

**Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisi clíniques per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900815)**

---

**Capítol 1**

**DISPOSICIONS GENERALS**

**Article 1.- Àmbit funcional**

Aquest conveni col·lectiu s'aplica a tots els establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta, laboratoris d'anàlisi clínics, centres sociosanitaris qualificats com a tals per l'administració competent i les residències de tercera edat en què la seva activitat sigui fonamentalment sanitària, que, compresos en el seu àmbit territorial, no pertanyien a la xarxa hospitalària d'utilització pública de Catalunya.

**Article 2.- Àmbit territorial**

El conveni afectarà a tots els centres de treball i als treballadors/es que prestin els seus serveis en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de Catalunya, encara que la seu central radiqui fora de l'esmentat territori.

**Article 3.- Àmbit personal**

L'àmbit d'aquest Conveni comprèn tots els treballadors/es que prestin serveis a les empreses afectades.

**Article 4.- Vigència**

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà mateix del dia en què sigui signat. No obstant això, les condicions econòmiques s'han d'aplicar a comptar des de l'1 de gener de 2004, llevat dels casos que expressament es determini altra data.

**Article 5.- Durada**

La durada d'aquest Conveni és de 3 anys. Finalitzarà, doncs, el 31 de desembre de l'any 2006, llevat del que s'estableixi especialment pel que fa a les taules salarials i les retribucions econòmiques de la província de Tarragona.

**Article 6.- Pròrroga, denúncia i revisió**

El present Conveni s'entendrà prorrogat per períodes iguals de temps, si cap de les parts procedeix a la seva denúncia, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia, que podrà ser efectuada per qualsevol de les representacions, empresarial o sindical signants d'aquest Conveni, s'haurà de realitzar per escrit, comunicant-la a les representacions i a l'autoritat laboral. En un termini màxim d'un mes, a partir de la recepció de la comunicació de denúncia es procedirà a constituir la Comissió negociadora del conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre i ambdues podran establir un calendari o pla de negociació.

### **Article 7.- Prelació de normes**

Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses que comprèn i els seus treballadors/es, amb caràcter preferent.

Amb caràcter supletori, pel que fa a tot el que el conveni no preveu, cal aplicar les disposicions de l'Estatut dels treballadors i de la resta de disposicions laborals de caràcter general.

### **Article 8.-Absorció o compensació**

Les retribucions que aquest Conveni estableix compensen i absorbeixen totes les que hi hagi al moment de l'entrada en vigor del mateix, independentment de la seva naturalesa o del seu origen.

Les millores retributives o de condicions laborals que es promulguin durant la vigència d'aquest Conveni per disposició legal d'aplicació general, només tenen eficàcia i són aplicables si, considerant-les en conjunt i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni. Altrament, són absorbides per les del Conveni.

### **Article 9.-Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

### **Article 10.-Condicció més beneficiosa**

D'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, cal respectar les condicions superiors pactades que les empreses han establert en el moment que aquest Conveni entri en vigor i que el superin amb caràcter global.

Les condicions que aquest Conveni fixa s'han de considerar mínimes, i cap pacte en sentit contrari entre treballador i empresa no pot prevaler sobre el que estableix.

### **Article 11.- Comissió paritària**

11.1. Es crea una Comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment, amb les funcions específiques següents:

- a) Interpretació del Conveni.
- b) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) Qualsevol altres que aquest conveni li atribueixi.

11.2. La Comissió paritària estarà integrada per 12 membres, 6 representants per part de la Patronal (3 per ACES, 2 per UCH, 1 per CAPS), 6 representants del sindicat signant del conveni (CCOO).

Poden assistir a les reunions de la Comissió, amb veu però sense vot, els assessors de les representacions respectives, els quals han de ser citats a les reunions.

11.3. La comissió paritària es dotarà de un/a President/a el qual a la vegada podrà dotar-se d'un/a secretari/a. La Presidència o en el seu cas la Secretaria convocarà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions. La sol·licitud s'efectuarà a la Secretaria per escrit i amb indicació de l'assumpte o assumptes a tractar.

La Presidència o en el seu cas la Secretaria, en el termini dels 4 dies següents a la recepció de la sol·licitud, assenyalarà dia i hora per a la celebració de la reunió, que haurà de comunicar per escrit a les parts.

11.4. Els acords s'hauran de prendre per majoria de cadascuna de les representacions (empresarial i sindical).

Es confeccionarà un "acta" que recollirà tant els assumptes tractats com el contingut dels acords assolits, o en el seu cas la existència de desacord. La Presidència o en el seu cas la Secretaria, lliurarà còpia d'aquesta acta a cadascuna de les representacions i procedirà al seu registre al Departament de Treball.

11.5. S'assenyala com a domicili de la Secretaria de la Comissió paritària el de la Muntaner, 262, 2<sup>o</sup> 2<sup>a</sup>, 08021 de Barcelona.

### **Article 12.- Submissió de qüestions a la Comissió Paritària**

Totes dues parts convenen i recomanen de sotmetre qualsevol dubtes, discrepàncies o conflictes que es presentin arran de l'aplicació o de la interpretació del Conveni al dictamen de la Comissió, abans de plantejar els diversos supòsits davant la jurisdicció competent. La Comissió ha d'emetre el dictamen esmentat amb audiència, en tot cas, de les parts interessades.

## **Capítol 2**

### **CONDICIONS ECONÒMIQUES**

#### **Article 13.- Salari de conveni**

13.1.- Any 2004. Les retribucions del present Conveni per a l'any 2004, seran les que es fixen en les taules salarials adjuntes (Annex I i Annex II) per a cada una de les províncies. Assenyalant en aquest cas les generals i les sociosanitàries.

#### **13.2.- Barcelona, Lleida i Girona**

13.2.1.- Any 2005. Des de l'1 de gener de 2005 es suprimeixen les taules de les províncies de Lleida i Girona, les qual s'equiparen a las de Barcelona. Els establiments sociosanitaris i les residències de la tercera edat afectades per aquests conveni, de les províncies de Barcelona, Girona i Lleida, aplicaran les taules generals de Barcelona.

Les taules a les que es refereix son les de l'annex II d'aquest conveni i resulten de l'aplicació, amb efecte 1 de gener de 2005, d'un increment del 2'5% sobre les taules generals de Barcelona de l'any 2004.

En el cas que l'IPC real per al conjunt nacional total publicat pel l'INE de l'any 2005 fos superior al previst, s'adaptaran les taules salarials a l'anomenat augment, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2005, regularitzant-se i abonant-se els endarreriments, durant el mes de febrer del 2006.

13.2.2.- Any 2006. S'aplicarà a la taula general existent i amb efectes des de l'1 de gener de 2006 l'increment de l'IPC previst pel govern per al conjunt nacional total.

A final d'any i en el cas que l'IPC real per al conjunt nacional total publicat pel l'INE o organisme que el substitueixi de l'any 2006 fos superior al previst, s'adaptaran les taules

salarials a l'anomenat augment, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2006, regularitzant-se i abonant-se els endarreriments, durant el mes de febrer del 2007.

### 13.3.- Tarragona.

13.3.1.- Pel que fa a la província de Tarragona, s'estableix des de l'1 de gener de 2005 una única taula que aplicaran totes les empreses afectades pel present conveni.

13.3.2.- Les taules salarials corresponents a la província de Tarragona experimentaran, a més dels augments generals i revaloracions a que s'ha fet esment en l'apartat 13.2 del present conveni, un increment addicional anual, a partir del 2005, equivalent al 25% de la diferència existent entre aquestes i la general de Barcelona de l'exercici corresponent, una vegada aplicat a aquesta el o els augments corresponent/s ( haurà regularització, quan es regularitzi l'IPC).

13.3.3.- La taula corresponent a l'exercici 2005, és la que figura a l'annex III d'aquest conveni.

13.4.- Per la Comissió Paritària del Conveni s'establiran i signaran les taules de cada any, tant els increments inicials com de les possibles regularitzacions, tenint les mateixes valor d'annex d'aquests conveni.

13.5.- S'estableix que si l'àmbit d'aquest pacte excedeix de la durada del present conveni les parts estaran obligades a la propera negociació a respectar-lo i que, a partir de gener de 2007 s'haurà d'aplicar automàticament el 25% d'increment aplicable a aquest any corresponent a la província de Tarragona, sense perjudici de la resta que puguin procedir del conveni.

13.6.- A partir de gener de 2008 s'aplicarà a totes les províncies de Catalunya el contingut de tot l'articulat del conveni sense cap excepció.

13.7.- Els imports assenyalats a les taules s'entenen referits a la jornada complerta del conveni, percebent-se a prorrata en altre cas.

### **Article 14.- Plus de diumenges**

S'estableix un plus de diumenge, que consisteix en 1 euro per cada hora que es treballi en diumenge, per les hores treballades entre les 0 i les 24 hores del diumenge.

En el cas de coincidir un festiu especial en diumenge, prevaldrà el plus de festiu especial sobre aquest. El plus de diumenge es percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

Aquest plus s'aplicarà a partir de gener de 2004, i es regularitzarà el seu import a l'any 2005 i següents, de la mateixa manera que la resta de conceptes retributius.

### **Article 15.- Deducció per manutenció i allotjament**

Cal efectuar al personal afectat a aquest Conveni que gaudeixi del benefici de manutenció i allotjament, en règim total o parcial, les deduccions mensuals del salari, que s'estableix a l'annex IV, que es regularitzarà de la mateixa manera que els altres conceptes econòmics cada any.

## **Article 16.- Plus de compensació d'ajut familiar**

16.1. Província de Barcelona: Les quantitats que figuren en l'annex IV s'abonaran a tots els treballadors que tinguin al seu càrrec cònjuge o fills menors de 18 anys que no treballin, o pare o mare que convisquin al seu domicili, al seu càrrec. La prestació per cònjuge s'aplicarà també en els casos de parelles de fet reconegudes com a tals en la legislació catalana sobre parelles de fet.

A partir de 2005, serà regularitzat cada any en el mateix percentatge d'augment i revisió com la resta de conceptes econòmics.

16.2. Disminuïts. Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona.: Percebran un plus de 30 euros mensuals, els treballadors que tinguin al seu càrrec cònjuge o fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, reconeguts per la Seguretat Social, que doni dret a la prestació de protecció a la família. La prestació s'aplicarà a partir de la signatura del conveni, i es revisarà l'any 2006, igual que tots els demés conceptes econòmics.

La percepció d'aquesta prestació de 30 euros per cada un dels disminuïts, es incompatible en tot cas, amb la prestació general d'ajuda familiar establerta en aquest article, per a aquests familiars.

## **Article 17.-Antiguitat**

17.1.- S'estableix per a 2004, en la quantia que s'indica a les taules de l'annex V, per a les diferents províncies.

17.2.- A partir de 2005 serà revisat en el mateix percentatge de la resta de conceptes retributius. S'acompanya con annex VI la taula corresponent a 2005 amb l'increment del 2,5% respecte a la de l'any 2004, queda pendent de la revisió en el seu dia de l'IPC.

