitual serà de dilluns a divendres, i es distribuirà amb un període de permanència obligatòria al lloc de treball de 09.00h a 14.00h. El temps restant fins a completar les 37,50 hores setmanals es realitzarà amb flexibilitat, tant presencial com horària, entre les 07.30h i 09.00h i entre les 14.00h i 17.00h. En tot cas, la franja horària de 09.00h a 17.00h haurà d'estar sempre coberta.

Durant els períodes de l'1 de juny al 15 de setembre i del 23 de desembre al 7 de gener, el personal d'administració i serveis generals farà jornada intensiva de 7 hores diàries, acomplint el període de presència obligatori.

2. La redacció

La jornada habitual serà de dilluns a divendres, excepte en aquells llocs de treball on, per necessitats organitzatives, es defineixi d'una altra manera i així s'hagi consultat i acordat amb els representants dels treballadors amb la finalitat de poder donar cobertura informativa en el territori durant els caps de setmana.

Tenint en compte la flexibilitat horària necessària que l'activitat de l'ACN pot requerir per poder donar cobertura a l'actualitat informativa, la Direcció prioritzarà una organització de treball rotativa garantint la continuïtat horària, encaminada a conciliar la vida personal, familiar i laboral del personal amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

L'organització de treball rotativa es fixarà, sempre que sigui possible per les pròpies necessitats de l'activitat de l'ACN, d'acord amb els treballadors i amb marge suficient en el calendari, atenent a les franges horàries següents:

- Franja horària de matí: inici a partir de les 07.00h i fins les 17.30h.
- Franja horària de tarda: inici a partir de les 12.00h i fins a les 22.00h.

Les franges horàries esmentades no seran d'aplicació en els supòsits de cobertura informativa en el territori durant els caps de setmana i en relació amb els treballadors que realitzin funcions de tancament.

Durant els períodes de l'1 de juny al 15 de setembre i del 23 de desembre al 7 de gener, el personal de redacció farà la jornada intensiva de 7 hores diàries, acomplint el període de presència obligatori. Per necessitats del servei, es podrà efectuar aquest horari d'una altra manera, i s'establiran les corresponents compensacions per superar les 35 hores setmanals.

3. Redacció de cap de setmana

La jornada de l'equip de cap de setmana s'organitza en quatre jornades laborals concentrades de dijous a diumenge o de dissabte a dimarts, en funció del torn. L'horari s'ajustarà a la jornada de 37,50 hores setmanals, tenint en compte que les hores del dissabte es computaran a 1,50 i les hores en diumenge es computaran a 1,75.

Durant els períodes de l'1 de juny al 15 de setembre i del 23 de desembre al 7 de gener, el personal de redacció farà la jornada intensiva de 35 hores setmanals, acomplint el període de presència obligatori. Per necessitats del servei, es podrà efectuar aquest horari d'una altra manera, i s'establiran les corresponents compensacions per superar les 35 hores setmanals.

A les delegacions territorials ha d'haver-hi sempre un empleat/ada que treballi en horari de caps de setmana. En cas que la persona titular de caps de setmana faci vacances, i se l'hagi de substituir entre l'1 de juny i el 15 de setembre, no es designarà cap tercera persona per fer guàrdia.

Article 17. Descans entre Jornada i Jornada

Entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent hauran de transcórrer un mínim de dotze hores ininterrompudes de descans. Per garantir el descans de dotze hores, es podrà modificar l'hora d'entrada d'un treballador/a, sense modificar l'hora de sortida.

Cada vegada que, per necessitats excepcionals i ineludibles del servei, un treballador/a no pugui tenir el descans de dotze hores entre jornada i jornada - garantint en tot cas un descans mínim de vuit hores- tindrà dret a una jornada de descans compensatori que es gaudirà durant la setmana en curs acabada la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada econòmicament, excepte en el cas d'extinció del contracte de treball per causes sobrevingudes.

Article 18. Descans Setmanal i Festius

Com a norma general s'ordenaran els horaris de manera que succeeixin 5 dies feiners i 2 de descans consecutius. Amb caràcter excepcional, a petició del propi treballador/a i sempre que s'adeqüi a les necessitats organitzatives de l'ACN, els 2 dies de descans podran no ser consecutius.

En els casos que no sigui possible garantir aquest descans setmanal, aquest es podrà acumular per períodes de fins a 14 dies. Excepcionalment, en funció de les necessitats del servei i previ acord, els 4 dies de descans es podran distribuir d'una altra manera.

Per la naturalesa de les activitats de l'empresa, ja que es manté en plena activitat tots els dies de l'any, els 2 dies consecutius de descans seran, per defecte, el dissabte i el diumenge.

En el cas que el treballador/a presti serveis en cap de setmana, els 2 dies consecutius corresponents com a compensació els haurà d'escollir prioritàriament, entre la setmana anterior o següent a la treballada en cap de setmana, sempre que organitzativament sigui possible.

1. Festius

Tot el personal disposarà dels dies festius oficials que marqui reglamentàriament cada any l'autoritat laboral, tant de caràcter general com local.

Les festes locals seran de les poblacions on estigui ubicat cada treballador/a. Els treballadors que tinguin seu física faran els de la localitat on està situada la seu. Els festius locals es podran canviar a petició del treballador/a a títol individual, amb l'autorització de l'empresa. Aquest comunicarà abans del 15 de gener, anualment, si escull els festius de la localitat on resideix o bé els del municipi on està ubicada la seu de l'empresa. Per defecte, serà la festa de la localitat on presti els seus serveis.

Per als empleats que estiguin ubicats a l'estranger, el treballador/a elegirà quines festivitats locals escull, entre els dies corresponents al lloc de residència, lloc d'origen o els de la seu de l'empresa.

Els dissabtes i diumenges es compensaran amb hores de descans a jornada completa a raó d'1,00:1,00 i retributivament en els termes establerts a l'article 31.e) d'aquest Conveni col·lectiu.

Els festius es compensaran amb descans a raó d'1,00:1,50 i retribució del 0,25 restant o retribució íntegra a elecció del treballador/a en els termes establerts a l'article 31.f) d'aquest Conveni col·lectiu.

2. Festius especials

Es consideraran jornades festives especials, tot i ser diumenge, a efectes retributius, la jornada de treball dels dies 25 i 26 de desembre i 1 i 6 de gener.

Els festius especials es compensaran a raó d'1,00:2,00, amb descans o retribució a elecció del treballador/a.

Article 19. Vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes són de 22 dies laborables per cada any complet de servei. Si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

A l'efecte d'aquest article s'entenen per dies laborables tots els dilluns, dimarts, dimecres, dijous i divendres no festius, amb independència que el treballador/a hagi o no de prestar serveis efectius i amb independència del nombre de dies que hagi de treballar. En tot cas s'haurà de garantir el compliment de la jornada en còmput anual.

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 gaudeixi de les vacances.

2. La retribució que correspon percebre durant el període de vacances del personal laboral dins l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu ha d'incloure els conceptes retributius detallats a l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu.

3. Es considera període habitual de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

El còmput dels dies de vacances s'adaptarà als horaris que no són de 5 dies laborables de dilluns a divendres, de forma que el seu gaudi garanteixi el compliment de la jornada anual efectiva. El còmput de les jornades compensatòries de descans serà de 7,5 hores.

Els treballadors han de comunicar a l'empresa el període en el qual realitzaran les vacances abans del dia 1 d'abril i preferentment amb 2 mesos d'antelació abans de l'inici. Si l'empresa en 15 dies no s'ha pronunciat la proposta es donarà per vàlida.

Els empleats que ingressin o causin baixa en l'any natural que correspongui tindran el període de vacances proporcional als mesos a treballar o treballats respectivament. Les fraccions de mesos seran equivalents a mes complet si són de quinze o més dies.

4. En el cas que dos o més empleats d'una mateixa àrea o secció vulguin fer el mateix període de vacances i no hi hagi acord, es prioritzaran les condicions següents:

a) Que l'empleat/ada tingui fills en edat d'escolarització obligatòria i que hagi de fer coincidir les vacances amb les dels seus fills.

b) Si no fos aplicable l'apartat anterior, serà preferent el més antic a l'empresa, tot i que aquest criteri només s'aplicarà el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els empleats de major a menor antiguitat.

En cas de no-acord o conflicte per a la distribució de les vacances en anys o períodes successius, s'establirà una rotació entre els diferents treballadors afectats.

Un cop fixada la distribució de les vacances, empresa i treballadors les respectaran si no es produeixen circumstàncies imprevisibles i especials que facin impossible el compliment per part del treballador/a.

En el cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst, en cada secció o departament, sigui atesa per empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn, i, en el cas que no n'hi hagués, es faria el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats en l'apartat anterior.

Per allò no regulat en aquest article, caldrà remetre's a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20. Hores Extraordinàries

1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

2. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada pel superior immediat del treballador/a o per la Direcció de l'ACN, que es porti a terme de més respecte a la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest conveni col·lectiu.

3. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments

extraordinaris en els serveis, sens perjudici de compensació hores lliures de servei o pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

4. Les hores extraordinàries realitzades es compensaran mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització en els termes següents:

- a raó d'1:00:1:00 en el cas d'hores efectuades en dies laborables.
- pel que fa la resta de supòsits en els termes establerts a l'article 18 d'aquest Conveni col·lectiu.

Les hores extraordinàries es poden compensar econòmicament, amb caràcter excepcional, i sempre que es disposi de crèdit pressupostari adequat i suficient, en els supòsits expressament autoritzats pel Consell d'Administració de l'ACN.

En cas que es modifiquin les previsions de la Llei de pressupostos anual de la Generalitat de Catalunya en relació amb aquesta matèria, la modificació serà d'aplicació immediata als treballadors de l'ACN.

5. La Direcció de l'ACN ha d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

6. El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual ha de ser utilitzat d'una forma flexible, de forma que faci possible fer-les en aquells períodes d'activitat en què sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

CAPÍTOL V

Mobilitat

Article 21. Mobilitat Funcional

La mobilitat funcional a l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'empresa es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

1. Encàrrec de nivell superior

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'ACN podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una nivell superior a la que tinguin de la mateixa àrea funcional o, si és d'una altra àrea funcional, sempre que sigui del grup immediatament superior, per un període no superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, amb l'informe previ del/de la cap responsable de cada centre de treball i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan aquest encàrrec sigui superior a quinze dies.

Un cop superats els terminis esmentats al primer paràgraf d'aquest punt, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Quan es realitzin treballs de nivell superior a la del treballador/a, aquest/a tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la nivell assignat i la funció que efectivament realitzi. Els treballs de nivell superior s'hauran d'encarregar sempre per escrit al treballador/a.

2. Treballs de nivell inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, a l'ACN li cal destinar un treballador/a a tasques corresponents a categoria un nivell inferior a la que té dintre de la mateixa àrea funcional o si és d'una altra àrea funcional sempre que sigui del grup immediatament inferior podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir en cap cas els 2 mesos cada any per portar-les a terme, i li mantindran la retribució i la resta de drets categoria del seu nivell professional original.

Aquests treballs s'han de portar a terme de forma rotativa. Quan l'encàrrec sigui superior a 10 dies, serà preceptiu l'informe dels representants legals dels treballadors, que serà emès en el termini màxim de 3 dies hàbils. Si en aquest termini no s'emet aquest informe, s'entendrà que és favorable a l'encàrrec de treball de nivell inferior.

3. Protecció de la maternitat

Quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la 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 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/essa de la seguretat social o de la mútua que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o 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 el moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció que haurà de ser emès en el termini màxim de quinze 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.

4. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

L'ACN garantirà 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'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 al treballador/a l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar.

Els canvis de lloc de treball s'efectuaran a llocs de treball de qualsevol departament de l'empresa sempre que el treballador/a reuneixi els requisits per proveir el lloc de treball i les característiques per desenvolupar-lo.

A aquest efecte, es requerirà que en el termini de 30 dies l'especialista en vigilància de la salut del servei de prevenció efectui un informe en el qual s'acrediti que les tasques d'aquest lloc de treball poden ser desenvolupades pel treballador/a.

Aquests canvis de lloc de treball s'efectuaran d'acord amb l'ordre de prelación següent:

- a) Llocs de treball del mateix grup professional de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors amb contracte temporal de substitució de la persona treballadora.
- b) Llocs de treball de diferent grup professional de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors amb contracte temporal de substitució de la persona treballadora.
- c) Llocs de treball del mateix grup professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors amb contracte temporal de substitució de la persona treballadora.
- d) Llocs de treball de diferent grup professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors amb contracte temporal de substitució de la persona treballadora.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema tindrà caràcter provisional i serà objecte de revisió en períodes anuals. Si després de dues revisions l'informe del servei de prevenció confirma que es mantenen les circumstàncies que van motivar el canvi, aquest esdevindrà definitiu.

Així mateix, el canvi de lloc ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'ACN, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

El treballador/a mantindrà el nivell professional que ostentava, però percebrà els complements de lloc de treball corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador/a tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

En el supòsit que el canvi de lloc de treball no sigui possible, l'ACN es compromet a facilitar les mesures oportunes per possibilitar que el treballador/a accedeixi a les modalitats de jubilació previstes en aquest conveni col·lectiu que requereixen de la subscripció d'un contracte de relleu.

En el cas de la jubilació parcial es possibilitarà que el treballador/a redueixi la seva jornada laboral fins al percentatge màxim permès per la legislació vigent, així com que pugui concentrar aquesta jornada en un període determinat, sempre que no estigui contraindicat pels motius de salut.

Article 22. *Permites*

Tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels sol·licitants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració amb la intervenció del Comitè d'empresa, la Direcció podrà autoritzar la permuta de llocs de treball entre treballadors pertanyents al mateix grup professional.

Article 23. *Mobilitat Geogràfica*

1. Trasl·lat de lloc de treball amb canvi de residència

Es considerarà trasllat, a l'efecte de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors exclusivament aquell que impliqui la necessitat de canvi de residència dels treballadors afectats, com a instrument organitzatiu propi de l'empresa.

En aquests casos s'aplicarà la regulació i el procediment previst a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit de trasllat que impliqui la necessitat de canvi de residència, en el cas que el treballador/a no opti per l'extinció del contracte, la indemnització pel trasllat serà la que cobreixi les despeses derivades del trasllat del treballador/a i les dels familiars amb qui convisqui i que depenguin d'ell/ella, així com el transport del parament de la llar.

2. Trasl·lat temporal

Els desplaçaments temporals que impliquin que el treballador/a hagi de residir en una població diferent a la del seu domicili habitual es regiran per l'establert a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors. L'empresa abonarà a més dels salaris les despeses de viatge i les dietes.

Quan el trasllat sense acord sigui temporal, haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives i productives, i la Direcció s'haurà d'ajustar al procediment, condicions i compensacions que estableix l'article 40.6 de l'Estatut dels Treballadors, si bé els dies d'estada a la llar seran 4 laborables cada 3 mesos, sense computar els de viatge.

Article 24. *Viatges*

Es considera viatge el desplaçament, per motiu de feina o formació, que farà un treballador/a fora de la seva adscripció, i pot ser en un sol dia o requerir pernoctació amb un màxim de 15 dies naturals.

Als viatges amb els formats complets de l'ACN (text, foto, àudio i vídeo) s'haurà de garantir el personal mínim que asseguri la qualitat del treball i la seguretat del mateix.

Els viatges tindran el tractament següent:

1. Jornada computable

Quan la feina es faci un mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri la feina, des del moment en què l'empleat/ada iniciï el seu horari al seu lloc de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix lloc, incloent-hi el temps de desplaçament.

Quan es tracti d'un viatge estatal, tot i que l'empleat/ada hagi de pernoctar fora del domicili, es compensarà la jornada laboral completa més les hores extraordinàries que es puguin fer. A més, es percebrà el complement de pernoctació establert a l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu.

Quan el viatge sigui a l'estranger i exigeixi a l'empleat/ada pernoctar fora del domicili, i la diferència horària sigui inferior a 4 hores, es percebrà el complement establert a l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu, que compensarà la jornada de treball, el desplaçament i la pernoctació.

En cas que la diferència horària sigui superior a 4 hores, rebrà el mateix complement que el punt anterior i la jornada posterior a la tornada del viatge de descans.

En aquestes situacions de viatges per raó de feina s'aplicaran les compensacions incloses en aquest conveni col·lectiu referents a les jornades extraordinàries, les hores extres, i els plusos de festiu i festius especials i nocturnitat.

2. Pernoctacions

Es pernoctarà fora sempre que sigui convenient atenent a mesures de seguretat o les pròpies circumstàncies del treball. En cas de pernoctació, l'empresa haurà de facilitar sempre un allotjament proper a l'indret que motiva el desplaçament.

El treballador/a tindrà dret a percebre les despeses de desplaçament i manutenció efectivament incorregudes d'acord amb el fixat a l'article 32 d'aquest conveni col·lectiu.

En cas que la tasca que origini el desplaçament sobrepassi les 12 hores, la pernoctació serà obligada.

3. Descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festius

Si l'empleat/ada desplaçat no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament, o s'escaigués una festa en el desplaçament, sempre que no la pugui fer, li serà compensada, d'acord com s'estableix aquest conveni col·lectiu.

Quan l'empleat/ada desplaçat no pugui fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, per cada hora no descansada se'l compensarà amb dues hores de descans, acumulades en períodes equivalents a la seva jornada habitual. A més, en els viatges de durada superior a sis nits, el treballador té dret a una jornada de descans a realitzar a la tornada del desplaçament.

4. Dietes i altres despeses de viatges

L'empresa es farà càrrec de les despeses de desplaçament, allotjament i manutenció quan els treballadors realitzin un viatge per raó de feina, i sempre amb els límits d'indemnitzacions per raó del servei fixats pel Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, o aquell que el substitueixi.

Els bitllets dels mitjans de transport amb què es faci el desplaçament els contractarà i facilitarà l'empresa abans de començar el viatge. Totes les despeses derivades del viatge com l'allotjament, el transport (quilometratge, peatges i aparcament inclosos) i la manutenció les assumirà l'empresa.

Els desplaçaments en viatges es realitzaran en horari diürn prioritant sempre fer-los dins l'horari habitual del treballador/a. Per facilitar la conciliació i garantir la màxima seguretat, en cap cas es realitzaran desplaçaments amb origen o destí dins l'horari nocturn, excepte quan els mitjans de transports no ofereixin cap alternativa diürna, es produeixin esdeveniments imprevistos o que l'opció compti amb l'aprovació del treballador/a. En aquest cas, l'empresa haurà de facilitar els mitjans de transports necessaris per retornar al domicili.

5. Desplaçaments especials

Davant qualsevol necessitat informativa que requereixi el desplaçament d'almenys un treballador/a per un període superior a 15 dies naturals, l'empresa haurà de convocar el Comitè d'empresa per acordar la compensació, salvaguardant els drets recollits en els anteriors articles. L'empresa haurà d'oferir a tot el personal informatiu la possibilitat d'optar als desplaçaments especials informant-los de l'objecte de la necessitat, les condicions i la compensació.

Article 25. Compensació Derivada de la Cobertura Periodística Encadenada i de la Prestació de Serveis en Localitzacions d'Especials Característiques

1. Atès que el personal destinat a la cobertura informativa de l'ACN ha de realitzar desplaçaments de manera encadenada al llarg de la seva jornada laboral, sense poder retornar a les oficines de redacció o al lloc des del qual treballa a distància (transportant el seu equip audiovisual complet), es compensarà al personal que acrediti aquesta cobertura informativa encadenada amb l'import justificat de la consumició efectuada en un establiment públic per tal de poder dur a terme l'activitat d'edició i de càrrega del material audiovisual sense haver de retornar a les oficines de redacció o al lloc des del qual treballa a distància, sempre i quan es traslladi de l'establiment públic esmentat a la cobertura informativa següent per garantir la màxima celeritat i eficiència en la prestació del servei.

2. Quan el personal hagi de donar cobertura informativa ininterrompuda durant la seva jornada laboral en localitzacions d'especials característiques (edificis institucionals; fires o congressos; recintes o grans esdeveniments culturals, o similars), es compensarà a aquest personal, contra la presentació de la documentació justificativa corresponent, el cost que hagi hagut d'assumir pels consums necessàriament efectuats en les localitzacions esmentades.

CAPÍTOL VI Permisos, Llicències, Excedències i Reduccions de Jornada

Article 26. Permisos i Supòsits de Suspensió del Contracte de Treball

1. Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella estable. Aquests dies es podran acumular a les vacances mentre siguin efectuades dins del mateix any, en cas que el treballador/a ho sol·liciti. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona.

b) Permís per defunció de familiars. Per defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, es concediran 3 dies laborables de permís retribuït quan es produeixi en la mateixa localitat, i 5 dies laborables de permís retribuït, quan sigui en una localitat diferent.