17.3.- A l'any 2006, s'aplicarà des de l'1 de gener d'aquest any, l'increment de l'IPC previst pel Govern per al conjunt nacional total. En el cas que l'IPC real per al conjunt nacional total publicat per l'INE o organisme que el substitueixi, fos superior al previst, s'adaptaran les taules salarials amb efectes retroactius a 1 de gener de 2006, fent efectius els endarreriments al mes de febrer de 2007.

17.4.- La Comissió paritària del Conveni elaborarà les taules salarials de cada un dels anys, tant dels increments inicials com de les possibles regularitzacions, tenint aquestes valor d'annexos del conveni.

17.5.- Cal pagar aquest import en les 12 mensualitats i en les 2 pagues extraordinàries.

17.6.- Es considera el dret a percebre-la a partir del dia d'ingrés a l'empresa, sigui quina sigui la modalitat contractual que s'hagi pactat.

17.7.- Aquestes quantitats es refereixen a la jornada completa establerta en el conveni i es percebran prorratejades en un altre cas.

## **Article 18.-Premi de fidelitat**

S'estableix un premi de fidelitat en els termes següents:

18.1. Els treballadors que prestin serveis en l'empresa durant vint-i-cinc anys, tindran dret, al consolidar l'antiguitat, a un premi consistent en un mes de vacances, addicional al que tenen per dret de gaudir en aquell any. El treballador podrà substituir aquest premi per la seva compensació en metàl·lic.

18.2. Les empreses que tinguin més d'un treballador que compleixin aquests requisits, podran aplicar aquests premis esglaonadament.

18.3. Tots els treballadors amb una antiguitat en l'empresa de més de deu anys, en el cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o acomiadament objectiu, que determini en ambdós casos l'extinció del contracte, tindran dret a aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de vint-i-cinc anys, establert amb caràcter general.

#### **Article 19.- Hores extraordinàries**

19.1. Les hores extraordinàries, quan siguin retribuïdes ho seran amb un 25% sobre el valor de l'hora ordinària.

19.2. Es recorda a les empreses i als treballadors que el límit legal establert per a la realització d'hores extraordinàries és de 80 hores l'any.

19.3. Les hores extraordinàries estructurals seran les que es realitzin per cobrir les necessitats eventualment extraordinàries en el centre sanitari.

Els comitès d'empresa i delegats de personal, tindran en relació a aquestes hores extraordinàries estructurals, les facultats que les normes legals vigents els hi atribueixen.

#### **Article 20.-Pagues extraordinàries de juny i desembre**

Les 2 gratificacions extraordinàries respectives, equivalents al valor d'una mensualitat del salari de Conveni més l'antiguitat, s'han de pagar els mesos de juny i desembre a tots els treballadors afectats per aquest Conveni.

Les gratificacions esmentades s'han de fer efectives: la primera abans del 20 del mes de juny, i la segona el 22 de desembre.

Cal pagar la part proporcional del valor d'aquestes gratificacions d'acord amb el temps treballat, en prorratgeig anual, per la qual cosa la de desembre s'estén de gener a desembre i la de juny, de juliol a juny.

#### **Article 21.- Plus transport**

##### BARCELONA

21.1 Les empreses han de pagar als seus treballadors el plus de transport especificat a l'annex VII respecte als anys 2004 i 2005.

Pel que fa a la revisió de l'IPC de l'any 2005 com de l'any 2006 s'aplicarà a les taules del plus de transport els mateixos increments econòmics que a la resta del conceptes salarials.

La Comissió paritària del Conveni elaborarà les taules salarials de cada un dels anys, tant dels increments inicials com de les possibles regularitzacions, tenint aquestes valor d'annexos del conveni.

21.2. Correspondrà el plus de jornada continuada sempre que els treballadors de jornada partida gaudeixin de manutenció al centre.

## GIRONA, LLEIDA, TARRAGONA

21.3. Pel que fa al plus de transport de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona s'aplicaran les següents regles:

21.3.1. A l'any 2004 s'incrementarà la taula de 2003 en el valor absolut en que augmenti el plus de transport de la província de Barcelona.

21.3.2. A l'any 2005 i següents el plus de transport de les províncies de Girona i Lleida s'equipararà al plus de transport de Barcelona.

21.3.3. Pel que fa a tots els centres de Tarragona s'aplicaran els mateixos percentatges d'aproximació a la taula general que s'estableixen a les taules de salari base, i això també als anys 2007 i 2008, als que es produirà l'equiparació total.

### **Article 22.- Plus distància**

22.1. Barcelona: Les empreses han de pagar al personal que resideix fora del municipi on s'ubica el centre de treball, l'import dels viatges que fa amb els mitjans habituals de transport públic.

Quan no hi hagi transport públic entre el municipi de residència del treballador i el del centre de treball, s'abonarà l'import de 0,17 € per quilòmetre, prenent com a referència la distància oficial entre municipis.

Si un treballador resident al municipi on s'ubica el centre de treball canvia la seva residència a un altre municipi, no té dret a aquest plus.

La percepció del plus de distància és incompatible amb la del plus de transport.

22.2. Tarragona, Lleida i Girona: No serà d'aplicació el plus de distància durant la vigència d'aquest conveni.

### **Article 23.- Uniformes**

Les empreses han de facilitar amb periodicitat anual, els uniformes que calguin segons les normes de cada centre. Les comeses de rentar i planxar aquests uniformes són a càrrec de l'empresa.

Així mateix i amb la mateixa periodicitat, caldrà facilitar els complements que calguin, com ara mitges i calçat, a cada treballador.

Sense perjudici d'establir la periodicitat anual per a la seva reposició es substituiran en tot cas quan sigui necessari per deterioració d'aquests.

Els treballadors estan obligats a dur l'uniforme complet, a tota hora, dins el recinte del centre de treball.

### **Article 24.-Dietes**

Per al 2004 i 2005 s'han de pagar dietes al personal que acrediti que hi té dret, d'acord amb l'annex VIII.

Pel que fa a la revisió de l'IPC de l'any 2005, com de l'any 2006 s'aplicarà a les dietes els mateixos increments econòmics que a la resta del conceptes salarials.

La Comissió paritària del Conveni elaborarà les taules salarials de cada un dels anys, tant dels increments inicials com de les possibles regularitzacions, tenint aquestes valor d'annexos del conveni.

El treballador ha de rebre dieta completa en cas que pernocti fora de casa seva.

### **Article 25.- Jubilació obligatòria**

La jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi 65 anys, quan existeixi una norma legal que habiliti als convenis col·lectius per a establir una edat de jubilació obligatòria, llevat que no tingui el període reglamentari de carència, per tenir dret a percebre la prestació per jubilació. En aquest cas, continua prestant serveis fins completar-lo, moment que s'haurà de jubilar forçosament.

Per això i fins al moment en que existeixi l'esmentada habilitació legal quedarà en suspensió l'indicat al present article que s'aplicarà als termes que prevegi la indicada norma legal.

Al moment en que es promulgui la indicada norma les parts negociadores del conveni, si ho consideren necessari per a l'aplicació i efectivitat d'aquesta norma procediran en tot cas a la nova redacció del text d'aquest article.

### **Article 26.-Plus nocturnitat**

El plus de nocturnitat consistirà en un 25% del salari conveni al que fa referència l'art. 13 del present conveni. A l'annex VIII s'estableixen les taules per a l'any 2004.

Als anys 2005 i 2006, el plus de nocturnitat es regularitzarà en les mateixes condicions previstes al salari base. En el cas de què al final de l'exercici l'IPC real per al conjunt nacional total publicat per l'INE o organisme que el substitueixi, fos superior al previst es regularitzaran les taules salarials amb efectes des del 1r dia de cada any, fent efectius els endarreriments si haguessin al mes de febrer de l'any següent.

Aquest plus s'abonarà proporcionalment a les hores treballades en el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores, llevat que el salari s'hagi establert atenent a què el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa. En l'esmentat annex VIII, es reflexa el plus de nocturnitat en valors mensuals i jornada completa en horari nocturn.

### **Article 27.- Festius especials**

Pel seu especial significat, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'Any. Els treballadors que prestin serveis des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 de desembre fins la finalització del torn de tarda del dia 25, i des de l'inici del torn de nit del dia 31 de desembre a l'1 de gener, fins la finalització del torn de tarda del dia 1, percebran un plus econòmic en les següents condicions:

- a) Si es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% sobre el valor del dia.
- b) Si no es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% del qual li correspon cobrar segons l'article 31 d'aquest conveni.

### **Article 28.- Rebut salaris**

És una obligació ineludible que es confeccionin els rebuts de salari en els models oficials o en els substitutius degudament autoritzats. Aquests rebuts han d'indicar conceptes retributius meritats pel treballador, degudament desglossats, i han d'especificar les retencions aplicades i les prestacions de la Seguretat Social pagades, i també les bases per les quals es cotitza a la Seguretat Social. Cal lliurar-ne el duplicat al treballador.



Amb l'objectiu d'afavorir la simplicitat, els augments retributius atorgats per aquest conveni, s'han d'integrar en els conceptes corresponents, sense que s'hagin de desglossar.

### **Capítol 3**

#### **Condicions laborals**

##### **Article 29.- Jornada i horari**

29.1. La jornada laboral d'aquest conveni s'estableix en 1.754 hores anuals per als treballadors en torn de dia i de 1.746 hores també anuals per als treballadors del torn de nit.

Es respectaran les condicions particulars més beneficioses existents en l'actualitat en la matèria.

##### **Article 30.- Guàrdies**

Per donar cobertura al funcionament continuat i permanent dels establiments sanitaris i/o d'atenció a les urgències i emergències mèdiques, els treballadors podran fer una jornada complementària que sumada a la jornada ordinària no excedirà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput trimestral.

No computarà en aquesta durada màxima, els períodes en què el treballador estigui en situació de localització, llevat que la seva presència física en el centre sigui requerida, i per l'exacta durada d'aquesta.

La jornada complementària no tindrà en cap cas consideració de jornada extraordinària.

El conveni col·lectiu incorporarà automàticament la regulació legal que sobre aquesta matèria dicti l'estat espanyol, iniciant-se entre les parts negociadores d'aquest conveni l'oportuna negociació complementària respecte a les matèries que la normativa legal senyali que han de ser objecte de negociació col·lectiva.

##### **Article 31.- Diumenges i festius**

31.1. Es garanteix a tot el personal afectat per aquest conveni gaudir en forma alterna de 2 de cada 4 diumenges.

31.2. S'aplicarà el calendari de dies festius establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

31.3.- El calendari laboral a cada centre s'establirà amb periodicitat anual, prèvia consulta al Comitè d'Empresa i/o Delegats dels Treballadors dins del primer trimestre de cada any, a partir de la signatura del conveni.