En cas de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies laborables de permís retribuït quan es produeixi en la mateixa localitat i de 4 dies laborables quan sigui en una localitat diferent.

El permís es pot gaudir dins el termini de 15 dies a partir del fet causant, a voluntat del treballador/a.

c) Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica. Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altre persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi cura efectiva d'aquella, es concedeixen 5 dies laborables. Els dies de permís es poden gaudir, a sol·licitud de l'empleat/ada, fins a l'alta mèdica. Si el fet causant té lloc de forma sobtevinguda quan l'empleat/ada ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de permís.

Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 4 dies hàbils.

d) Permís per intervenció ambulatoria amb hospitalització inferior a 24 hores. Es concedeixen 2 dies laborables de permís si el fet causant el pateixen parella, cònjuge, fills, pares i es necessita repòs domiciliari, i d'un dia per a la resta de casos i familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

e) Permís per canvi de domicili. Per canvi de domicili el permís serà de 2 dies laborables.

f) 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.

g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, se seguirà el que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, tècniques de preparació al part i exercicis de parella que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, com també les tècniques de reproducció assistida. La parella tindrà permís retribuït pel temps indispensable.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

j) Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït pel temps indispensable per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del mateix treballador/a com dels seus fills menors d'edat i familiars declarats legalment dependents i acompanyar la resta de familiars ascendents o descendents i parella a les seves respectives visites mèdiques. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

k) Permís per atendre fills discapacitats. Cadascun dels progenitors amb fills discapacitats té dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

Tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció. L'inici de l'exercici d'aquesta flexibilitat, així com la seva finalització, s'haurà de notificar amb la suficient antelació perquè, a efectes organitzatius, pugui tenir-se en compte a l'hora de planificar el període següent que en cada cas correspongui.

l) Permís per situacions de violència de gènere. Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

m) Assumptes propis. El treballador/a disposarà de 50 hores anuals per assumptes propis sense justificació. El gaudiment d'aquestes hores de permís s'haurà de fer efectiu entre l'1 de gener fins al 15 de gener de l'any següent, amb l'autorització prèvia de l'empresa i subordinat a les necessitats del servei. Es podran gaudir en fraccions mínimes de 30 minuts.

n) Per raó de matrimoni d'un fill/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia laborable si se celebra dins del territori de Catalunya i dos laborables si se celebra fora.

o) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones que convisquin, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Per fer ús d'aquest permís la persona treballadora haurà de justificar degudament que concorren tots els requisits assenyalats.

Les persones treballadores tindran dret a que els hi siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat, per un màxim de 30 hores l'any o la part proporcional en cas de jornada reduïda o jornada parcial, d'acord amb l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors.

p) Permís d'una jornada laboral per a la realització de proves diagnòstiques considerades invasives: colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes.

q) Permís per dol gestacional. En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora, tenen dret a un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del seu procés de dol, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en el cas que hi hagi hospitalització.

r) Permís per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar. Les persones afectades es podran absentar durant un màxim de vuit hores mensuals. La comunicació de la disposició d'aquesta flexibilitat s'ha de realitzar al més aviat possible al/a la cap de la unitat on presti serveis i s'ha de recuperar en el termini dels 4 mesos posteriors.

La recuperació d'aquestes hores s'ha de fer en fraccions mínimes de 30 minuts. En el cas específic de les persones amb torns de treball, la flexibilitat horària serà la de la durada del torn de treball.

Les absències que es produeixin per aquest motiu s'hauran de justificar únicament mitjançant una declaració responsable, que es tramitarà de manera telemàtica.

2. Drets de la parella

Es reconeixen els mateixos drets que el conveni col·lectiu regula per als cònjuges, a les parelles estables d'acord amb la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

3. Suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc per naixement de fill

El naixement, que comprèn el part i la cura del menor de 12 mesos, suspèn el contracte de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 primeres setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa.

En els casos de part prematur i en aquells supòsits en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat després del part, el període de suspensió del contracte de treball podrà computar-se, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el període en què el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el cas de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que un cop finalitzades les primeres 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura del menor, un cop transcorregudes les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part, podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla tingui 12 mesos.

No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data prevista del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas de l'acumulació dels períodes esmentats, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze (15) dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte, transcorregudes les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o jornada parcial, previ acord entre empresa i la persona treballadora.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb un antelació mínima de quinze (15) dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos progenitors treballin a l'empresa i exerceixin aquest dret, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte d'aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

4. Suspensió del contracte de treball per adopció, guarda o acolliment

En el cas d'adopció, de guarda amb fins adoptius o d'acolliment, la suspensió del contracte de treball tindrà una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En cap cas el mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió de la mateixa persona treballadora.

El gaudiment de cada període setmanal, o en el seu cas, de l'acumulació dels períodes esmentats, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze (15) dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es podrà exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord amb l'empresa i la persona treballadora afectada.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/ada, el període suspensió es pot iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins adoptius o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, sempre que sigui possible, l'exercici d'aquest dret. En el cas que ambdós adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a l'empresa, la Direcció podrà limitar el gaudiment simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

5. Disposicions comunes

En el cas de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte prevista en els apartats 24.3 i 24.4 tindrà una duració addicional de 2 setmanes, una per a cadascuna de les persones progenitores.

La mateixa ampliació s'aplicarà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En cas d'existir una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes establertes en aquest apartat pel cas de famílies amb dues persones progenitores.

6. Permís per cura de lactants

En el supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts, per a la cura del lactant fins que compleixi 9 mesos. En els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís s'incrementarà proporcionalment.

El període del permís s'inicia un cop finalitzat la suspensió del contracte per naixement de fill i es perllongarà fins que el nadó tingui 9 mesos. Aquest permís es podrà fer efectiu, a voluntat del treballador a l'inici, durant o al final de la jornada, informant-ne prèviament a l'empresa.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, però si ambdós progenitors treballen a l'empresa i volen exercir aquest dret pel mateix subjecte, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, oferint un pla alternatiu que assegurï el gaudiment d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, expressada formalment de manera prèvia al moment de la seva reincorporació després del període de suspensió del contracte per naixement de fill, podrà substituir aquest dret per un permís compactat retribuït de 15 dies laborables amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació del permís per naixement del fill/a, sempre que existeixi acord amb l'empresa.

7. Permisos sense retribució

a) Atenció a un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més, sempre que no es produeixi una distorsió organitzativa a l'empresa.

b) Per estudis o ampliació curricular

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos, prèvia autorització de l'empresa, per desenvolupar els projectes, activitats i iniciatives encaminades a ampliar el currículum de la persona treballadora.

c) Per fer tasques solidàries, humanitàries i socials

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos per fer tasques solidàries, humanitàries i socials acreditades a través d'entitats o ONG reconegudes.

d) Les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de 15 dies naturals, pels següents motius:

- Adopció a l'estranger.
- Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
- Hospitalització prolongada per malaltia greu del cònjuge o de la parella estable o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final del període d'aquest permís, la persona treballadora s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball de manera immediata. La no incorporació al seu lloc de treball per causa imputable a la persona treballadora implicarà l'extinció de la relació laboral.

L'empresa, no obstant això, podrà denegar la concessió d'aquests permisos quan, en les mateixes dates per a les quals se'ns sol·liciti el gaudi, tinguin concedit aquest dret el següent nombre de persones treballadores:

- 20 o menys persones treballadores: una persona.
- De 21 a 50 persones treballadores: dues persones.
- De 51 a 100 persones treballadores: tres persones.
- Més de 100 persones treballadores: més d'un 3% de la plantilla.

En la distribució d'aquests permisos, i a l'efecte de la seva concessió, el nombre màxim de persones treballadores indicades no podrà pertànyer a un mateix departament o servei de l'empresa.

8. Actualització de les condicions dels permisos i llicències

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 del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 27. Excedències

Les excedències, que podran ser forçoses o voluntàries, es podran sol·licitar i s'atorgaran en els supòsits i en les condicions que regula l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors i en els apartats següents d'aquest article.

Un mes abans de finalitzar l'excedència, o en qualsevol moment un cop passat el primer any en casos d'excedències superiors, la persona interessada podrà sol·licitar el reingrés, que l'ACN li haurà de concedir si hi ha vacant del seu grup professional a la localitat on prestava els serveis.

Si no hi ha vacant en la seva localitat, la persona interessada podrà optar per continuar en expectativa de reingrés, per ocupar la primera vacant del seu grup professional d'una localitat diferent o per reingressar en la primera vacant del grup professional inferior de la seva mateixa especialitat si n'hi ha, amb la retribució corresponent.

Si hi ha diverses persones interessades procedents d'excedència en expectativa de reingrés tindrà preferència a optar-hi qui ho hagi sol·licitat primer.

1. Excedència voluntària per atenció de fills

D'acord amb l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill, tant per filiació biològica o per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent. La durada d'aquesta excedència no podrà ser superior a 3 anys des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat, però el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o nivell equivalent.

Les excedències per tenir cura d'un fill o filla són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

2. Excedència voluntària per tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a casos de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valdre i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 2 anys.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o nivell equivalent.

Les excedències per tenir cura de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

3. Excedència voluntària per violència de gènere

Les persones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien i aquest període és computable a l'efecte d'antiguitat i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la persona víctima de violència de gènere té dret a percebre les retribucions íntegres.

En tot cas, l'empresa ha de notificar a la persona afectada amb un mes d'antelació que acaba l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de la finalització de l'excedència, per demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

4. Excedències amb reserva de lloc de treball

Seràn admeses a tràmit i acceptades aquelles excedències que vinguin motivades per les causes següents, amb una duració mínima de 4 mesos i màxima de 12 mesos:

- a) Any sabàtic.
- b) Estudis.
- c) Feina en una agència internacional d'àmbit diferent al català i espanyol.
- d) Docència i recerca en l'àmbit acadèmic.
- e) Treballar en mitjans de la CCMA o en productores o empreses externes per fer produccions contractades per la CCMA o en qualsevol empresa o institució relacionada amb la comunicació de l'Administració de la Generalitat i dels ens del seu sector públic.

f) Treballar en l'àmbit de la comunicació en l'administració pública a tots nivells, ja sigui en organismes de l'Administració de la Generalitat, de l'Estat, Ajuntaments, Consells Comarcals o Diputacions.

Queden exclosos del gaudi del període d'excedència d'aquest article, els nivells professionals següents: Cap de Secció, Cap de Redacció, Cap d'Administració i Subdirecció.

La possibilitat d'acollir-se a aquests períodes d'excedència previstos en aquest article queden supeditats als paràmetres i ràtios que seguidament es detallen:

- De 1 a 50 treballadors: es concediran 2 excedències anuals, amb independència de les que s'hagin atorgat l'any anterior.
- De 51 a 79 treballadors: es concediran 3 excedències anuals, amb independència de les que s'hagin atorgat l'any anterior.
- A partir de 80 treballadors: es concediran 4 excedències anuals, amb independència de les que s'hagin atorgat l'any anterior.

La Direcció es compromet a informar al Comitè d'empresa, en un termini de 3 dies, de totes les peticions d'excedència.

Les sol·licituds d'excedència es resoldran en el termini màxim de 20 dies des de la seva presentació.

En cas de concurrència, l'antiguitat serà el factor determinant per a l'atorgament de l'excedència, excepte si el treballador/a ha gaudit d'una excedència prèviament.

Així mateix, en cas que la representació legal dels treballadors consideri necessària la presentació d'aclariments envers les esmentades peticions d'excedència, aquests seran tractats en les reunions que se celebrin entre Direcció i Comitè d'empresa.

Les sol·licituds de les excedències que s'emmarquen en els supòsits pactats en aquest acord, hauran de ser presentades amb una antelació mínima de 15 dies, podent-se incloure en aquest període les vacances que en cada cas puguin correspondre. Al tenir garantit el retorn al lloc de treball, l'excedència d'aquest article inclourà en el document acreditatiu el dia d'incorporació al lloc de treball.

5. Excedència voluntària per incompatibilitats

Es concedeix si els treballadors que es troben en situació de servei actiu passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic com a alts càrrecs, alts directius, personal eventual o càrrec públics electes. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència. Aquesta excedència té reserva del lloc de treball durant tota la seva duració.

6. Excedència voluntària per interès personal

La persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret a una excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència.

7. Actualització de les condicions de les excedències

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 les excedències del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu.

Article 28. Reduccions de Jornada

1. Incompatibilitat

Les reduccions de jornada establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim. Tant l'inici com la finalització de la reducció de jornada i les possibles modificacions del percentatge de la mateixa, hauran de ser sol·licitades amb un termini mínim de 15 dies d'antelació.

Les persones treballadores de conformitat i en les condicions establertes en els articles 37.6, 36.7, 37.8 de l'Estatut dels Treballadors tindran dret a la reducció de la seva jornada.

2. Reducció de jornada per cura d'infants de menys de 6 anys o d'un discapacitat/ada psíquic, físic o sensorial

El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant menor de 6 anys, o d'un discapacitat/ada psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, així com d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que depengui d'ell/a i que requereixi una dedicació especial, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

El règim retributiu establert en aquest apartat és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció.

La reducció de jornada constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

3. Reducció de jornada de persones víctimes de violència de gènere

Les persones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, podran gaudir de la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari. Aquesta reducció és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.

4. Reducció de jornada per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu

La persona treballadora podrà sol·licitar a l'empresa una reducció de com a mínim el 50% de la seva jornada de treball amb reducció proporcional de retribucions per tenir cura de fills menors a càrrec que requereixen d'ingrés hospitalari de llarga durada per estar afectats de càncer o altra malaltia greu de les determinades reglamentàriament.

Aquesta reducció de jornada, en els termes legalment establerts, està protegida per la Seguretat Social amb la corresponent prestació que serà l'equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal aplicant el percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball. La regulació d'aquesta reducció de jornada s'estarà al que estableixi la normativa vigent de la Seguretat Social en cada moment.

5. Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions

El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a la reducció de jornada de treball diària, amb la reducció proporcional de les retribucions entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

En els casos degudament justificats, per tenir cura directa del convivent o d'un 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 la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions.

6. Actualització de les condicions de les reduccions de jornada

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 les reduccions de jornada del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL VII Condicions Retributives

Article 29. *Estructura Retributiva*

1. L'estructura retributiva del personal sotmès a aquest conveni col·lectiu està integrada per les retribucions següents:

a) Retribucions bàsiques:

- Sou base
- Complement de grup

b) Complement d'antiguitat (triennis)

c) Pagues extraordinàries

d) Retribucions complementàries:

- Complement de comandament
- Complement de disponibilitat de guàrdies telefòniques de cap de setmana
- Complement per corresponsalia
- Plus de nocturnitat
- Plus de caps de setmana
- Plus de festius
- Complement per pernoctació
- Complement de productivitat

2. Normes generals

a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se a la normativa aplicable.

b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal de l'ACN, per tal d'adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors.

c) L'ACN ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb l'especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador/a del duplicat del rebut.

d) El treballador/a i els seus representants legals amb la corresponent autorització tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat. Hauran de sol·licitar-se a la Direcció i es concediran, o, si escau, es denegaran en el termini d'un mes.

e) L'increment retributiu aplicable serà el fixat anualment per la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya o per la norma que la subsisteixi, en el marc de la legislació bàsica estatal.

Article 30. Règim Retributiu Relatiu a les Retribucions Bàsiques, el Complement d'Antiguitat i les Pagues Extraordinàries

1. Sou Base

És la part de la retribució mensual del treballador/a fixada en funció del grup de classificació professional a què pertany.

Grup	Sou base mensual	Sou base anual
1	2.206,34€	30.888,76€
2	1.854,30€	25.960,20€

2. Complement de Grup

Aquest complement s'abona per la preparació i la capacitat professional de cadascun dels grups professionals en els termes següents:

Grup	Complement de grup mensual	Complement de grup anual
1	154,30€	1.851,70€
2	137,62€	1.651,52€

3. Complement d'Antiguitat (triennis)

a) El personal ha de percebre els triennis d'acord amb la taula següent:

Grup	Trienni mensual	Trienni anual
1	59,20€	828,80€
2	53,71€	751,94€

Aquest complement personal s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complets.

b) 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.

c) Els efectes econòmics dels triennis comencen a meritarse a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, tot respectant l'antiguitat reconeguda de cada treballador/a i a la qual s'han d'adaptar els triennis reconeguts.

30.4 Pagues Extraordinàries

El personal percebrà dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i els triennis.

Les pagues extraordinàries es meritaren en els mesos de juny i desembre i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectiu treballat fos inferior al període de meritació.

El període de meritació per a la paga del mes de juny serà del dia 1 de juliol al 30 de juny de l'any següent i per a la de desembre, de l'1 de gener al 31 de desembre i el pagament es farà efectiu amb la nòmina de juny i amb la nòmina de desembre (abans de l'inici de les festivitats).

En cas que qualsevol treballador/a optés per prorratejar les dues pagues extraordinàries en les 12 nòmines anuals, ho hauria d'indicar abans del 15 de gener al servei de recursos humans de l'ACN.

Article 31. *Complements Salaries*

S'estableixen els complements següents:

a) Complement de comandament.

Es tracta d'un complement funcional vinculat al lloc de treball de caràcter no consolidable.

S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que ocupin llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió o control.

Només s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercitar per qualsevol causa.

S'han de retribuir per aquest concepte els llocs de treball integrats a les categories professionals següents amb les quanties que s'assenyalen a continuació:

Nivell	Complement de comandament anual
Subdirector/a	18.360,00€
Cap de Redacció	17.175,29€
Cap d'Administració	17.175,29€
Responsable de Serveis i Contractació	11.192,95€
Cap de Secció	11.192,95€
Delegat/ada de Territori	5.377,45€
Delegat/ada	5.377,45€
Editor/a	5.377,45€
Tècnic/a	2.763,33€
Secretari/ària	2.763,33€

b) Complement de disponibilitat de guàrdies telefòniques de cap de setmana

Ateses les característiques especials de l'activitat informativa de l'ACN, aquest complement retribueix la disponibilitat de guàrdies telefòniques de cap de setmana per poder donar cobertura al servei durant els caps de setmana sempre que no formin part de la jornada de treball habitual.

En les guàrdies de disponibilitat el treballador/a ha d'estar disponible per si convé atendre una necessitat informativa inesperada.

Aquesta disponibilitat telefònica serà retribuïda econòmicament amb la quantia equivalent a dues hores ordinàries.

La retribució de guàrdies es calcularà a preu hora a raó de: (sou base + complements fixos i periòdics) / hores anuals.

En cas que el treballador/a de guàrdia de disponibilitat telefònica finalment s'hagi d'activar, el complement de disponibilitat de guàrdia telefònica quedarà substituït pel Plus de cap de setmana.

c) Complement per corresponsalia. Els treballadors que tinguin el seu lloc de treball habitual fora de la comunitat autònoma de Catalunya rebran un complement salarial mensual en els termes previstos a l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu.

d) Plus de nocturnitat. Amb independència de l'horari, les hores realitzades entre les 22.00h i les 6.00h es pagaran amb plus de nocturnitat: 1,00:1,50 els dies laborables, 1,00:1,75 els dissabtes, 1,00:2,00 els diumenges i festius no dominicals, 1,00:2,30 els festius especials.

e) Plus de caps de setmana. Retribució complementària corresponent als treballadors que prestin serveis de dilluns a divendres i que els hi correspongui cobrir el servei el cap de setmana de forma rotatòria o que hagin de prestar serveis com a conseqüència d'activacions de guàrdies telefòniques:

– Dissabte: El treballador/a que sigui activat en el marc d'una guàrdia telefònica per un període de fins a mitja jornada, es compensarà l'equivalent a mitja jornada treballada, a proporció 1,00:1,50. De tal forma: es descansarà mitja jornada i es retribuirà econòmicament la resta.

En cas que el treballador/a sigui activat en el marc d'una guàrdia telefònica més de mitja jornada, o hagi de prestar serveis de forma rotatòria un dissabte, es compensarà l'equivalent a una jornada completa a proporció d'1,00:1,50. De tal forma: es descansarà una jornada completa i es compensaran econòmicament les hores restants.

S'aplicarà el mateix criteri de proporció 1,00:1,50 al treballador/a a jornada parcial de manera proporcional.

– Diumenge: El treballador/a que sigui activat en el marc d'una guàrdia telefònica per un període inferior a mitja jornada, es compensarà l'equivalent a mitja jornada treballada, a proporció d'1,00:1,75. De tal forma: es descansarà mitja jornada i es retribuirà econòmicament la resta.