31.4. Les hores treballades en dia festiu intersetmanal que no tinguin descans compensatori, s'abonaran amb un 75% de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària.

##### **Article 32.- Vacances**

32.1. El període de vacances s'ha de gaudir de maig a setembre, ambdós inclosos. En aquest cas, és gaudirà de 30 dies naturals. Si no és possible gaudir-les durant el període esmentat, les vacances seran de 34 dies naturals.

32.2. En el moment d'establir els quadres de vacances, de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es tindrà en compte les sol·licituds fetes pels treballadors

individualment de fraccionament de les vacances en 2 períodes. Aquest fraccionament s'establirà de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

32.3. Si les vacances ja estiguessin programades, i el període de baixa per maternitat o accident de treball o malaltia professional coincidís en tot o en part amb les mateixes, els esmentats períodes de baixa no disminuirien el dret a les vacances que es gaudiran sempre dins de l'any natural, a continuació de la baixa.

32.4. Les vacances començaran sempre en dia laborable per al treballador.

### **Article 33.- Festes de setmana santa i Nadal**

Els treballadors tenen dret a 1 dia festiu per Setmana Santa i un altre per Nadal. Tots 2 dies s'han de gaudir durant la Setmana Santa o en la Setmana de la festa de Nadal. Per raons organitzatives es poden gaudir aquests dies de festa fora d'aquest període, però dins de les 2 setmanes anteriors o posteriors a la Setmana Santa o Nadal. Si el gaudir d'aquests dies festius dins els períodes esmentats no és possible, s'ha de compensar econòmicament o amb un altre dia de descans tal i com les altres festes d'entre setmana.

Els dies festius de Setmana Santa i Nadal tindran, a partir de la signatura del conveni, la consideració de jornada efectivament treballada. Per tant a l'any 2005 només tindrà aquesta consideració el festiu de Nadal.

### **Article 34.-Interrupció per descans**

34.1. Descans entre jornades. Entre jornada i jornada de treball haurà un descans ininterromput de 12 hores com a mínim.

34.2. Descans setmanal. El treballador tindrà dret a un descans mínim setmanal de 36 hores, acumulable per períodes de fins 14 dies.

34.3. Descans dins de la jornada. El personal que fa un horari continuat de 12 hores té dret a 45 minuts de descans retribuït dins la seva jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

El personal que fa un horari continuat de més de 5 hores té dret a un descans retribuït de 20 minuts dins la jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

### **Article 35.-Incapacitat temporal (IT) i Risc durant l'embaràs**

35.1. Barcelona:

35.1.1. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral.

En els supòsits d'IT, derivada de malaltia comuna i accident no laboral, les empreses garantiran als seus treballadors/es el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebin la totalitat del salari mensual pactat en el present conveni pels següents períodes:

- a) 30 dies discontinus per any natural, i
- b) fins 90 dies continus.

Només en la situació de baixa per malaltia comuna, i des del segon procés de baixa, existirà una carència de 5 dies que no seran retribuïts, més que amb el que estableix la legislació vigent (60%) sense els complements propis de les altres situacions regulades. El

total de dies de carència no computaran als efectes dels dies establerts en el paràgraf primer.

35.1.2. Incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional i situació de risc a l'embaràs.

En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional o situació de risc a l'embaràs, les empreses garantirán als seus treballadors el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebin la totalitat del salari mensual pactat en el present conveni fins a un total de 120 dies per any natural, en un o varis períodes de baixa.

### 35.2. Tarragona:

En els casos d'Incapacitat Temporal, accident de treball o malaltia professional o situació de risc a l'embaràs, l'empresa ha de garantir als treballadors/es afectats pel present conveni, el complement necessari perquè, juntament amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, percebin la totalitat del salari pactat en el Conveni i pels períodes següents:

Fins a 4 dies per any natural d'IT amb la presentació prèvia de la baixa del metge.

Fins 120 dies en els casos d'accident de treball o malaltia professional i a la situació de risc a l'embaràs.

Per 180 dies si les causes són motivades per una mala adequació de les instal·lacions.

### 35.3. Lleida:

Les empreses garantirán el salari d'acord amb la base de cotització, en els casos de baixa per malaltia comuna, a partir del 31è dia de baixa i fins un màxim de 120 dies per any natural, abonant el complement necessari entre la indemnització a càrrec de la Seguretat Social d'acord amb la base de cotització.

En els casos d'accident de treball, malaltia professional i a la situació de risc a l'embaràs o bé malaltia comuna amb hospitalització continuada, el complement necessari s'abonarà des del primer dia de baixa fins 180 dies per any.

### 35.4. Girona:

Les empreses afectades per aquest Conveni, en els casos d'incapacitat temporal per malaltia comú o accident no laboral, i tan sols per un període de 45 dies, garantirán als seus treballadors el complement necessari per què, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, percebin la totalitat del sou pactat en aquest conveni. El complement esmentat es meritirà un cop transcorregut el 1r mes de la baixa. Les empreses abonaran els 3 primers dies de baixa per malaltia, el 100% del sou.

Les empreses garantirán als treballadors/es en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o en situació de risc a l'embaràs, el 100% del seu sou real, havent de pagar, en conseqüència, les empreses el corresponent complement del 25%. Aquesta obligació s'estendrà als 60 primers dies de la baixa, amb el límit màxim de la legislació d'accidents de treball.

## **Article 36.- Permisos**

36.1. Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a un permís retribuït de 3 dies per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte a la qual el treballador no ha d'aportar cap justificant.

El treballador ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència.

36.2. El permís en cas de matrimoni és de 15 dies naturals, acumulables al període de vacances. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin, d'acord amb la Llei catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parella.

36.3. En el cas de naixement d'un fill, el permís és de 3 dies naturals, que es poden ampliar a 5 dies naturals si el treballador ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres. Les treballadores embarassades tindran dret a gaudir de permís per temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins la seva jornada laboral.

36.4. El permís és de 2 dies, ampliable a 7, si el treballador ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres, per malaltia o accident greu o hospitalització del cònjuge, fill, pare o mare d'un o de l'altre cònjuge, néts, avis o germans. El parentiu s'ha d'entendre tant per consanguinitat com per afinitat fins el segon grau. En tot cas es considerarà malaltia greu aquella que exigeixi intervenció quirúrgica amb anestèsia general o epidural.

36.5. En cas de mort dels familiars esmentats, el permís és de 2 dies, també ampliables a 5 si el treballador ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres del seu domicili.

36.6. Per trasllat de domicili habitual, el permís és d'1 dia.

36.7. Cal donar un permís pel temps indispensable per donar compliment a un deure inexcusable de caràcter públic.

36.8. També s'han de concedir els permisos necessaris per a concórrer a exàmens, com també una preferència per triar el torn de feina si aquest és el règim instaurat a l'empresa, en cas que cursi regularment estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, tenint en compte que només es retribueixen aquells permisos que corresponen a 10 dies per any natural.

El treballador gaudeix d'aquest permís el dia natural en què té l'examen, si presta serveis al centre de jornada diürna. Si treballa al torn de nit, gaudeix del permís la nit abans del dia de l'examen.

36.9. Els permisos a que fa referència aquest article, si es gaudeixen, tenen a tots els efectes la consideració de jornada de treball efectiu.

### **Article 37.- Excedència forçosa per tenir cura de menors o familiars**

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per natura com si és fill per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a contar des de la data de naixement, o en altre cas de la resolució judicial o administrativa. En el cas d'adopció internacional el dret neix en el moment de la notificació de l'ambaixada. L'excedència que contempla aquest article, constitueix un dret individual dels treballadors homes o dones. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells tindrà dret a l'excedència. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi a la que s'estava gaudint.

La durada d'aquesta excedència s'establirà pels períodes següents:

a) Un període que, sumat a la baixa maternal, arribi al període màxim de 12 mesos. Durant aquest temps, el treballador podrà aprofitar els programes de formació establerts en l'empresa, encara que es trobi en situació d'excedència, com si estigués en actiu.

El treballador contractat com a interí per a substituir al treballador durant el període de baixa per maternitat té prorrogat automàticament el seu contracte d'interinitat durant tot el temps de l'excedència, sense que faci falta cap especificació ni aclariment al contracte subscrit a aquest efecte.

b) Un període no superior a 3 anys, a comptar des de la data de naixement del fill. El treballador contractat com a interí per a substituir al treballador durant el període d'excedència regulat en l'apartat a), té prorrogat automàticament el seu contracte d'interinitat durant tot el temps que duri aquesta excedència, sense que faci falta cap especificació ni aclariment al contracte subscrit a aquest efecte, llevat que l'empresa opti per cobrir l'excedència amb un treballador aturat.

c) També tindran dret a un període d'excedència que no podrà ser superior a 1 any, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda. Quan un nou familiar dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que estava gaudint. Els requisits formals per a la sol·licitud i atorgament d'aquesta excedència són els mateixos que els establerts per a les excedències per naixement d'un fill.

En el cas que el pare i la mare treballin, només un dels dos podrà exercir aquest dret.

Les excedències regulades en aquest article s'han de sol·licitar sempre per escrit, amb 15 dies d'antelació com a mínim, respecte a la data en què comença. L'empresa ha de comunicar la concessió, també per escrit, en el termini dels 5 dies següents.

Les excedències regulades en aquest article, no es retribueixen però si computen a l'efecte de l'antiguitat. Al final de l'excedència, el treballador s'ha de reincorporar automàticament al seu lloc de treball amb les mateixes condicions que tenia abans.

### **Article 38.- Excedències voluntàries**

38.1. Els treballadors amb un any de servei poden sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 6 mesos, ni superior a 5 anys, el temps que dura aquesta situació no es computa a cap efecte.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim, aquesta podrà prorrogar-se anualment fins el límit.

L'excedència sempre s'ha de considerar atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa mentre aquesta duri, i no es pot utilitzar per prestar serveis en empreses que apliquin aquest conveni.

Si el treballador no sol·licita el reingrés o pròrroga abans que se li acabi l'excedència, se'l dóna de baixa definitiva a l'empresa. Si sol·licita el reingrés, està condicionat al fet que hi hagi una vacant a l'empresa de la mateixa categoria. Si no hi ha vacant a la categoria pròpia i sí a l'inferior (dins el mateix grup), l'excedent pot optar per ocupar aquesta plaça, amb el salari que correspongui, fins que no hi hagi la vacant esmentada.

El treballador amb una excedència voluntària reconeguda ha de cobrir un nou període de, com a mínim, 4 anys de serveis efectius a l'empresa, abans de poder-se acollir a una altra excedència de la mateixa naturalesa.

Els treballadors que exerceixen tasques sindicals d'àmbit local o superior poden sol·licitar a l'empresa de passar a una situació d'excedència, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del lloc de treball, i s'han de reincorporar a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a comptar de la cessació del seu càrrec, amb un preavís de 15 dies, com a mínim, respecte a la data de reincorporació.