En cas que el treballador/a sigui activat més de mitja jornada, o hagi de prestar serveis de forma rotatòria un diumenge, es compensarà l'equivalent a una jornada completa a proporció d'1,00:1,75. De tal forma: es descansarà una jornada completa i es compensaran econòmicament les hores restants.

S'aplicarà el mateix criteri de proporció 1,00:1,75 al treballador a jornada parcial de manera proporcional.

La retribució del plus de cap de setmana es calcularà a preu hora a raó de:
(sou base + complements fixos i periòdics) / hores anuals.

f) Plus de festius. Retribució complementària corresponent als treballadors que els hi correspongui cobrir el servei dies festiu de forma rotatòria. El plus corresponent als festius no dominicals serà 1,00:1,75 i d'1,00:2:00 els festius especials.

La retribució del plus de festius es calcularà a preu hora a raó de:
(sou base + complements fixos i periòdics) / hores anuals.

g) Complement per pernoctació. Els treballadors que per motius laborals hagin de pernoctar fora de la seva residència rebran un complement per cada dia de pernoctació en els termes establerts a l'annex 1 del Conveni col·lectiu.

h) Complement de productivitat: en el supòsit que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu els empleats públics en règim laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya percebin un complement de productivitat, aquest s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu sempre i quan es disposi de crèdit adequat i suficient.

Article 32. *Conceptes No Salarials*

Els conceptes no salarials per quilometratge, dietes, allotjament, despeses de locomoció i manutenció seran per compte de l'empresa, i en cap cas podran superar els límits màxims establerts pel Decret 138/2008, de 8 de juliol, o per qualsevol altra norma que el substitueixi.

1. Quilometratge

L'empresa garantirà els mitjans de transport o vehicles als treballadors que per raons laborals hagin de fer desplaçaments arreu del territori que cobreixen i que en cap cas podran ser objecte d'us privatiu o particular.

En el cas excepcional que els treballadors hagin de fer aquests desplaçaments per raons laborals amb el seu vehicle particular, l'empresa compensarà el quilometratge.

L'import per a automòbil i moto serà de 0,32€/Km. Els imports corresponents a la compensació per quilometratge s'actualitzaran anualment de conformitat amb l'increment de l'índex de preus al consum de Catalunya de l'any anterior fins al límit màxim establert pel Decret 138/2008, de 8 de juliol, o per qualsevol altra norma que el substitueixi. En cap cas els imports són objecte d'actualització anual conforme les lleis pressupostàries.

2. Justificació de dietes, despeses de locomoció i manutenció

L'empresa abonarà de forma mensual al treballador/a les despeses que aquest/a hagi hagut d'assumir necessàriament per motius de feina i durant la seva jornada laboral.

El treballador/a haurà de presentar els documents justificatius o tiquets que acreditin les despeses convenientment davant el servei de recursos humans de l'ACN, d'acord amb les instruccions internes aprovades pel Consell d'Administració de l'ACN. Es liquidaran només els documents justificatius o tiquets amb un màxim de 3 mesos.

CAPÍTOL VIII Condicions Socials

Article 33. *Incapacitats Temporals*

L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència, que acreditin els treballadors de l'ACN, ja sigui per malaltia comuna, per accident de treball, malaltia professional i maternitat fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que els correspondria el mes de l'inici de la baixa en cas d'estar en actiu. El complement serà abonat des del primer dia de baixa i durant tota la seva durada, llevat extinció contractual prèvia, que comportarà també l'extinció d'aquest complement. Aquest règim s'aplicarà mentre estigui vigent la normativa aplicable al sector públic en aquesta matèria.

Article 34. *Material*

L'empresa proporcionarà als treballadors tot aquell material necessari per dur a terme les seves tasques durant el temps de prestació de serveis.

Article 35. *Teletreball*

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball es regeix per les disposicions contingudes a l'annex 3 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 36. *Assegurança de Vida i Accidents*

1. Responsabilitat Civil

L'ACN es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de totes les persones treballadores, sempre que sigui fruit de la realització de qualsevol actuació que aquestes persones duguin a terme en relació amb les funcions per a les quals han estat contractades o que els han estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o *in itinere*.

2. Pòlissa d'Accidents

L'ACN contractarà una pòlissa per a totes les persones treballadores que cobreixi les contingències de mort i invalidesa les 24 hores del dia durant tot l'any.

Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions que el fet causant pugui produir, respecte de la Seguretat Social, tant per a la persona treballadora com per a les seves hereves i els imports assegurats seran els següents:

- Per defunció derivada d'accident: 32.104,00€.
- Per invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa derivada d'accident: fins a 64.208,00€.

En cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà la corresponent al percentatge d'invalidesa indicat en el barem establert a la pòlissa d'assegurança.

En cas de mort, la persona beneficiària serà la persona que la persona treballadora designi mitjançant comunicació formal o, si no, la/les persones hereves.

En cas de millora de la pòlissa les quantitats aquí establertes s'actualitzaran d'acord amb la mateixa, sense que en cap cas la millora esmentada es consideri un dret consolidat del treballador/a.

En qualsevol cas, les condicions de la pòlissa queden sotmeses a l'informe de l'òrgan competent en matèria de Riscos i Assegurances del Departament d'Economia i Finances i el dret als capitals assegurats acordats en aquest conveni no es podrà incrementar mentre siguin superiors als del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Article 37. *Garanties Processals*

L'ACN, mitjançant els serveis jurídics externs que contracti a l'efecte, prestarà la defensa jurídica i la representació processal a aquelles persones que siguin objecte de querella, detenció, processament penal o judicial o demanda civil o administrativa per raó dels serveis que prestin o que hagin prestat en qualsevol moment a l'empresa. Així mateix, l'ACN garanteix la cobertura econòmica dels corresponents costos d'enjudiciament i de les fiances, sempre i quan la persona treballadora respecti els protocols.

Article 38. *Dret de Protecció*

L'ACN, mitjançant els seus propis serveis jurídics o els que contracti a l'efecte, assisteix i protegeix la seva plantilla front qualsevol atemptat contra la seva integritat, honor o patrimoni patit en l'exercici de les seves funcions.

Article 39. *Dies Addicionals de Vacances*

S'acorda un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats a l'ACN, 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 a l'ACN.

Article 40. *Jubilació*

1. De conformitat amb la disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, s'estableix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat de 68 anys, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Aquesta mesura està vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.

c) S'informarà al Comitè d'empresa d'aquestes jubilacions i de la cobertura dels llocs de treball afectats.

d) Aquesta modalitat de jubilació es farà servir sempre que no s'amortitzi el lloc de treball.

2. El treballador/a que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

- Un any d'avançament a l'edat de jubilació ordinària: 2.792,12€ més 2 mensualitats.
- Dos anys d'avançament a l'edat de jubilació ordinària: 3.101,22€ més 4 mensualitats.
- Tres anys d'avançament a l'edat de jubilació ordinària: 3.411,34€ més 6 mensualitats.
- Quatre anys d'avançament a l'edat de jubilació ordinària: 3.721,46€ més 8 mensualitats.
- Cinc anys d'avançament a l'edat de jubilació ordinària: 4.031,59€ més 10 mensualitats.

A l'efecte 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 la sol·licitud 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, als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

3. D'acord amb el que disposa el Reial Decret 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors contractats 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, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador/a concertarà un contracte a temps parcial que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

b) L'ACN concertarà simultàniament amb un altre treballador/a en situació de desocupació un contracte de relleu, la durada del qual serà igual a la del temps que falti al/a la treballador/a substituït per tenir l'edat de 65 anys. La jornada de treball d'aquest treballador/a serà com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador/a substituït en el mateix lloc de treball o en un altre del mateix grup professional o nivell similar.

D'aquestes contractacions s'informarà als representants dels treballadors.

4. D'acord amb el que disposa el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, l'ACN es compromet a celebrar contractes per substituir els treballadors que es jubilin, que es concertaran a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i per circumstàncies de la producció, amb qualsevol treballador/a que consti inscrit com a sol·licitant d'ocupació a les corresponents oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya.

CAPÍTOL IX Formació Professional

Article 41. *Política Formativa*

L'ACN, com a empresa pública, pretén donar el millor servei a la societat, atenent criteris d'eficiència i d'adaptació dels serveis de l'ACN a les circumstàncies canviants de l'entorn. Amb aquesta finalitat i amb la de contribuir al desenvolupament professional del personal de l'ACN, es dissenyarà un pla de formació anual per a tots els treballadors conjuntament amb el Comitè d'empresa, amb qui es consensuarà l'adequació de la formació proposada durant el primer trimestre de cada any.

En paral·lel, els treballadors també podran proposar a la Direcció i al Comitè d'empresa formacions puntuals que considerin d'interès, que hauran de ser estudiades.

Els treballadors al servei de l'empresa tenen el dret i l'obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa als articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

L'empresa atendrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzin. Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les

novetats tècniques, al perfeccionament de les formes de treball, al reciclatge del personal i a l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció dels treballadors.

La comissió de formació establirà un pla de formació per als nous treballadors perquè coneguin la realitat funcional i normativa de l'empresa.

Article 42. *Objectius de la Formació*

En el marc dels criteris generals als quals es refereix l'article anterior, la formació professional s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles al respectiu grup professional, nivell professional i lloc de treball.
- b) L'especialització, en els diversos graus, en el sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- c) L'ensenyament i reciclatge de llengües necessàries per al desenvolupament del lloc de treball.
- d) Facilitarà la promoció dels treballadors.

1. Pla de formació

El Pla de formació inclourà accions formatives amb els objectius següents:

- a) Capacitar i actualitzar la formació de les persones treballadores perquè desenvolupin eficaçment les funcions del seu lloc de treball.
- b) Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal de la plantilla.
- c) Promoure el desenvolupament personal i professional del personal per assolir els objectius organitzatius.

2. Hores

L'empresa facilitarà 40 hores anuals de formació a les persones treballadores de l'ACN. En cas que l'empresa no ofereixi aquestes 40 hores, les persones treballadores podran gaudir d'un permís dins de l'any, per les hores que manquin fins a arribar a aquest límit, per assistir a cursos de formació d'interès professional i/o de projecció personal externs a l'empresa, prèvia autorització de la comissió de formació.

Com a criteri general, la formació a instància de l'ACN es desenvoluparà dins de l'horari laboral.

3. Criteris de selecció

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció de l'alumnat. D'una banda, la selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional del personal, la selecció de l'alumnat es farà en base a criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa.

Sense perjudici de l'aplicació dels criteris anteriors, l'empresa donarà preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades per les persones treballadores que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i nivells es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre que hi hagi persones interessades.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que la persona ocupa, si li serveix per accedir a un futur lloc de treball dins de l'empresa.

Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació. L'empresa ha d'aplicar mecanismes àgils de substitució, que han de ser consultats prèviament amb el Comitè d'empresa, en cas que aquesta

sigui necessària i estigui justificada. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el personal afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

La no assistència als cursos en què la persona treballadora estigui inscrita, sense causa justificada, penalitza l'elegibilitat de la persona per a la participació en altres cursos quan el nombre de places sigui insuficient per atendre les demandes d'inscripció. Aquesta penalització prescriu als 12 mesos.

4. Preferència en elecció de l'horari per formació

Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció de l'horari de treball, quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional, o a la concessió d'excedència o permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas, serà condició indispensable que el treballador/a acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis vinculats a la formació i el perfeccionament professional.

Article 43. *Desenvolupament de la Formació*

L'empresa anunciarà anualment els plans de formació que s'acordin, i en fixarà l'àmbit al qual van dirigits i els treballadors que hi podran participar. També s'informarà degudament del desenvolupament i els resultats dels plans de formació.

Sempre que sigui possible, la formació del personal es farà als mateixos centres de l'empresa.

L'empresa tindrà cura que la qualificació i les aptituds pedagògiques de les persones que imparteixen els cursos i el material utilitzat siguin adients als objectius de la formació.

Així mateix facilitarà publicacions i informació bibliogràfica sobre mitjans audiovisuals. Els plans de formació podran anar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'empresa. Els plans de formació podran ser obligatoris o voluntaris.

Perquè el pla sigui obligatori serà necessari que l'empresa el financi totalment i que la formació es faci o bé dins del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació amb temps de descans. No serà obligatori el pla de formació quan l'empresa no el financi o ho faci parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball i sense cap compensació. L'empresa fixarà en funció de les característiques de cada curs els criteris d'accés als cursos de formació promocional quan hi hagi places limitades.

Article 44. *Assistència als Cursos de Formació*

Als cursos i seminaris programats en el pla de formació que tinguin caràcter obligatori, hi assistiran els treballadors designats, i si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional al qual s'adreça el curs. Als assistents als cursos se'ls lliurarà el corresponent títol de qualificació, en funció del seu aprofitament.

Article 45. *Pressupost de Formació*

La Direcció destinarà el pressupost i els recursos necessaris per fer efectius els plans anuals de formació. En aquests plans anuals es detallarà el contingut dels programes.

Article 46. *Cursos Impartits per Entitats Alienenes a l'Empresa*

La Direcció difondrà entre el personal les convocatòries dels cursos i seminaris organitzats per entitats o organitzacions professionals nacionals o estrangeres que ofereixin contingut d'interès.

El personal interessat a assistir a aquests cursos ho sol·licitarà a la Direcció, que podrà finançar, totalment o parcial, les despeses derivades del curs o seminari.

Els assistents a aquests cursos posaran a disposició de la comissió el material docent i la documentació que rebin perquè puguin ser utilitzats per tots els treballadors que ho desitgin.

CAPÍTOL X Règim Disciplinari

D'acord amb l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa en virtut dels incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'especifiquen a continuació:

Article 47. *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus:

1. Fins a tres faltes de puntualitat durant un mes sense causa justificada.
2. La negligència, deficiència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball.
3. No atendre el públic, presencialment o telefònica, amb la correcció i diligència deguda.
4. La manca de netedat i neteja personal.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
6. La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
7. L'embriaguesa ocasional.
8. La manca de respecte cap a i entre els treballadors.

Article 48. *Faltes Greus*

Es consideraran faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
2. Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. Canviar, mirar o remenar els armaris, calaixos, documentació i altres efectes personals de qualsevol treballador/a de l'empresa, sense la deguda autorització o justificació.
6. Dedicar-se a jocs o distraccions que comportin una disminució del rendiment de treball dins de la jornada de treball.
7. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
8. Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.
9. Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.
11. Realitzar sense el permís oportú, de manera ocasional, feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extraprofessional i indeguda els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador/a per part de l'empresa.
12. Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu cap als treballadors, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

13. El consum d'alcohol o de drogues que posin en perill les persones o els béns de l'empresa.

14. Les actuacions negligents que puguin posar en perill la seguretat de les persones o els béns de l'empresa.

Article 49. *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus:

1. Faltar a la feina 3 dies o més en un mes sense causa justificada.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt o el robatori, tant a qualsevol treballador/a de l'empresa com a l'empresa o a qualsevol persona dins o fora dels locals de l'empresa, durant acte de servei.
4. Violar el secret de correspondència.
5. Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
6. Revelar a altres persones dades de l'empresa o dels seus clients, sense autorització de l'empresa.
7. La contínua i habitual manca de netedat i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.
8. L'embriaguesa habitual durant el treball.
9. Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que n'impliquin competència, llevat d'autorització.
10. L'abús d'autoritat.
11. Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
12. L'assetjament sexual.
13. L'assetjament psicològic.
14. L'incompliment per part del treballador/a de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebi de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.
15. Negar-se a utilitzar els sistemes de prevenció col·lectiva o individual.
16. Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball, en situació de risc per acció o omissió negligent.
17. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
18. La reincidència en la realització de feines particulars, sense el permís oportú, durant la jornada en detriment del temps de dedicació professional, així com la reincidència en la utilització de forma continuada, extraprofessional i indeguda dels mitjans tècnics posats a disposició del treballador per part de l'empresa.
19. La tramesa d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingué caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, i pogués fer malbé la imatge de l'empresa o els seus treballadors.
20. Desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que suposin un perjudici greu o que trenquin greument la disciplina de treball, sempre respectant la clàusula de consciència que garanteix la Constitució espanyola en el seu article 20.1.d) i regula la Llei Orgànica 2/1997, de 19 de juny, reguladora de la clàusula de consciència dels professionals de la informació.
21. La utilització negligent d'aparells, materials, mitjans o instal·lacions de l'empresa que provoqui danys greus.

22. Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu -verbals o físics- cap als treballadors, els seus familiars o a tercers relacionades amb l'empresa.

23. La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.

24. El consum d'alcohol o de drogues de forma habitual o reiterada que afecti al treball.

Article 50. Sancions

Les sancions que poden imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit o suspensió de sou i feina un màxim de 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 20 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies, o acomiadament.

Article 51. Procediment Sancionador

Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient contradictori. L'expedient s'iniciarà trametent a la persona treballadora un plec de descàrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit, aquests s'enviaran al Comitè d'empresa que, com la persona treballadora afectada, disposarà de 3 dies hàbils per manifestar, per escrit i trametre a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets.

La Direcció, transcorregut el termini de tres dies, encara que la persona treballadora afectada o els representants dels treballadors no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar a la persona treballadora la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu.

La sanció es comunicarà per escrit a la persona treballadora i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa.

Article 52. Prescripcions

Les faltes prescriuen: als 6 mesos les lleus, 2 anys les greus i 3 anys les molt greus, partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement d'elles.

Les sancions prescriuen: en 1 any les lleus, les greus en 2 anys i les molt greus en 3 anys.

CAPÍTOL XI Seguretat i Salut

Article 53. Disposicions Generals

L'empresa i el personal afectat per aquest conveni col·lectiu es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que s'estableix a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball. A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades a la Llei de prevenció de riscos laborals i en les altres disposicions aplicables.

Article 54. Delegat de Prevenció

Els delegats de Prevenció tindran les funcions que legalment els hi pertocin segons la legislació i el reglament intern vigents. Participaran com a representants dels treballadors en les reunions sobre prevenció de riscos laborals que es convoquin per posar en pràctica o avaluar els plans i programes de prevenció de riscos. En definitiva, vetllaran per la salut dels treballadors. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, format per dos delegats de salut/prevenció i per la Direcció, representada també per dos membres. A les reunions d'aquesta comissió podran participar, a instància de les parts personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

Article 55. *Funcions del Comitè de Seguretat i Salut (CSS)*

El CSS es farà càrrec de les funcions que legalment li pertocin, sense perjudici que el mateix CSS estableixi la metodologia de l'estudi i la planificació per a la seva realització. S'hi hauran d'analitzar els següents aspectes:

- a) Seguretat i condicions ambientals del centre de treball, amb especial consideració dels llocs o àrees que puguin comportar un major risc o perill.
- b) Estudi de les repercussions o riscos possibles de radiacions i, si arriba el cas, de les mesures per a la prevenció i la protecció.
- c) Funcionament del servei mèdic, amb la planificació de la medicina preventiva, revisions, primeres cures, farmàcies, condicions de treball de la dona embarassada, etc.
- d) Preparació de les campanyes d'informació i formació de tots els empleats sobre aquestes matèries.
- e) Amb respecte a la vigilància de la salut, el conjunt de proves que s'hagin de realitzar es discutiran en el CSS i el servei de prevenció que realitzi la vigilància de la salut. El servei de prevenció informará al CSS anualment mitjançant un document de caràcter epidemiològic dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'hauran d'incloure seran els de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de les dades dels treballadors de conformitat amb l'establert a la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- f) El CSS haurà de vetllar per la correcta adquisició de nou material de prevenció i a les reunions es podran tractar els criteris tècnics de compra de material. El CSS també vetllarà per la realització de l'avaluació de riscos específics dels llocs de treball que realitzarà el servei de prevenció, atenent les circumstàncies especials i característiques de la població a qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del conveni col·lectiu, sobretot en relació amb el factor de risc de caràcter psicosocial. El CSS farà el control i seguiment de l'estudi ergonòmic que s'elaborarà sobretot tenint en compte aquells llocs de treball susceptibles de patir lesions musculoesquelètiques. L'avaluació de riscos psicosocials, sense perjudici de la intervenció del delegat de prevenció, haurà d'identificar i mesurar, com a mínim, les dimensions psicosocials incloses en el protocol psqcat21 recomanat per la Generalitat de Catalunya. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció des del CSS.

Article 56. *Reconeixements Mèdics*

L'empresa es compromet a efectuar a tots els treballadors que ho desitgin un reconeixement mèdic biennal que serà de caràcter voluntari. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als riscos inherents als diferents llocs de treball. Seran vigilades de forma particular les condicions de salut de tots aquells treballadors o grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin una vulnerabilitat major.

Article 57. *Condicions de Treball Durant l'Embaràs*

Tant bon punt l'empresa tingui coneixement de que una treballadora està embarassada, aplicarà les mesures necessàries per prevenir qualsevol risc potencial per a la treballadora o per al fetus, tal com indica la Llei de Prevenció de Riscos, la guia SEGO i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (ISNHT). Les treballadores en període d'embaràs, al ser considerades per la legislació vigent un treballador/a especialment sensible (TES), passaran a ocupar un dels llocs de treball exempts de risc per a les treballadores embarassades i/o amb període de lactància natural, sempre que Salut Laboral i/o el Servei de Prevenció així ho determini.

Article 58. *Assetjament*

1. Es considera assetjament psicològic o mobbing tota conducta del qui sotmet una persona, generalment del mateix entorn laboral, a un maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que atempta contra la seva dignitat, amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència al lloc de treball, fet que provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals en la persona i afecta negativament l'entorn laboral. L'àmbit de l'assetjament moral

serà el centre de treball i si es produeix fora del mateix haurà de provar-se que l'acció és per causa directa o com a conseqüència del treball.

Mentre l'ACN no disposi d'un protocol propi, en els casos d'assetjament l'entitat prendrà com a referència el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2. Serà d'aplicació el Protocol de prevenció detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere a l'entorn laboral" aprovat per l'ACN.

Article 60. *Desconnexió Digital*

Per tal d'evitar que s'allargui la jornada laboral més enllà de l'horari a través d'eines com ara la missatgeria instantània o el correu electrònic, el treballador/a té dret a desconnectar el telèfon mòbil i l'ordinador de l'empresa i a no estar pendent dels missatges que pugui rebre, siguin dels seus superiors o de fonts externes. L'objectiu d'aquesta desconnexió digital és evitar un ús inadequat de les noves tecnologies i prevenir l'estrès, la irritabilitat, l'ansietat i els problemes de cansament que acaben provocant baixes laborals i un rendiment més baix a la feina.

CAPÍTOL XII Drets de la Representació dels Treballadors

Article 61. *Excedència Sindical*

El personal que gaudeixi d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, es reincorporarà al lloc de treball al cap de 30 dies d'acabar aquest període d'excedència.

Article 62. *No Discriminació*

Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors poden exposar les seves opinions al lloc de treball. Qualsevol treballador/a pot ser elector i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat o en una secció sindical.

Article 63. *De l'Assemblea de Treballadors*

a) Ha de ser convocada pels delegats del personal, el Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 33% dels treballadors de la plantilla.

b) Té dret a reunions telemàtiques o en un local de l'empresa amb l'autorització prèvia de l'empresa per fer-les dins l'horari laboral.

Article 64. *Comitè d'Empresa*

Com a representants dels treballadors de l'empresa:

a) Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest conveni col·lectiu.

b) Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-se d'acord amb la legislació vigent.

c) Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sempre que no siguin competència d'altres estaments i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses, sobre:

- La situació econòmica de l'empresa.
- Els projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció amb un mes d'antelació.

– La intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima d'un mes.

d) Tenen dret a disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

e) L'empresa els proporcionarà tots els mitjans materials necessaris per desenvolupar la seva activitat sindical.

f) Les hores de dedicació a tasques sindicals que estableix la normativa vigent pels membres del Comitè s'acumularan en una borsa d'hores anuals que gestionarà el propi comitè.

No s'imputaran al crèdit horari que s'estableix al paràgraf anterior les hores utilitzades per a les reunions de les diferents comissions i del CSS, ni les que hagin estat convocades per la Direcció.

Tampoc s'imputaran les hores relacionades amb la negociació del Conveni col·lectiu.

En allò no establert en aquest article es farà amb referència a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 65. *Garanties dels Representants dels Treballadors*

Com a representants legals dels treballadors, els membres del Comitè d'empresa gaudeixen de les següents garanties:

– Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què seran escoltats els membres del Comitè d'empresa.

– Prioritat de permanència al centre de treball en els supòsits de suspensió o extinció de contractes per causes tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció.

– No ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions des del moment de la seva proclamació com a candidats, ni durant l'any següent a l'expiració del seu mandat.

– No ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional pel fet de representar els treballadors.

– Expressar col·legiadament les seves opinions amb llibertat sobre les matèries relatives a l'esfera de la seva representació.

– Cap membre del Comitè d'empresa podrà patir discriminació en els drets que com a treballador/a tingui en els àmbits de la tria del torn de treball, del trasllat, de la promoció, de la formació o de les retribucions complementàries.

Article 66. *De les Seccions Sindicals de l'Empresa*

Els treballadors afiliats a un sindicat poden constituir seccions sindicals dins l'empresa. Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que els determina aquest conveni col·lectiu, entre els quals:

a) Difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.

b) Reunió als locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'esmenten a l'assemblea de treballadors.

Article 67. *Protecció de la Intimitat*

La Direcció es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars dels treballadors siguin difoses en perjudici de la intimitat dels treballadors.

Article 68. *Igualtat de Tracte i Oportunitats*

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones

i homes, mesures que hauran d'adoptar, i en els seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en els termes establerts a l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 69. *Solució de Conflictos Col·lectius*

A l'efecte de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin en l'acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la llei reguladora de la jurisdicció social.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Consell Professional de l'ACN*

Els representants empresarials i el Comitè d'empresa garanteixen el dret dels treballadors a tenir un Estatut de Redacció i un Consell professional per preservar l'ètica, el dret a la clàusula de consciència, el secret professional, els drets d'autoria i altres drets relacionats.

Disposició Addicional Segona. *Règim de Compatibilitat i Procedent Autorització de Compatibilitat*

Són de plena aplicació al personal comprès dins de l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques, el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desenvolupament dictades sobre la matèria.

Disposició Addicional Tercera. *Titulacions*

Als treballadors de la plantilla actual afectats per aquest conveni col·lectiu no se'ls hi poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seves funcions actuals diferents dels que se'ls hi hagi exigint per a l'accés al seu lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

(Continua a la pàgina següent)

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera. *Adequació Retributiva*

En el casos que sigui d'aplicació una adequació retributiva com a conseqüència de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, aquesta es farà efectiva a partir de la vigència d'aquest conveni, en els termes previstos a l'article 2 d'aquest conveni col·lectiu, i s'aplicarà de manera progressiva en els termes següents:

- a) Durant el primer any de vigència de les disposicions de naturalesa retributiva d'aquest conveni col·lectiu, se satisfarà un 70% de la diferència anual existent entre la retribució que els treballadors venien percebent i la retribució derivada de l'aplicació de les noves disposicions de naturalesa retributiva.
- b) Durant el segon any i següents, se satisfarà el 100% de les retribucions derivades de les disposicions de naturalesa retributiva previstes en aquest conveni col·lectiu.

Disposició Transitòria Segona. *Grups Professionals*

En relació amb els grups professionals regulats a l'article 9 d'aquest conveni col·lectiu, s'admet la capacitat provada, en lloc de la titulació, en relació amb el personal de l'ACN que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu ocupi llocs de treball amb caràcter temporal i per tal que pugui participar en els processos de selecció de personal que promogui l'entitat, o per tal que el personal de l'entitat pugui participar en els processos de promoció professional dels llocs que ocupin provisionalment en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

Disposició Transitòria Tercera. *Mesures Planificades per a la Igualtat i No Discriminació de les Persones LGTBI*

D'acord amb l'article 5 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, mentre no es negociïn i acordin les mesures específiques d'igualtat i no discriminació per a les persones LGTBI en l'àmbit de l'ACN, les parts convenen que s'aplicaran de manera transitòria les mesures previstes a l'Annex I de la norma esmentada:

1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació: S'establiran mesures que fomentin un context favorable a la diversitat i que avancin en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa a l'orientació, a la identitat sexual, a l'expressió de gènere i a les característiques sexuals.
2. Accés a l'ocupació: S'establiran mesures per erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, es especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Els criteris per a la selecció i contractació es basaran en la idoneïtat i formació de la persona per al lloc de treball, independentment de l'orientació sexual o identitat de gènere o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

3. Classificació i promoció professional: S'establiran criteris per tal que la classificació, promoció professional i ascensos, no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

4. Formació sobre els drets de les persones LGTBI: En els plans de formació de l'ACN s'integraran mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

– Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.

– Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

– Així mateix, es fomentaran mesures per garantir la utilització d' un llenguatge respectuós amb la diversitat.

5. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives: Es promourà l'heterogeneïtat de la plantilla per aconseguir un entorn laboral divers, inclusiu i segur. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBfòbics, especialment, a través del protocol enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

6. Permisos i beneficis socials: Es garanteix l'accés als permisos, beneficis socials sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere i tenint en compte la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI.

En aquest sentit, es garanteix a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que s'estableixen en aquest conveni per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

7. Règim disciplinari: S'integraran, si escau, en el règim disciplinari infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Aquestes mesures s'aplicaran fins que les parts arribin a un acord específic mitjançant la negociació col·lectiva, d'acord amb els terminis establerts per la normativa vigent.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1
TAULES RETRIBUTIVES

RETRIBUCIONS FIXES

Nivell Professional	Salari Base brut anual	Complement de Grup	Complement de Comandament	Complement de Desplaçament	Total brut anual fix
Grup A1					
Subdirector/a	30.888,76	1.851,70	18.360,00	0,00	51.100,46
Cap de Redacció	30.888,76	1.851,70	17.175,29	0,00	49.915,75
Cap d'Administració	30.888,76	1.851,70	17.175,29	0,00	49.915,75
Responsable de Serveis i Contractació	30.888,76	1.851,70	11.192,95	0,00	43.933,41
Cap de Secció	30.888,76	1.851,70	11.192,95	0,00	43.933,41
Delegat/ada de Territori amb Complement per Corresponsalia	30.888,76	1.851,70	5.377,45	5.384,06	43.501,97
Delegat/ada de Territori	30.888,76	1.851,70	5.377,45	0,00	38.117,91
Editor/a	30.888,76	1.851,70	5.377,45	0,00	38.117,91
Delegat/ada de Secció	30.888,76	1.851,70	5.377,45	0,00	38.117,91
Delegat/ada de Tancament	30.888,76	1.851,70	5.377,45	0,00	38.117,91
Redactor/a amb Complement per corresponsalia	30.888,76	1.851,70	0,00	5.384,06	38.124,52
Redactor/a	30.888,76	1.851,70	0,00	0,00	32.740,46
Community Manager	30.888,76	1.851,70	0,00	0,00	32.740,46
Grup B1					
Tècnic/a	25.960,20	1.651,52	2.763,33	0,00	30.375,05
Administratiu/iva	25.960,20	1.651,52	0,00	0,00	27.611,72
Secretari/ària	25.960,20	1.651,52	2.763,33	0,00	30.375,05
Operador/a de càmera	25.960,20	1.651,52	0,00	0,00	27.611,72