Els treballadors que prestin serveis en règim de voluntariat no retribuït per a organitzacions no governamentals, tindran dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del seu lloc de treball, que no computarà a efectes d'antiguitat, per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. Els treballadors hauran de sol·licitar la seva reincorporació abans que finalitzi el període d'excedència atorgat. Aquesta no es podrà tornar a sol·licitar fins passats 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència atorgada per aquest motiu.

38.2. Tan mateix els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any tindran dret a una excedència no retribuïda per un any natural que no computarà a efectes d'antiguitat, i tindrà una durada mínima d'un mes i màxima de tres mesos. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i no podrà ser utilitzada per prestar serveis en establiments o centres sanitaris que apliquin aquest conveni. No es podrà sol·licitar a l'època de vacances (maig a setembre) de cada any. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 12 mesos. A la finalització del període d'aquesta excedència el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

### **Article 39.- Pauses i reduccions de jornada**

39.1. Per a la lactància del fill menor de 9 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions.

El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots dos són treballadors de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. Si el treballador/a causes baixa definitiva a l'empresa abans dels nou mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indègudament percebudes.

S'estableix així mateix la possibilitat d'acumular, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

39.2. En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats després del naixement, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Tanmateix, podrà reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de salari. Si els dos treballen a la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquests drets.

39.3. Qualsevol treballador que tingui cura directa d'un menor de 6 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial sempre que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral com a mínim d'un terç i com a màxim de la meitat, amb la disminució corresponent del salari. Només un dels cònjuges o dels membres de la unió estable de parella es pot acollir a aquest dret.

39.4. El mateix dret es reconeix a qui tingui cura d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no desenvolupi cap activitat i que per raons d'edat, accident o malaltia estigui incapacitat i no es pugui valer per si mateix.

39.5. La concreció horària i la concreció del període de gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un menor familiar dels previstos en aquest article correspon al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació, quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

#### **Article 40.- Garanties en cas d'arrest**

Es reserva el lloc de treball als treballadors detinguts o privats de llibertat pel temps que sigui, en el cas de sobreseïment o sentència en ferm absolutòria. A aquest efecte, s'entén que es poden reincorporar al lloc que ocupin idòniament. S'haurà de respectar en cada moment el salari que correspon a la seva categoria professional.

#### **Article 41.- Condicions laborals del personal intern**

El personal intern és subjecte als mateixos drets i deures que la resta del personal. La jornada laboral és la mateixa, i cal retribuir-ne qualsevol prolongació com a hores extraordinàries. Fora de les hores de feina no pot romandre a les dependències de la feina, llevat que hi estigui autoritzat.

#### **Article 42.- Assistència mèdica**

Les empreses afectes a aquest Conveni, sempre que tinguin un concert amb CatSalut, han de prestar assistència mèdica gratuïta als seus treballadors, incloent-hi els beneficiaris de la tarja sanitària, dins les especialitats que hagin concertat.

En cas que no es pugui aportar l'autorització de visita per part del Servei Català de la Salut, les empreses han d'efectuar el 50% de descompte de les consultes i exploracions que es facin als treballadors, com també al cònjuge, pares, fills o germans, sempre que convisquin al mateix domicili que el treballador i que siguin a càrrec seu.

L'ingrés en els centres sociosanitaris ha de ser prèviament acceptat per les comissions corresponents.

#### **Article 43.- Seguretat i Salut laboral.**

L'empresari té el deure de protegir la salut dels treballadors davant dels riscos laborals. Per a això garantirà la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb la feina. En aquests sentit prendrà totes les mesures que siguin necessàries d'acord amb el següent:

##### **43.1 Dret a la protecció enfront dels riscos laborals.( 14 LPRL)**

43.1.1 Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'esmentat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals. Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 incloent les modificacions aportades per la llei 54/2003 ( Des d'ara LPRL), formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

43.1.2 En compliment del deure protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A

aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de Pla de Prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV de la LPRL.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització del treball.

43.1.3 L'empresari haurà de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

43.1.4 Les obligacions dels treballadors establertes en la LPRL, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això li eximeixin del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que pugui exercitar, si s'escau, contra qualsevol altra persona.

43.1.5 El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no hauran de recaure de cap manera sobre els treballadors.

## 43.2 Principis de l'acció preventiva.

43.2.1 L'empresari aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article anterior, conforme als següents principis generals:

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.
- g) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- h) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- i) Donar les degudes instruccions als treballadors.

43.2.2 L'empresari prendrà en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.



43.2.3 L'empresari adoptarà les mesures necessàries a fi de garantir que només els treballadors que hagin rebut informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

43.2.4 L'efectivitat de les mesures preventives haurà de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador. Per a la seva adopció es tindran en compte els riscos addicionals que poguessin implicar determinades mesures preventives, les quals només podran adoptar-se quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels quals es pretén controlar i no existeixin alternatives més segures.

43.2.5 Podran concertar operacions de segur que tinguin com fi garantir com àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball, l'empresa respecte dels seus treballadors.

### 43.3 Pla de Prevenció de Riscos laborals. (16 LPRL)

43.3.1 La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals a que es refereix el paràgraf següent. Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

43.3.2 Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos, que podran ser portats a terme per fases de forma programada, són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.

### 43.4 Informació, formació, consulta i participació dels treballadors.

Un dret genèric de tot treballador és tenir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, en compliment d'aquest deure de protecció l'empresari garantirà als treballadors el dret a:

#### 43.4.1 Informació sobre:

- a) Els riscos per a la seguretat i la salut en el treball tant aquells que afectin a l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció.
- b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior.

En les empreses que contin amb representants dels treballadors, la informació es facilitarà per l'empresari als treballadors mitjançant aquests representants; no obstant, deurà informar-se directament a cada treballador dels riscos específics del seu lloc de treball o funció. Cada centre de treball facilitarà als treballadors un protocol d'actuació clar, concret i detallat d'actuació en cas d'exposició accidental a productes biològics i bioperillosos.

Aquest protocol haurà de ser d'utilitat o funció pràctica en cas d'accident, independentment de quin sigui el punt on es produeix, el torn o el lloc de treball.

#### 43.4.2 Formació:

- a) El treballador/a rebrà una formació teòrica - pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, tant al ser contractat (en qualssevol modalitat o durada d'aquest) com per canvi de les condicions de treball o funcions que ocupi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.
- b) La formació deurà estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.
- c) Serà impartida dins la jornada de treball o descomptant-les de la jornada laboral.

#### 43.4.3 Consulta i participació.

L'empresari haurà de consultar als treballadors, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

- a) La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- b) L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- c) La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
- d) Els procediments d'informació i documentació que es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, de la LPRL.
- e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.
- g) L'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MATEPSS).

En les empreses que tinguin representants dels treballadors, les consultes que es refereix l'apartat anterior es portaran a terme amb aquests representants. L'elecció de les MATEPSS per part de l'empresa es realitzés prèvia consulta als representants dels treballadors, tal com està contemplat en el RD 1993/95 de 7 de Desembre, en el seu article 61.

#### 43.5 Obligacions del treballador.

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Els treballadors, conforme a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran en particular de:

- 43.5.1 Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.

43.5.2 Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

43.5.3 No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.

43.5.4 Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

43.5.5 Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

43.5.6 Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos que es refereixen als apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors.

#### 43.6 Vigilància de la salut

43.6.1 L'empresari garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas es deurà optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

43.6.2 Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

43.6.3 Els resultats de la vigilància a que es refereix l'apartat anterior seran comunicats als treballadors afectats.

43.6.4 Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no podran ser utilitzat amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que portin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.

No obstant l'anterior, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament la seva funcions en matèria preventiva.

43.6.5 En els supòsits que la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser perllongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinin.

43.6.6 El temps dedicat als reconeixements mèdics exigits als treballadors per les normes de seguretat i salut laboral es consideraran amb caràcter general com temps de treball efectiu, tant si es realitzen dintre com fora de la jornada habitual.

#### 43.7 Risc greu i imminent.

43.7.1 Quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari estarà obligat a:

- a) Informar com més aviat millor a tots els treballadors afectats sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que, si s'escau, deguin adoptar-se en matèria de protecció.
- b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors puguin interrompre la seva activitat i, si fos necessari, abandonar immediatament el lloc de treball. En aquest supòsit no podrà exigir-se als treballadors que reprenguin la seva activitat mentre persisteixi el perill, excepte excepció degudament justificada per raons de seguretat i determinada reglamentàriament.
- c) Disposar el necessari perquè el treballador que no pogués posar-se en contacte amb el seu superior jeràrquic, davant una situació de perill greu i imminent per a la seva seguretat, la d'altres treballadors o la de tercers a l'empresa, estigui en condicions, tenint en compte els seus coneixements i els mitjans tècnics posats a la seva disposició, d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill.

43.7.2 D'acord amb el previst a l'apartat 1 de l'article 14 de la present Llei, el treballador tindrà dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball, en cas necessari, quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

43.7.3 Quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 d'aquest article l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests podran acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Tal acord serà comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord que es refereix el paràgraf anterior podrà ser adoptat per decisió majoritària dels Delegats de Prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida a l'òrgan de representació del personal.

43.7.4 Els treballadors o els seus representants no podran patir perjudici algun derivat de

l'adopció de les mesures que es refereixen els apartats anteriors, llevat que haguessin obrat de mala fe o comès negligència greu.

#### 43.8 Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

43.8.1 L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A tal fi, deurà tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els treballadors no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

43.8.2 Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

#### 43.9 Protecció de la maternitat

43.9.1 L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

43.9.2 Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta deurà ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari deurà determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, tot i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

Quan la treballadora embarassada no pugués prestar serveis de conformitat amb el disposat en aquest article, les empreses garantirán el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social percebin la totalitat del salari establert en el present conveni fins a un total de cent vint dies per any natural, en un o diversos períodes de suspensió de contracte.

43.9.3 El disposat en els anteriors nombres d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

43.9.4 Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

#### 43.10 Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal.

43.10.1. Els treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, hauran de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa a la qual prestin els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les assenyalades en el paràgraf anterior no justificarà en cap cas una diferència de tracte pel que fa a les condicions de treball, en quant a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

La LPRL i les seves disposicions de desenvolupament s'aplicaran plenament a les relacions de treball assenyalades en els paràgrafs anteriors.

43.10.2 L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors que es refereix l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals vagin a estar exposats, en particular quant a la necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball a cobrir, així com sobre les mesures de protecció i prevenció enfront dels mateixos.

Les esmentades treballadores rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals vagin a estar exposats.

43.10.3 Els treballadors a que es refereix el present article tindran dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes establerts en l'article 22 de la LPRL i en les seves normes de desenvolupament.

43.10.4 L'empresari deurà informar als treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si escau, al servei de prevenció previst en l'article 31

de la LPRL de la incorporació dels treballadors a que es refereix el present article, en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seves funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa.

43.10.5 En les relacions de treball mitjançant empreses de treball temporal, l'empresa usuària serà responsable de les condicions d'execució del treball en tot el relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. Correspondrà, a més, a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació previstes als apartats 2 i 4 del present article.

L'empresa de treball temporal serà responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que s'estableixen als apartats 2 i 3 d'aquest article. A tal fi, i sense perjudici del disposat en el paràgraf anterior, l'empresa usuària haurà d'informar a l'empresa de treball temporal, i aquesta als treballadors afectats, abans de l'adscripció dels mateixos, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a ocupar i de les qualificacions requerides.

L'empresa usuària deurà informar als representants dels treballadors a la mateixa de l'adscripció dels treballadors posats a disposició per l'empresa de treball temporal. Les esmentades treballadores podran dirigir-se a aquests representants en l'exercici dels drets reconeguts en la LPRL.

#### 43.11 Coordinació d'activitats empresarials

43.11.1 Quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors de dues o més empreses, aquestes deuran cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. A tal fi, establiran els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre els mateixos als seus respectius treballadors, en els termes prevists en l'apartat 1 de l'article 18 de la LPRL.

43.11.2 L'empresari titular del centre de treball adoptarà les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupin activitats en el seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectius treballadors.

43.11.3 Les empreses que contractin o subcontractin amb d'altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquelles i que es desenvolupin en els seus propis centres de treball deuran vigilar el compliment per aquests contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals.

43.11.4 Les obligacions consignades a l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 de la LPRL seran també d'aplicació, respecte de les operacions contractades, en els supòsits que els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no prestin serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal.

43.11.5 Els deures de cooperació i d'informació i instrucció recollits als articles 43.11.1 i 2 d'aquest conveni seran d'aplicació respecte dels treballadors autònoms que desenvolupin activitats en aquests centres de treball.

43.11.6 Les obligacions previstes en la coordinació d'activitats empresarials estan desenvolupades i regulades reglamentàriament pel REIAL DECRET 171/2004 de 30 de Gener que desenvolupa l'article 24 de la LPRL.

#### 43.12 Delegats de prevenció

43.12.1 Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

43.12.2 Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes que es refereix l'article anterior, conforme a la següent escala:

Treballadors: Delegats de prevenció

De 50 a 100 treballadors 2

De 101 a 500 treballadors 3

De 501 a 1000 treballadors 4

De 1001 a 2000 treballadors 5

A les empreses de fins a trenta treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. En les empreses de trenta-un a quaranta-nou treballadors haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

43.12.3 A l'efecte de determinar el nombre de Delegats de Prevenció es tindran en compte els següents criteris:

- a) Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any es computaran com treballadors fixos de plantilla.
- b) Els contractats per terme de fins a un any es computaran segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada dos-cents dies treballats o fracció es computaran com un treballador més.

#### 43.13 Competències i facultats dels Delegats de Prevenció

43.13.1 Són competències dels Delegats de Prevenció:

- a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la LPRL.
- d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A les empreses que, d'acord amb el disposat en l'apartat 2 de l'article 38 de la LPRL, no contin amb Comitè de Seguretat i Salut per no arribar al nombre mínim de treballadors establert a aquest efecte, les competències atribuïdes a aquell en la LPRL seran exercides pels Delegats de Prevenció.

43.13.2 En l'exercici de les competències atribuïdes als Delegats de Prevenció, aquests estaran facultats per a:



- a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes prevists en l'article 40 de la LPRL, als Inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 de la LPRL, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de la LPRL. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.
- c) Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'ells, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.
- d) Rebre de l'empresari les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del disposat en l'article 40 de la LPRL en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.
- f) Aconseguir de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, podent a tal fi efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió en el mateix.
- g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la LPRL.

43.13.3 Els informes que hagin d'emetre els Delegats de Prevenció a tenor del disposat en la lletra c) de l'apartat 1 d'aquest article deuran elaborar-se en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la seva decisió.

43.13.4 La decisió negativa de l'empresari a l'adopció de les mesures proposades pel delegat de Prevenció a tenor del disposat en la lletra f) del 43.13.2. d'aquest article deurà ser motivada

#### 43.14 Garantia i sigil professional dels Delegats de Prevenció.( 37 LPRL)

43.14.1 El previst en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als Delegats de Prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El temps utilitzat pels Delegats de Prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes

en aquesta Llei serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra i) del citat article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del nombre 2 de l'article 43.12.2.

43.14.2 L'empresari haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

La formació es deurà facilitar per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i deurà adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.

43.14.3 Als Delegats de Prevenció els serà d'aplicació el disposat en l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors pel que fa al sigil professional i degut respecte de les informacions a que tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

#### 43.15 Serveis de prevenció.

Són el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint per a això a l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats.

43.15.1 Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents i referent a:

- a) El disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció en l'empresa.
- b) L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut dels treballadors en els termes prevists en l'article 16 d'aquesta Llei.
- c) La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
- d) La informació i formació dels treballadors.
- e) La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- f) La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

43.15.2 El servei de prevenció tindrà caràcter interdisciplinari, havent de ser els seus mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per a això, la formació, especialitat, capacitació, dedicació i nombre de components d'aquests serveis, així com els seus

recursos tècnics, deuran ser suficients i adequats a les activitats preventives a desenvolupar, en funció de les següents circumstàncies:

- a) Grandària de l'empresa.
- b) Tipus de risc als quals puguin trobar-se exposats els treballadors.
- c) Distribució de riscos en l'empresa.

43.15.3 Es constituiran Serveis de Prevenció Propis (SPP) en totes les empreses a partir de 250 treballadors segons regula el REIAL DECRET 39/1997 i les seves característiques mínimes seran les següents:

- a) Hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives.
- b) El SPP haurà de comptar amb dos de les especialitats o disciplines preventives de medicina del treball, Seguretat en el treball, Higiene Industrial i Ergonomia i Psicologia aplicada.
- c) Les activitats preventives que no siguin assumides a través del SPP deuran ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

#### 43.16 Comitè de Seguretat i Salut

43.16.1 El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

43.16.2 Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball que contin amb 50 o més treballadors. El Comitè estarà format pels Delegats de Prevenció, per una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix el paràgraf anterior. En les mateixes condicions podran participar treballadors de l'empresa que contin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.

43.16.3 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que contin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè Intercentros, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

#### 43.17 Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

43.17.1 El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A aquest efecte, dins ell es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que es refereix l'article 16 de la LPRL modificat per la Llei 54/2003 i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

43.17.2 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per a:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.
- b) Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau.
- c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

43.17.3 A fi de donar compliment al disposat en la LPRL respecte de la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es podrà acordar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut o, en defecte d'això, dels Delegats de Prevenció i empresaris de les empreses que manquin d'aquests Comitès, o altres mesures d'actuació coordinada.

#### 43.18 Mesures d'emergència

L'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a la mateixa, deurà analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si escau, el seu correcte funcionament. El citat personal deurà posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari deurà organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que quedi garantida la rapidesa i eficàcia de les mateixes

#### **Article 44.- Menjadors**

44.1. Totes les empreses afectades per aquest conveni han de disposar d'un local degudament habilitat per menjar al centre de treball.

En aquest local s'han de proporcionar dinars o sopars al treballador que necessiti fer aquests àpats al centre de treball per raó del seu horari de servei. Hi té dret, a més, si l'entrada o la sortida de l'horari laboral coincideix en mitja hora, abans o després, amb el dinar o el sopar, i sempre que el local romanguí obert.

Les empreses no poden modificar els horaris actuals d'obertura i tancament d'aquests locals per a menjar sense un acord previ amb el Comitè d'empresa o els delegats de personal.

44.2. El preu dels menjars s'estableixen a l'annex IX per dinar o sopar i serà regularitzat en els mateixos percentatges que la resta de conceptes econòmics.

44.3. Les empreses que no han establert aquest servei per a tots dos àpats o per a una d'elles han de fixar l'horari d'acord amb el comitè.

El treballador ha de sol·licitar aquest servei amb prou temps, d'acord amb la normativa interna establerta.

## **Capítol 4**

### **Ingressos, cessaments i ascensos**

#### **Article 45.- Ingressos**

S'estableix un període de prova per al personal que ingressa per prestar serveis a les empreses afectades a aquest Conveni, que correspon a:

- a) 6 mesos per a llicenciats.
- b) 4 mesos per a diplomats.
- c) 2 mesos per a administratius i tècnics.
- d) 1 mes per a personal no qualificat.

Per als contractes no indefinits no serà superior a la tercera part de la durada total del contracte.

#### **Article 46.- Modalitats contractuals**

##### 46.1. Contractes en pràctiques

Regirà la regulació legal de l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, amb les següents particularitats: treballador contractat en pràctiques rebrà el 70% de la retribució durant el primer any del seu contracte i el 85% al segon. El contracte es pot subscriure per un període inicial no inferior a 6 mesos amb possibilitat de 2 pròrroques, la 2a ha de ser per la resta dels 2 anys de contracte.

##### 46.2. Contractes per a la formació.

Es regirà també per la regulació legal de l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, amb les següents particularitats: els treballadors tenen dret a rebre el 100% del salari mínim interprofessional, en el cas que la seva jornada sigui del 85%, abonant-se en tot cas l'excés si tenen la formació teòrica complerta, o la menor jornada, si la formació teòrica és més del 15%, a prorrata del SMI. No es podrà utilitzar aquest tipus de contracte per a categories que els seu exercici exigeixi l'existència d'un títol acadèmic o de formació professional, com auxiliar d'infermeria i tècnics de laboratori.

##### 46.3. Contractes per obra o servei determinat (article 15.1.a.) de l'Estatut dels treballadors.

Es podrà subscriure per les empreses per aquelles feines o treballs amb substantivat pròpia dintre d'elles, i en aquells casos d'establiment de concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora dels centres, de feines específiques, o programes experimentals o d'altre ordre. En el contracte haurà de constar de manera clara i precisa una completa identificació de l'obra o servei per la qual es contracta. El contracte es farà sempre per escrit i es notificarà als representants del treballadors. Una vegada acabada l'obra o servei si no hagués denúncia expressa i es continués prestant serveis el contracte es considerarà per temps indefinit.

Abans de la formalització d'aquest tipus de contracte es comunicarà als representants dels treballadors la classe d'obra o servei que es tracta en el cas de contractes amb tercers.

#### 46.4. Contractes eventuais (article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

Es podran fer quan les circumstàncies de mercat, acumulació de feina o excés de treball així ho exigeixin, tot i que faci referència l'activitat normal de l'empresa. Aquest tipus de contracte es podrà dur a terme quan s'hagi detectat el motiu per a la seva utilització. En el contracte que es farà sempre per escrit, es farà constar amb precisió i claredat la causa de la contractació. La durada d'aquest contracte serà com a màxim de 12 mesos en un període de 18 mesos consecutius. La contractació serà comunicada als representants dels treballadors. Una vegada finalitzat el contracte si no es converteix en indefinit, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 12 dies de sou per any treballat. La contractació de caràcter eventual no podrà excedir del 20% de la plantilla de treballadors fixos, en les empreses de més de 10 treballadors.

#### 46.5. Contractes a temps parcial.

Els efectuat a partir del 29 de novembre de 1998 es regiran per les regles següents:

Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet, i se'ls respectaran el límits en matèria de descansos i jornada establerts a la Llei i en el present conveni col·lectiu. Naturalment, si un treballador ha estat contractat per prestar serveis els caps de setmana, no podrà gaudir dels dos diumenges festius al mes previstos a l'article 31 del conveni.

A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com a lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

Les empreses vetllaran per accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional, en iguals condicions que els treballadors a temps complet.

En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels treballadors a temps complet i es realitzi de forma partida, serà possible efectuar com a màxim 2 interrupcions de la jornada. Si es pacta la 2a interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa.

Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial vulguin ampliar llur jornada a temps complet, encara que sigui temporalment, s'estableix el següent:

En el supòsit que, per mutu acord entre empresa i treballador, un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o a temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació de durada determinada, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o augmentar la seva jornada i, en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial d'origen.

Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit, s'estableix que tots aquells treballadors que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa dins de l'últim trimestre de cada any.

L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell treballador que, dintre dels sol·licitants, sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa.

Els anteriors requisits seran d'aplicació en tots els supòsits contemplats a l'article 12.4. e) de l'Estatut dels treballadors, en la nova regulació del Reial decret Llei 15/1998, de 27 de novembre.

En aquells centres que, per la cobertura de contractes indefinits, tinguin establert un procediment que compleixi els principis de publicitat, concurrència, mèrit i capacitat, els treballadors a temps parcial temporal que hi vulguin accedir hauran de concórrer a la corresponent convocatòria i d'acord amb les seves bases.

Els canvis de jornada es comunicaran a l'oficina de treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

Pel que fa referència a les hores complementàries, es tindran en compte les següents particularitats:

El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en un contracte no pot excedir del 50% del nombre d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir del límit del 77% de la jornada màxima establerta en aquest conveni col·lectiu.

La direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries, respectant les següents condicions:

Dins de cada any natural i 1r trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la direcció, en funció de les necessitats del centre.

En cap cas es podran transferir més enllà del 1r trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.

El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades amb un preavís de 7 dies, llevat els casos de peremptòria i imprevisible necessitat.

Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial, i de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial.

46.6. Contracte fix de serveis discontinus. Si es concerta per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa, els treballadors seran cridats per l'ordre d'antiguitat en l'empresa dintre de cada categoria

#### **Article 47.- Preavis de cessament**

El personal que vulgui cessar voluntàriament en les empreses ho ha de comunicar amb els terminis de preavis de cessament següents:

a) Personal tècnic de grau superior i mitjà, ATS/DI i administratius: 1 mes.

b) Resta de personal: 14 dies o jornades laborals.

L'incompliment del termini de preavis comportarà una deducció en la liquidació laboral de la remuneració que correspon als dies que s'ha endarrerit el preavis.

El cessament s'ha de notificar mitjançant un butlletí que l'empresa ha de facilitar i que el treballador ha de signar per duplicat. El treballador se n'ha de quedar un.

#### **Article 48.- Ascensos**

48.1. Les plantilles administratives de 10 treballadors i fraccions de 10 (en aquest cas, segons la Comissió paritària) s'han d'estructurar de la manera següent: 1 cap de negociat, 2 oficials/als administratius de 1a, 3 oficials/als administratius de 2a i 4 auxiliars administratius. El personal amb més antiguitat té preferència per cobrir vacants amb les mateixes condicions.

48.2. Per cobrir les vacants que hi ha a les diferents categories professionals que no impliquen tasques de direcció, comandament o supervisió, té preferència, amb les mateixes condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat d'acord amb les necessitats de la vacant per cobrir, i amb el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat. Això, independentment de la categoria de procedència.

#### **Article 49.- Canvi de torn**

En cas d'igualtat s'estableix preferència d'antiguitat a la categoria per al canvi de torn. En tot cas, cal respectar les preferències establertes en preceptes de dret necessari (per exemple, per estudis).

### **Capítol V**

#### **Article 50.- Classificació professional. Criteris generals.**

El personal es classifica en grups funcionals i nivells professionals en atenció a les funcions que es desenvolupin i de conformitat amb les definicions que es detallin.

L'estructura professional que s'estableixi té per objecte aconseguir una major simplicitat, funcionalitat i eficiència en l'organització dels Recursos Humans amb una denominació dels llocs de treball i definició del seu contingut funcional que estigui d'acord amb la titulació acadèmica que es deriva dels actuals cicles formatius, sense perjudici dels nivells salarials diferenciadors establerts a l'origen.

S'exclouen d'aquest àmbit de classificació:

- **El personal d'alta direcció.**

Que es regirà d'acord amb tot allò que estableixen els seus propis contractes i també en el Reial decret 1382/1985, de 1 d'agost.

- **Personal directiu i comandaments**

Atès que aquests llocs de treball integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un grau ampli d'autonomia professional i es valoren sobre la base d'objectius estratègics i consecució de resultats.

Aquests llocs comportin un grau de comandament i/o responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic, amb supervisió, control i coordinació de les activitats que es desenvolupen.

A raó del càrrec confiat el personal directiu i de comandament/supervisió es classifica en:



- Comandament superior
- Comandament intermedi

- **Aprenents**

Atès que el contracte d'aprenent és un contracte formatiu que disposa d'una detallada regulació legal i reglamentària s'ha considerat la desaparició de la figura de l'aspirant per la seva íntima connexió amb la figura de l'aprenent.

## **Article 51.- Àrees Funcionals**

S'estableixen les següents àrees funcionals en relació al contingut general de la prestació de serveis, amb independència de les titulacions necessàries.

Es defineixen tres àrees funcionals:

- **Àrea Assistencial**

Comprensiva del conjunt d'activitats directament relacionades amb la salut i l'assistència als malalts incloses aquelles que tinguin un caràcter merament auxiliar o complementari, i abastant des de les que requereixen el més alt grau d'especialització i coneixements tècnics i comportin el major grau de responsabilitat i autonomia, fins a aquelles de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeix qualificació professional elemental en alguns casos, i inferior en uns altres.

- **Àrea d'Administració**

Comprensiva del conjunt d'activitats pròpies de l'administració en tots els àmbits i nivells, i configurada amb la branca de gestió de centres i serveis, sent aquests a títol d'exemple, la gestió de personal, tasques de documentació, biblioteca i secretària, control i comptabilitat de subministraments, relació amb proveïdors, administració de béns, processos informàtics i comunicació, i en general amb les quals configurin l'aparell de gestió del servei o centre respectiu, comunicació interna i externa dels serveis i centres, custòdia, repartiment i distribució de béns i correspondència. Així mateix, s'inclouen en aquesta àrea el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la informació i recepció de persones i béns, des de les que impliquen màxima autonomia i responsabilitat, pròpies de la direcció i organització de l'activitat, i que requereixen estar en possessió de titulació i coneixements específics, fins a les de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeixen coneixements elementals i responsabilitat i iniciativa limitada.

- **Àrea de Serveis Generals**

Comprensiva d'aquelles activitats no enquadrades en les anteriors àrees d'activitat i que abasten tots aquells serveis que demanda el normal funcionament dels centres, tant si es corresponen com si no, a un ofici determinat i englobant des de les més complexes organitzativa i tècnica per a les quals s'exigeix estar en possessió de titulació i coneixements específics, màxima responsabilitat i alt grau d'autonomia, com poden ser les pròpies d'organització de l'activitat, inspecció i control tècnic del mateix, elaboració de projectes i investigació de processos, fins a aquelles altres que, sent mera execució de l'anterior, no requereixin cap tipus de destresa o habilitat específica.

## **Article 52. Els Grups Professionals**

Dintre d'ells, els nivells tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguin obligades a contemplar en la seva estructura organitzativa tots i cadascun d'ells, podent si escau, establir-se les corresponents assimilacions.

### **Article 53.- Els Nivells**

Tots els grups professionals tindran com a mínim 2 nivells en els quals el treballador podrà progressar en funció del temps de permanència en el nivell d'origen, dels resultats obtinguts en l'avaluació de l'acompliment i del seu desenvolupament formatiu

### **Article 54.-Grups Professionals**

54.1. Grup professional 1.

#### **FACULTATIUS**

Són els graduats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a exercir la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Metge, Farmacèutic, Químic, Biòleg, Físic, Odontòleg, Psicòleg...

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament. No obstant això, amb la col·laboració d'altre personal qualificat, aquests professionals exerceixen funcions de direcció, supervisió i avaluació de les diferents fases del procés d'atenció, incloent la prestació personal directa dels serveis.

54.2. Grup professional 2.

#### **DIPLOMATS**

Són els graduats mitjans que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades en el lloc de treball i funcions per a les quals són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Infermer/a, Fisioterapeuta, Llevadora, Òptic-Optametrista, Logopeda, Podòleg, Terapeuta Ocupacional...

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriuen ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles. Sense perjudici d'això, correspon als professionals sanitaris diplomats la prestació de les cures i serveis que els són propis orientades al manteniment, rehabilitació i recuperació de la salut així com la prevenció de malalties i incapacitats, activitats que desenvolupen en col·laboració amb els professionals sanitaris de nivell facultatiu en les diferents fases del procés assistencial.

54.3. Grup professional 3.

## **TÈCNICS SUPERIORS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL**

Són els treballadors que acreditant una titulació de formació professional de grau superior dintre de la família professional de sanitat o amb formació equivalent estan capacitats per a desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual van a ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on prestin serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Els Tècnics Superiors de Laboratori de Diagnòstic Clínic; en Higiene Bucodental i Educació sanitària; en imatge per al diagnòstic i en Protecció Radiològica; en Dietètica, Nutrició, Educació Sanitària i Higiene d'Aliments; en Ortoprotèsica i Ortopèdia; en Anatomia Patològica i Citologia; en Gestió de Residus; en Radioteràpia; en Audiometria, i en Documentació Sanitària i Codificació.

Contingut funcional: Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció ja que les tasques a realitzar queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

54.4. Grup professional 4.

## **TÈCNICS DE GRAU MITJÀ DE FORMACIÓ PROFESSIONAL**

Són els treballadors que, amb una titulació de formació professional de Grau Mitjà dins de la família professional de sanitat o amb formació equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessària per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on presten serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Cures auxiliars d'infermeria: Aux. d'infermeria, Aux. Geriàtric, Aux. Bucodental, Aux. Salut Mental, Aux. d'esterilització, Aux. Pediàtric, Aux. d'Atenció Primària i Cures d'Infermeria a domicili.  
Farmàcia: Tècnic en Magatzem de Medicaments i en Farmàcia Hospitalària.

Contingut funcional: Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció ja que les tasques a realitzar queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

## **Article 55. Personal Àrees d' Administració i de Serveis Generals**

55.1. Grup professional 1.

## **LLICENCIATS I ENGINYERS**

Són els titulats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Psicòleg, Sociòleg, Enginyer, Economista, Advocat, Arquitecte, Llicenciat Informàtica,...

Contingut funcional: Aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalats per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

55.2. Grup professional 2.

### **DIPLOMATS I ENGINYERS TÈCNICS**

Són els graduats de grau mitjà que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Treballador Social, Enginyer Tècnic, Aparellador, Diplomat en Relacions Laborals, en Educació Social, en Empresarials, en Programació Informàtica...

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriu ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles.

55.3. Grup professional 3.

### **PERSONAL DE GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ I FINANCES, DOCUMENTACIÓ, INFORMÀTICA I RECURSOS HUMANS**

Són els treballadors que, amb una titulació de formació professional o formació equivalent, o bé amb una capacitació i competència provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs englobats en aquest grup professional, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques similars a les encarregades a cadascun, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup deu efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques de gestió, tècniques, d'administració, finances, documentació i arxiu, informàtiques, de recursos humans, recepció, atenció al client, secretariat, etc., i actua sota control i supervisió directa del superior del que depèn.

Aquest grup s'articula sota diferents subclassificacions i àmbits d'activitat, així com en funció del grau de responsabilitats, iniciativa i nivell de capacitació, competència i experiència acreditada en cada cas.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Personal de Gestió

Caps de Secció i Negociat

Responsables d'Àrea i Activitat

Supervisors

Coordinadors

Personal d'Administració i Finances

Tècnics en administració

Comptable  
Secretàries  
Oficials Administratius  
Personal de Documentació i Arxiu  
Tècnics en documentació i Arxiu  
Personal d'Informàtica  
Tècnics d'aplicacions i sistemes informàtics  
Informàtic  
Programador  
Personal de Recursos Humans  
Tècnics de Recursos Humans

55.4 Grup Professional 4.

#### **Article 56.- Personal de Serveis Generals**

Són els treballadors que, amb una titulació de formació professional o formació equivalent, o bé amb una capacitat i competència provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs englobats en aquest grup professional, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encarregades a cadascun, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques, de manteniment, d'oficis diversos, de restauració, etc., i actua sota control i supervisió directa del superior del que depèn.

Aquest grup s'articula sota diferents subclassificacions i àmbits d'activitat, així com en funció del grau de responsabilitat, iniciativa i nivell de capacitat, competència i experiència acreditada en cada cas.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Personal de Manteniment

Engloba els serveis de Manteniment, Instal·lacions i Obres, Taller i Magatzem d'aprovisionament i als professionals: Tècnics en instal·lacions, Tècnics en manteniment, Tècnics en edificacions i obres, Oficials d'Oficis diversos,...

Personal de Serveis Hotelers

Engloba els Serveis de Cuina i Restauració, Economat, Cafeteria, Bugaderia, Rober, Planxa i Neteja i als professionals: Tècnics en hoteleria i restauració, Tècnics en cuina i serveis de restauració, Cuiners, Oficials d'Oficis diversos,...

#### **Article 57.**

57.1 Grup professional 5.

#### **ESPECIALISTES I AUXILIARS DE SERVEIS DIVERSOS**

Són els treballadors de l'àmbit assistencial i d'administració i serveis generals que, amb una àmplia i provada capacitat en relació amb el lloc de treball, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa,

però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual van ser contractats.

Aquest grup s'articula sota diferents subclassificacions i àmbits d'activitat, així com en funció del grau de responsabilitat, iniciativa i nivell de capacitació, competència i experiència acreditada en cada cas.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs englobats en aquest grup professional, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encarregades a cadascun, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

Funció Assistencial: El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals sanitaris, als quals ajuden i dels quals depenen, en totes les funcions derivades de l'assistència directa i/o indirecta als pacients, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior, mitjà o tècnics de formació professional.

Funció Administració i Serveis Generals: El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals de l'àmbit d'Administració i Serveis Generals, al que ajuden i dels quals depenen, en totes aquelles funcions derivades del seu àmbit d'activitat, excepte aquelles que per disposició legal, quedin reservades als titulats de grau superior o mitjà.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Serveis Assistencials

Conductor d'Ambulàncies, Vetllador psiquiàtric, Monitors,...

Auxiliars de Serveis Diversos (Aux. sanitari, d'esterilització, d'unitats especials, de farmàcia...)

Serveis d'Administració i Serveis Generals

Auxiliars i Ajudants de Serveis Diversos (Aux. Administratiu, Ajudant d'Oficina..)

Telefonistes, Recepcionistes, Conserges, Xofers,...

57.2 Grup professional 6.

### **AJUDANTS DE SERVEIS**

Són els treballadors de l'àmbit assistencial i d'administració i serveis generals que, amb titulació acadèmica de graduat escolar o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, executen operacions necessàries de suport a l'activitat de l'organització, d'acord amb instruccions específiques i precises del personal del que depenen o sota mètodes de treball objectius i estandarditzats, encarregats al lloc de treball i funcions per als quals van ser contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Serveis Assistencials

Ajudants d'oficis diversos (Ajudant conductor d'ambulància...)

Mecànic/a sanitària o Mossos de clínica

Serveis d'Administració i Serveis Generals

Ordenança, Porter, Vigilant, Cambrer...

Ajudants d'oficis diversos (ajudants de cuina...)

Mecànic/a o Mossos de Serveis Diversos (netejadora/a, cosidora/a, planxadora/a, rentaplats)

## **Capítol 6**

## **Representació col·lectiva**

### **Article 58.-Comitès d'empresa i delegats de personal**

La representació col·lectiva dels treballadors s'ha de dur a terme mitjançant els Delegats de Personal o, si s'escau, els comitès d'empresa, que, en tot cas, s'ha de constituir de conformitat amb la legislació vigent.

Els seus drets, obligacions i garanties s'han de regir de conformitat amb el Títol 3 de l'Estatut dels treballadors, si bé li són reconegudes, entre d'altres les funcions i els drets següents:

- a) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa de l'evolució professional i econòmica del sector hospitalari, la situació de l'empresa, l'evolució de l'ocupació i els concerts amb el Servei Català de la Salut.
- b) Conèixer el balanç, la memòria i el compte de resultats de l'empresa anualment, o en els períodes en què s'emetin oficialment, si són més breus. Pel que fa a les empreses que tenen la forma jurídica de Societat, tenen els mateixos drets a l'efecte de rebre la informació que la llei concedeix als socis.
- c) Participar en la implantació i la gestió del Fons Social en cas que l'empresa, d'acord amb el comitè, decideixi de crear-ne un.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa, com també els documents que justifiquen la determinació de la relació laboral.
- e) Dret a acumular en un o més membres del Comitè d'empresa o delegats de personal o delegats sindicals, el que resti de les hores sindicals no utilitzades pels altres representants dels treballadors del seu crèdit disponible, sense que per l'esmentada acumulació pugui excedir cap d'ells d'un tope de 90 hores.
- f) Les hores emprades pels Comitès d'empresa o els delegats de personal, per a reunions convocades per la direcció de l'empresa han de ser en tot cas retribuïdes, sense que es computin dins el crèdit de les hores sindicals.
- g) Els representants sindicals que participin en la Comissió negociadora del present conveni tindran dret als permisos retribuïts que els hi calguin per a dur a terme l'exercici adequat de la seva tasca negociadora.
- h) L'empresari no pot denegar una sortida "sindical" sol·licitada pel càrrec sindical amb el temps mínim de 24 hores, en cas que el delegat hagi esgotat el crèdit mensual d'hores sindicals, les que l'ultrapassin no tenen dret a retribució.
- i) Es reconeix als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa el dret a expressar amb total llibertat les seves opinions pel que fa a la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, de conformitat amb la legislació vigent.
- j) Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa que no estiguin afiliats a cap central sindical poden fer servir el seu crèdit d'hores sindicals per aconseguir informació, assessorament i, si així ho decideixen, per acudir a les reunions obertes convocades pels sindicats, en cas que es decideixin qüestions d'interès seu.
- k) Quan un treballador reuneixi la condició de membre de Comitè d'Empresa i Delegat Sindical podrà acumular les hores.

- l) Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els delegats de personal, en els terminis establerts en la LOLS.

### **Article 59.- Seccions sindicals**

Els treballadors afiliats a un sindicat, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, poden:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts de sindicat.
- b) Realitzar reunions, després d'haver-ho notificat prèviament a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre informació que li envii el seu sindicat.

Sens perjudici del que aquest conveni col·lectiu estableix, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tenen representació als comitès d'empresa i als òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques o que tenen delegats de personal tenen els drets següents:

- 1) A disposar d'un tauler d'anuncis que s'ha de localitzar al centre de treball i en un indret que en garanteixi l'accés adequat dels treballadors, per tal de facilitar la difusió dels avisos que poden interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general.
- 2) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- 3) A la utilització, a les empreses o els centres de treball de més de 250 treballadors, d'un local adequat on puguin dur a terme les seves activitats.

A les empreses o, si escau, els centres de treball que ocupen més de 250 treballadors, sigui quina sigui la mena de contracte que els vinculi, les seccions sindicals que poden constituir els treballadors afiliats als sindicats amb presència als comitès d'empresa o als òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques han de ser representades, amb caràcter general, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats, a l'empresa o al centre de treball.

Sigui per acord, sigui mitjançant la negociació col·lectiva, es pot ampliar el nombre de delegats establerts al nivell a què fa referència aquest paràgraf, que, de conformitat amb la plantilla de l'empresa o, si escau, dels centres de treball, el corresponen a cadascun.

A falta d'acords específics a aquest respecte, cal determinar el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que han obtingut el 10% dels vots en l'elecció del comitè d'empresa o a l'òrgan de representació de les administracions públiques d'acord amb l'escala següent:

De 250 a 750 treballadors:	1
De 750 a 2.000 treballadors:	2
De 2.001 a 5.000 treballadors:	3
De 5.001 en endavant treballadors:	4



Les seccions sindicals dels sindicats que no han obtingut el 10% dels vots han de ser representades per un sol delegat sindical.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del Comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques, com també, independentment dels drets que estableix aquest conveni col·lectiu, els drets següents:

1. Tenir accés a la mateixa informació i documentació de què disposa el Comitè d'empresa per mitjà de l'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què s'escau legalment.
2. Assistir, amb veu però sense vot, a les reunions del Comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, o dels òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques.
3. Ser escoltats per l'empresa abans de no adoptar cap mesura de caràcter col·lectiu que afecti els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els casos d'acomiadament o sanció.

#### **Article 60.- Quota sindical**

Per requeriment dels delegats sindicals, o directament pels sindicats o centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar del rebut de salaris mensuals del treballador que ho sol·liciti expressament l'import de la quota sindical fixada pel sindicat. Les quotes així recaptades s'han de lliurar en el termini dels 15 dies següents al descompte al representant del sindicat o central mitjançant un taló nominatiu, i amb l'especificació dels descomptes o les quotes que corresponen a cada treballador. L'empresa n'ha de rebre el rebut corresponent. Per fer el descompte de la quota sindical és imprescindible que cada treballador ho autoritzi i ho sol·liciti mitjançant un escrit adreçat a la direcció de l'empresa i amb l'especificació de la central sindical a qui s'ha de lliurar, la quantia mensual de la quota i l'ordre que se'n lliuri l'import al delegat sindical a l'empresa, o directament al sindicat o la central sindical.

La sol·licitud i la mecànica del descompte té efectivitat per períodes d'un any natural complet, encara que s'efectuï mensualment, llevat que l'interessat, deixi el lloc, que també ha de comunicar per escrit.

### **Capítol 7**

#### **Article 61.- Jubilació a 64 anys. Jubilació parcial i contracte de relleu.**

61.1.- D'acord amb el disposat en el Decret 1194/85, en el cas que els treballadors que hagin complert 64 anys es vulguin acollir a la jubilació anticipada, amb el 100% dels drets passius, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, estan obligades a substituir cada treballador que vulgui jubilar-se a l'empara d'aquesta norma, per altre treballador contractat d'entre els aturats inscrits en les oficines d'ocupació, per qualsevol de les modalitats de contractació que existeixen actualment, tret que es tracti de contractació a temps parcial, amb un període mínim de durada superior a un any. La jubilació i substitució deuen efectuar-se de conformitat amb la normativa establerta a aquest efecte per a l'aplicació d'aquesta norma.

61.2.- Així mateix es podrà utilitzar el contracte de relleu per a substituir a un treballador que concertí amb la seva empresa la jubilació parcial i en conseqüència una reducció de jornada de treball entre un mínim del 25 % i un màxim del 85 %, quan reuneixi les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim en cinc anys a l'exigida.

La durada del contracte de relleu serà indefinida o en tot cas igual al mateix temps que falti al treballador substituït per a arribar a l'edat de jubilació que es refereix el paràgraf anterior, la jornada deurà ser com a mínim igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït.

El lloc de treball del treballador relevista podrà ser el mateix del treballador substituït o altre similar, entenent per tal, llevat del cas de personal directiu, l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

## **Capítol VIII**

### **Article 62.- Carnet professional per als conductors d'ambulància**

Les empreses que tenen a les seves plantilles conductors d'ambulàncies han d'iniciar els tràmits necessaris per a l'obtenció del carnet professional davant les autoritats competents.

### **Article 63.- Descans en els casos de jornades especials**

Els conductors d'ambulàncies, com també, si s'escau, qualsevol altre treballador que hagi de fer un viatge de més de 24 hores de durada, tenen dret, en acabar-lo i de retorn al centre de treball, a un temps de repòs mínim de 8 hores abans de començar una nova jornada laboral o el nou servei que els siguin assignats. En el supòsit que aquest repòs coincideixi, totalment o parcialment, amb la seva jornada habitual de repòs, cal retribuir les hores de coincidència.

## **Capítol IX**

### **Règim disciplinari**

#### **Article 64.-**

Tot el personal, sense cap excepció, serà responsable davant la direcció de l'empresa, no sols de la funció o funcions que tingui encomanades, sinó de la seva conducta i observança dels preceptes i mesures que estableix aquest Conveni i la legislació aplicable, sense perjudici de la responsabilitat civil o criminal a què, en el seu cas tingui.

#### **Article 65.-**

Es considera falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que preceptuen les disposicions legals vigents.

#### **Article 66.-**

Tota falta comesa pels treballadors es classificaran en:

1. Lleu
2. Menys greu
3. Greu
4. Molt greu

#### **Article 67.-**

1.- Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència a la feina superiors a 10 minuts i inferiors a 20 minuts, que no originin un perjudici irreparable.
- b) La mera desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el treballador es relacioni durant el servei.
- c) Manca de pulcritud personal.
- d) No cursar en temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en un termini màxim de 5 dies després d'haver-ho fet.
- f) La inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries.

## 2.- Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència de la comissió de faltes lleus.
- b) L'abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, sempre que no originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) Negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.
- d) No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plus familiar dins els cinc dies següents a la seva producció.
- e) La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquesta desobediència, no fos manifestada de paraula, podrà ser considerada falta greu.
- f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

## 3.- Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys lleus.
- b) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.
- c) Pronunciar blasfèmies en acte de servei, així com tenir discussions injustificades o violentes durant el servei.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Falsejar dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals, per als quals se li sol·licitin.
- f) L'embriaguesa sempre que no sigui habitual, cas en el qual es considerarà com a falta molt greu.

- g) Les faltes d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no es motivi reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el qual es qualificaran com a faltes molt greus.

4.- Faltes molt greus:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 del text refós dels Estatuts del treballadors.
- b) La manca de respecte i de consideració degudes a la intimitat dels companys de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques d'ordre sexual exercides contra qualsevol treballador o treballadora de l'empresa, es sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica.

#### **Article 68.- Graduació de faltes**

La relació i graduació de les faltes, que anteriorment s'han relacionat, no és limitada, sinó merament enunciativa, i han de ser completades, en el seu cas en els Reglaments de Règim intern de les empreses.

#### **Article 69.- Abús d'autoritat**

També es considerarà falta molt greu l'abús d'autoritat per part dels caps.

#### **Article 70.- Assetjament sexual**

Es considerarà falta greu o molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home al treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu de la mateixa; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que es objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació de la feina, sobre el salari o qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

#### **Article 71.- Sancions**

Les sancions que podran imposar-se al personal que hagués incorregut en falta o faltes degudament comprovades, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal o amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.

2. Per faltes menys greus:

Suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.

3. Per faltes greus:

Suspensió de feina i sou de 10 fins a 20 dies

4. Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies, trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a 1 any. Inhabilitació per pujar de categoria durant 3 anys com a màxim, acomiadament.

## **Capítol X**

### **Formació continuada**

#### **Article 72.- Formació continuada**

Es constituirà una Comissió paritària Sectorial de Formació continuada a l'àmbit del present conveni, formada per 12 membres, sis de les organitzacions empresarials signants del Conveni (tres d'ACES, 2 de UCH i 1 de CAPS), sis dels sindicats signants del conveni.

Les parts signants acorden participar conjuntament per a adaptar el sistema de classificació professional recollit en aquest Conveni al que resulti dels treballs en curs del Institut Català de Qualificacions Professionals (ICQP) relacionats amb el catàleg de qualificacions professionals per a Catalunya.

Es prendran com referència els Acords signats per les Organitzacions Empresarials, Sindicals i l'Administració, que afectin a l'àmbit de Catalunya.

En aquest sentit, les parts consideren necessari:

- Efectuar un seguiment dels treballs realitzats pel ICQP per al sector de sanitat, i en el seu moment estudiar l'adaptació del sistema recollit en aquest conveni als resultats del mateix.
- Elaborar un pla estratègic de necessitats formatives que incideixi en la millora de la competitivitat de les empreses del sector i possibiliti el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.
- Proposar accions de formació a les empreses.
- Impulsar la formació de caràcter transversal, Ex.: idiomes, tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), habilitats comunicatives, prevenció de riscos laborals, reciclatge, promoció professional, etc...
- Promoure la formació continuada entre les empreses i els treballadors.
- Planificar les necessitats formatives del sector.
- Impulsar i proposar mesures per al foment de la formació en el sector
- Així mateix en totes les empreses que tinguin més de dos-cents treballadors/es es crearà una comissió assessora de formació en la qual participaran dos membres del comitè d'empresa i la comissió de la qual tindrà com funcions les de fer propostes en aquesta matèria a la direcció, avaluar la formació i entre d'altres:
- Realitzar el seguiment i avaluació de la formació continuada impartida en aquest àmbit.
- Elaborar criteris de selecció dels/es participants en les accions formatives.

- Les que s'acordin per la pròpia Comissió de Formació.

### **ARTICULO 73.- Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere.**

Aquestes treballadores tenen dret:

- 1) A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i en cas de desacord amb l'empresa les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.
- 2) A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.
- 3) A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que el treballador hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents.
- 4) La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- 5) A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.
- 6) A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dóna dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL I**

Les quantitats abonades voluntàriament per les empreses en concepte de bestreta del conveni, endarreriments, etc., seran absorbides per l'aplicació de l'increment salarial pactat, sense que en cap cas pugui operar devolució de quantitats per part dels treballadors.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL II**

## **CLÀUSULA DE DESVINCULACIÓ**

Les empreses que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, es trobin en situació econòmica de pèrdues o per altres causes, reconegudes i constatades per treballadors i empreses, que puguin afectar a la seva competitivitat, (fet que hauran d'acreditar documentalment), a l'objecte de possibilitar el manteniment dels actuals nivells d'ocupació, podran desvincular-se de l'increment econòmic pactat en aquest conveni col·lectiu per a tota la vigència del mateix, fins i tot el resultant de l'aplicació de la clàusula de revisió salarial.

El procediment per portar a terme el que ha estat pactat al paràgraf anterior, serà el següent:

1. L'empresa ha de lliurar a la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la desvinculació.
2. Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació quantitativa d'aquesta clàusula de desvinculació.
3. En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts sotmetran les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, que haurà d'adoptar, obligatòriament, una decisió al respecte, en el termini de 15 dies, des de la recepció de la comunicació.
4. Si la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, no arribés a cap acord sobre desvinculació ambdues parts es sotmetran als tràmits de Conciliació, Mediació i/o Arbitratge del Tribunal laboral de Catalunya.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL III**

### **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA**

Les parts signants del present conveni en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin haver-hi, 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 de l'establert en els articles 63 i 154 de la Llei de Processament Laboral vigent.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL IV**

En el cas que per la "Mesa social per a un Acord Marc de Recursos Humans en el Sistema Sanitari Català", s'arribés a acords que puguin afectar a empreses compreses a l'àmbit d'aplicació del Conveni es reunirà la comissió negociadora per donar solució a possibles conflictes de concurrència derivats de la nova situació creada.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL V**

S'establirà una Comissió Paritària d'estudi formada per les organitzacions signants del conveni que proposaran un nou redactat de l'article 35, previ estudi de la incidència de l'absentisme i les seves causes.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL VII**

S'incorpora el text consensuat en el seu moment de Grups i Nivells, en les condicions que s'assenyalen en l'annex elaborat a l'efecte, sense que la substitució del text pel de l'actual conveni i

substitució de les categories signifiqui increment salarial a cap de les categories de les quatre Províncies, fora dels pactats expressament.

A aquest efecte es crea una comissió paritària de les organitzacions signants del conveni per a la implementació de l'assimilació de categories.