RETRIBUCIONS VARIABLES

Nivell Professional	Hora Ordinària	Hora Nocturna	Complement Pernoctació	Hora dissabte (1,00:1,50)	Hora diumenge/festiu (1,00:1,75)	Hora festiu especial (1,00:2,00)	Hora nocturna dissabte (1,00:1,75)	Hora nocturna diumenge/festiu (1,00: 2,00)	Hora nocturna/festiu especial (1,00:3,00)
Grup A1									
Subdirector/a	31,29	46,94	60,03	46,94	54,76	62,58	54,76	62,58	93,88
Cap de Redacció	30,57	45,85	60,03	45,85	53,49	61,13	53,49	61,13	91,70
Cap d'Administració	30,57	45,85	60,03	45,85	53,49	61,13	53,49	61,13	91,70
Responsable de Serveis i Contractació	26,90	40,36	60,03	40,36	47,08	53,81	47,08	53,81	80,71
Cap de Secció	26,90	40,36	60,03	40,36	47,08	53,81	47,08	53,81	80,71
Delegat/ada de Territori amb Complement per corresponsalia	26,64	39,96	60,03	39,96	46,62	53,28	46,62	53,28	79,92
Delegat/ada de Territori	23,34	35,01	60,03	35,01	40,85	46,68	40,85	46,68	70,03
Editor/a	23,34	35,01	60,03	35,01	40,85	46,68	40,85	46,68	70,03
Delegat/ada de Secció	23,34	35,01	60,03	35,01	40,85	46,68	40,85	46,68	70,03
Delegat/ada de Tancament	23,34	35,01	60,03	35,01	40,85	46,68	40,85	46,68	70,03
Redactor/a amb Complement per corresponsalia	23,35	35,02	60,03	35,02	40,86	46,69	40,86	46,69	70,04
Redactor/a	20,05	30,07	60,03	30,07	35,09	40,10	35,09	40,10	60,15
Community Manager	20,05	30,07	60,03	30,07	35,09	40,10	35,09	40,10	60,15
Grup B1									
Tècnic/a	18,60	27,90	60,03	27,90	32,55	37,20	32,55	37,20	55,80
Administratiu/iva	16,91	25,36	60,03	25,36	29,59	33,82	29,59	33,82	50,73
Secretari/ària	18,60	27,90	60,03	27,90	32,55	37,20	32,55	37,20	55,80
Operador/a de càmera	16,91	25,36	60,03	25,36	29,59	33,82	29,59	33,82	50,73

ANNEX 2 NIVELLS PROFESSIONALS

GRUP 1 Nivells Professionals

- **Subdirecció:** És la persona que dona assistència a la Direcció amb les tasques i la substitueix quan sigui necessari. És membre del Comitè de Direcció i de la Redacció en Cap. Pot tenir delegades tasques en matèria comercial, tecnològica, de recursos periodístics i projectes.
- **Cap de Redacció:** És la persona que coordina la redacció i/o edició informativa amb la responsabilitat davant Direcció. Està facultada per assignar les tasques als caps de secció, editors/ores, delegats/ades i a la resta de personal de redacció, a més d'impulsar la recerca en matèria de nous formats i productes en col·laboració amb la Subdirecció. És membre del Comitè de Direcció i de la Redacció en Cap.
- **Cap d'Administració:** És la persona que organitza, coordina i supervisa les tasques de diverses seccions d'una àrea administrativa. Té personal al seu càrrec i realitza les tasques de més responsabilitat. També organitza el compliment de les obligacions en matèria de personal i de prevenció de riscos laborals, així com de la implementació de la política de recursos humans que es determini des de Direcció. És membre del Comitè de Direcció.
- **Responsable de Serveis i Contractació:** És la persona responsable de la realització de totes aquelles funcions de caire tècnic pròpies de la gestió en matèria de contractacions i compres, d'elaborar els plecs per licitació, d'alimentar les diferents plataformes administratives de contractació públiques i registres i realitzar el circuit complet de compres fins a la recepció de les factures.
- **Cap de Secció:** És la persona responsable d'una secció informativa d'especial rellevància per la seva dimensió. Promou, coordina i supervisa el treball del personal al seu càrrec, al qual encarrega la cobertura de la informació en funció de les previsions diàries en què hi participa activament. Té responsabilitat específica en la seva secció informativa, tractant directament amb la resta de membres de la Redacció en Cap de la qual n'és membre. Substitueix al Cap de Redacció quan sigui necessari.
- **Delegat/da de Territori:** És la persona responsable de la cobertura informativa d'un territori específic. Promou, coordina i supervisa el treball del personal al seu càrrec, al qual encarrega la cobertura de la informació en funció de les previsions diàries en què hi participa activament. Té responsabilitat específica en el seu territori, tractant directament amb el Cap de Redacció.
- **Delegat/ada de Secció:** És la persona que dóna assistència al Cap de Secció amb les tasques que li son pròpies i el substitueix quan sigui necessari.
- **Delegat de Tancament:** És la persona responsable del seguiment informatiu (producció i publicació de continguts) en la franja horària més tardana de la jornada, quan Territori o les Seccions han acabat la seva activitat en horari ordinari.
- **Editor/a:** S'encarrega d'editar les informacions que es publiquen, d'assessorar lingüísticament i estilística els membres de la redacció i vetlla per la correcta aplicació d'allò recollit al Llibre d'Estil.
- **Redactor/a:** És la persona que efectua tasques de recerca o cobertura a distància, elaboració, supervisió i presentació de la informació, en els formats que se sol·licitin en cada moment (vídeo, fotografia, àudio i/o text), ja sigui en contacte directe amb les fonts o mitjançant l'edició i adaptació de notícies elaborades per altres redactors, des del seu lloc de treball. També dona suport des de la redacció a la resta de redactors que cobreixen informacions.
- **Community Manager:** És la persona que s'encarrega de gestionar i crear continguts específics per a les xarxes socials amb l'objectiu de potenciar continguts publicats, vetllar per la reputació de l'ACN i créixer entre la comunitat d'usuaris de xarxes socials i posiciona l'empresa com una agència multimèdia. També vetlla per unificar criteris i crear continguts específics per a seccions o territoris (aprofitant els comptes diversificats). Periòdicament pot organitzar campanyes específiques.

GRUP 2

Nivells Professionals

- Tècnic/a: És la persona que posseeix uns coneixements específics de l'àrea administrativa, de recursos humans, econòmica-financera o comercial, que l'especialitzen per a unes tasques concretes en aquest àmbit. categoria Aquest nivell professional disposa d'un Complement de Comandament del Grup 2 si s'acredita un mínim de 5 anys d'experiència.
- Administratiu/iva: És la persona que realitza tasques de suport administratiu de l'àrea administrativa, de recursos humans, econòmica-financera o comercial, incloent, si s'escau, gestió de correu i recepció de trucades telefòniques.
- Secretari/ària: És la persona que s'encarrega de tasques pròpies de secretaria donant suport a la redacció i/o Direcció en les tasques que se li encomanin. Aquest nivell professional disposa d'un Complement de Comandament del Grup 2 si s'acredita un mínim de 5 anys d'experiència.
- Operador/a de vídeo: És la persona que s'encarrega d'enregistrar continguts audiovisuals i editar-los a petició del Cap de Redacció en Cap.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 3 RÈGIM DE TELETREBALL

1. Personal de redacció amb lloc de treball a la seu de l'ACN (Barcelona)

Aquests treballadors amb activitat laboral en règim de presencialitat poden optar al teletreball d'acord amb les necessitats de l'empresa i amb un màxim del 40% del temps de la jornada setmanal en la modalitat de treball a distància.

Es formalitzarà un document entre l'ACN i el treballador/a d'acord amb la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

L'ACN cobrirà el subministrament de l'equip de procés informàtic (PC), el terminal i línia telefònics i l'equip audiovisual necessari per a la prestació del servei.

Per desacord d'una de les parts s'estableix la reversibilitat dels termes de flexibilitat en que s'hagi organitzat qualsevol dels equips esmentats.

2. Personal de redacció a territori i corresponsalies

Es formalitzarà un document entre l'ACN i el treballador/a d'acord amb la Llei 10/2021, de 9 de juliol. En aquests casos, el 100% de l'activitat es farà en la modalitat de treball a distància atesa la manca de centres de treball de l'empresa a la resta del territori de Catalunya.

L'ACN cobrirà el subministrament de l'equip de procés informàtic (PC), el terminal i línia telefònics, l'equip audiovisual que es consideri necessari i els accessoris de connectivitat en els casos en que no hi hagi possibilitat de servei de fibra.

L'ACN també es farà càrrec d'una part de les despeses que els treballadors han d'assumir perquè l'empresa només disposa d'una seu física al municipi de Barcelona i els treballadors d'aquest grup han de treballar necessàriament des del seu domicili. La compensació per raó de les despeses realitzades per consum d'energia, connectivitat, material d'oficina i altres consumibles serà de fins a 20€ mensuals, que l'empresa liquidarà contra presentació de documentació justificativa que arribi a aquest import.

3. Subdirecció i personal d'administració i serveis generals

Es formalitzarà un document entre l'ACN i el treballador/a d'acord amb a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, amb un màxim del 40% del temps de la jornada setmanal en la modalitat de treball a distància i facultat organitzativa per part de la Subdirecció de l'entitat o, en defecte, del Cap d'Administració.

L'ACN cobrirà el subministrament de l'equip de procés informàtic (PC), el terminal i línia telefònics.

Per desacord d'una de les parts s'estableix la reversibilitat d'aquest acord i l'establiment del 100% de presencialitat en un termini de 15 dies.

4. Puntualitzacions a les pautes generals, vàlides per als tres grups de treballadors

- Excepcions a la pauta general: treballadors amb menors de 12 anys a càrrec, situacions d'aïllament preventiu o situacions de vulnerabilitat. L'equip adaptarà la distribució de temps presencial individual.
- No es modifica la sistemàtica de registre de jornada, es treballi presencialment o a distància.
- El treballador/a pot ser requerit presencialment, amb caràcter puntual, per raons del servei.
- Per acord entre el Comitè d'empresa i la Direcció, i atesa l'existència de canvis de les circumstàncies generals, es podran modificar i adequar per a cada grup els percentatges de temps de treball a distància, en el marc establert per al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 23 de maig 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada