

**CONVENI COL·LECTIU DELS CENTRES SOCIOSSANITARIS I/O DE SALUT
MENTAL DE CATALUNYA AMB ACTIVITAT CONCERTADA AMB EL SERVEI
CATALÀ DE LA SALUT.**

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

SECCIÓ 1. Àmbits

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu afecta, exclusivament, als centres socio-sanitaris i/o de Salut Mental que no tinguin conveni propi i que compleixin les condicions descrites a continuació:

- a) Haver estat inclosos dintre de l'àmbit funcional del vigent Conveni col·lectiu d'establiments sanitaris de hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisi clínic de Catalunya que va finalitzar la seva vigència a 31.12.2006.
- b) Acreditar uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el Servei català de la salut .

Article 2. Àmbit personal

2.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin llurs serveis als centres o institucions als quals sigui d'aplicació.

2.2 Queden exceptuades totalment de l'aplicació del Conveni Col·lectiu les persones que s'indiquen a continuació:

- a) El personal d'alta direcció, que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.
- b) Els professionals que, en l'exercici de llur activitat professional lliure, cobrin per "prestació de serveis", encara que realitzin llur activitat a locals dels centres o institucions afectats pel Conveni , donats d'alta de l'Impost d'Activitats

Econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos hom s'ajustarà a allò que estableixen llurs acords o contractes individuals, ja siguin verbals o escrits.

c) El personal pertanyent a altres empreses que prestin serveis subcontractats.

2.3- Als llicenciats i diplomats que s'incorporin als centres i institucions afectades per aquest conveni, en règim de formació especialitzada pel sistema de residència i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general els serà, si realitzen activitat laboral, d'aplicació únicament els articles 77 i 78 així com els salaris reflectits els annexos retributius del present conveni en la part que els aludeix i no els serà d'aplicació la resta d'articles del conveni.

Article 3. Àmbit territorial.

L'àmbit del Conveni Col·lectiu és la Comunitat Autònoma de Catalunya, i, per tant, afecta tots els centres de treball compresos dins el seu àmbit funcional, baldament la seu central de l'empresa o el seu domicili social radiqui fora de la Comunitat Autònoma

SECCIÓ 2. Vigència, duració, denúncia, pròrroga, comissió negociadora.

Article 4. Vigència.

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat. No obstant això, les seves condicions econòmiques tindran efectes des de l'1 de gener de 2007, excepte en aquells casos en què expressament s'indica una altra data d'efecte, d'acord amb la periodificació que s'estableix a les taules annexes.

Article 5. Duració.

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de l'any 2008 sense possibilitat de manteniment del seu àmbit funcional essent la voluntat de les parts que els centres inclosos en l'àmbit funcional d'aquest conveni passin a regir-se, a partir del 1 de gener de 2009, en les condicions que les parts estableixin, pel futur conveni que substitueixi al vigent conveni de la XHUP i centres d'atenció primària concertada .

No obstant això, els articles del conveni que tenen establerta una entrada en vigor més enllà dels terminis indicats desplegaran els seus efectes, si es donen les condicions fixades per les parts, en les dates que s'indiquen en cada cas.

Article 6. Denúncia.

La denúncia per a la revisió del Conveni resulta innecessària essent substituïda per la declaració de les parts signants en aquest conveni conforme a que aquest finalitza els seus efectes el 31 de desembre de 2008 amb les excepcions indicades en l'article anterior.

Article 7. Pròrroga.

El Conveni quedarà automàticament sense efecte en finalitzar la seva vigència no essent possible la seva pròrroga. No obstant, mentre no es signi el nou conveni que substitueixi al vigent conveni de la XHUP i centres d'atenció primària concertada on s'incloguin aquests centres, continuarien essent d'aplicació de forma transitòria les clàusules normatives d'aquest conveni.

SECCIÓ 3. Prelació de normes, absorció i compensació, vinculació a la totalitat, garantia ad personam

Article 8. Prelació de normes.

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre les Institucions compreses en el seu àmbit i els seus treballadors.

En allò que no és previst, hom s'ajustarà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació.

Article 9. Absorció i Compensació.

El conjunt de pactes que conté el present Conveni Col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor en qualsevol dels centres o institucions afectats que en siguin; per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Quant a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del Conveni, només tindran eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions del present Conveni, considerades així en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 10. Vinculació a la totalitat.

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

En el cas que es declarés judicialment nul·la alguna de les clàusules del article 18 i/o del capítol 4 i/o disposicions addicionales de desplegament, el conveni quedaria, excepte pacte exprés de les parts, totalment anul·lat iniciant les parts immediatament la negociació d'un nou conveni.

Article 11. Garantia ad personam.

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual però sempre mantenint l'estructura retributiva establerta en aquest text convencional.

SECCIÓ 4. Comissió paritària

Article 12. Comissió paritària.

12.1 Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni Col·lectiu, es crea una Comissió paritària que, a més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en què, les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

A la Comissió paritària s'hi podran sotmetre les consultes sobre interpretació del Conveni i també aquelles que es puguin plantejar sobre conflictes concrets en matèria de grups professionals.

12.2 La Comissió serà paritària i estarà integrada per 12 membres. 3 en representació de cadascun dels sindicats i 2 per cada organització empresarial signant d'aquest Conveni.

Podran actuar en qualitat d'assessors, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

12.3 En la primera reunió la Comissió paritària escollirà entre els seus membres els càrrecs de president i secretari.

12.4 La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevulla de les organitzacions sindicals o empresarials en ella representades.

La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida al president, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmeti a consideració de la Comissió.

12.5 Del que s'hagi tractat a les reunions de la Comissió paritària es redactarà una acta que signaran una persona designada per organització.

Els acords es prendran per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions.

Per poder adoptar acords, hauran d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim del 50 % de cadascuna de les dos parts, social i empresarial i addicionalment ha d'estar present el 50% de cadascuna de les organitzacions representades.

12.6 El domicili de la Comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona, carrer Bruch 72, 1º pis. 08009 de Barcelona, tot i que es reunirà on el president designi.

CAPÍTOL 2. Organització del treball, classificació professional, ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball

SECCIÓ 1. Organització del treball

Article 13. Organització del treball.

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat exclusiva de la direcció, sens perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'empresa o, si s'escau, envers els delegats de personal i sindicals.

Les empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu podran aplicar les previsions dels articles 8.2 i 9.4 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries.

SECCIÓ 2. Classificació professional

Article 14

14.1 Grups professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que assenyalem a continuació:

Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior.

1.1. Facultatius en formació

1.2. Facultatius de plantilla

Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà

1.1.- Diplomats en formació

1.2.- Diplomats en plantilla

Grup 3. Personal assistencial amb titulació i/ o formació professional o tècnica.

Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior.

Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà.

Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

6.1. Funció administrativa

6.2. Funció oficis i serveis diversos

Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació.

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sens perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums de cada centre o institució inclosos en aquest Conveni.

No obstant això, els llocs de treball, amb els seus respectius nivells, queden inclosos en els diferents grups professionals tal com es detalla en l'annex corresponent del present Conveni.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball és el que es detalla a l'annex corresponent del Conveni, de manera succinta i no excloent.

S'inclouen, a efectes clarificadors, en l'Annex corresponent l'equiparació entre els grups professionals establerts en aquest conveni i les categories que corresponien en aplicació de l'anterior conveni col·lectiu.

SECCIÓ 3. Ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball

Article 15. Ingressos

15.1 Els ingressos de personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) 6 mesos per a titulats de grau superior. (Llicenciats).
- b) 4 mesos per a titulats de grau mitjà. (Diplomats).
- c) 1 mes per a la resta del personal.

15.2. Com a excepció a la regla anterior, en els contractes temporals que tinguin des de l'inici una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat.

15.3 Si un treballador en els últims dos anys immediatament abans de la seva contractació ha estat prestant serveis a l'empresa en una feina del mateix grup professional, el període treballat amb anterioritat computarà a efectes de període de prova.

15.4 El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni indemnitzar.

Article 16. Cessaments

16.1 El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:

Personal titulat de grau superior i mitjà: 1 mes (Llicenciats i Diplomats).

Resta del personal: 2 setmanes.

16.2 Als qui incompleixin els terminis de preavis convinguts, l'empresa els podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat pel preavis pactat.

Article 17. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos.

17.1 La direcció està facultada per acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional, segons queden establerts a l'article 14 del present Conveni.

17.2 Quan el canvi comporti una modificació substancial de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

17.3 A igualtat de condicions i aptituds, s'estableix preferència a l'antiguitat en el grup professional pel canvi de torn, sempre respectant, però, les preferències establertes en preceptes de dret necessari (ex.: estudis).

17.4 Per cobrir les vacants que es produeixin als diferents grups professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió, tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitada, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat, i tot això independentment del grup de procedència.

CAPÍTOL 3

Jornada, horaris, descans diari, setmanal i anual (vacances), festius intersemanals i permisos

SECCIÓ 1. Jornada i horaris

Article 18. Jornada

18.1. La jornada efectiva de treball, excepte en aquells centres que tinguin una jornada ordinària inferior que s'haurà de respectar, serà la següent:

1.- Any 2007:

Jornada torn de dia → 1.742 hores de treball efectiu.

Jornada torn de nit → 1.734 hores de treball efectiu.

2.- Any 2008 i 2009:

Jornada grup 1 → 1.709 hores de treball efectiu.

Jornada torn de dia pels grups 2 al 7 → 1.672 hores de treball efectiu.

Jornada torn de nit pels grups 2 al 7 → 1.638 hores de treball efectiu.

3.- A partir de l'endemà del 31 de desembre del 2009 s'aplicarà la jornada contemplada en el conveni de la XHUP vigent en aquell moment.

18.2. Respecte a la reducció de la jornada és tindran en compte els següents criteris:

- a) La reducció de jornada no afectarà als treballadors amb una jornada igual o inferior a la fixada en l'article 18.1. d'aquest conveni.
- b) Els treballadors amb una jornada superior a la del present conveni però inferior a l'establerta en el conveni d'establiments sanitaris del que provenen gaudiran de la reducció necessària per adequar-se a la jornada pactada al present Conveni. En aquest cas, i sempre que sigui possible en funció de les hores a reduir, la reducció s'haurà de fer en un dia de 1 de treball. En cas contrari s'efectuarà en mòduls no inferiors a ½ hora.
- c) La resta de treballadors reduirà la seva jornada de la manera següent:
 - Durant el 2007 es reduirà, com a mínim, 1 dia de treball.
 - Durant el 2008 es reduirà, com a mínim, 3 dies de treball.
 - Durant el 2009 la jornada serà la mateixa que en el 2008.
 - Durant el 2010 es reduirà, com a mínim, 2 dies de treball
 - La resta de reducció de jornada s'establirà per la direcció de les Institucions amb negociació amb els representants legals dels treballadors. Si no s'arriba a un acord no podran utilitzar-se mòduls de reducció inferiors a ½ hora en el cas dels llocs de treball d'atenció continuada de l'empresa en que durant les 24 hores es presten serveis, ni inferiors a 1 hora en la resta de llocs de treball de l'empresa.

18.3. Aquelles persones que, en el moment de l'entrada en vigor del conveni, estiguin prestant els seus serveis amb un contracte a temps parcial mantindran la totalitat de

les hores contractades i incrementaran proporcionalment a la reducció de jornada fixada en conveni, el percentatge de la seva dedicació.

18.4. Les ampliacions de jornada hauran d'ofertar-se prioritàriament a les persones amb contractació a temps parcial que ja estiguin prestant serveis en el centre de treball abans de poder sol·licitar la realització de les hores indicades en l'article 31 d'aquest conveni

Article 19. Horaris

19.1 Els horaris de treball seran els vigents a cada centre o institució sanitària a l'entrada en vigor del Conveni, adequant-los, però, si cal, a la reducció pactada.

Això sense perjudici que qualsevol modificació horària tindrà només les limitacions legals.

19.2 Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir, segons acordin a cada centre o institució sanitària, conjuntament la direcció i el Comitè d'empresa o delegats de personal, encara que es superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'Estatut dels Treballadors.

19.3 Fins al 31.12.2008 el personal que faci un treball un horari continuat de 12 hores tindrà dret a quaranta cinc minuts de descans retribuït que seran considerats com de treball efectiu. Si l'horari continu supera les cinc hores, el descans serà de vint minuts retribuïts que seran considerats de treball efectiu.

A partir del 01.01.2009 quan es practiqui horari continu de 12 hores, el personal tindrà dret a quaranta minuts de descans. Si l'horari continu supera les nou hores, el descans serà de vint i cinc minuts. Si l'horari continu supera les 5 hores, el descans serà de quinze minuts. En ambdós casos, el descans s'haurà de concedir dintre de la jornada de treball i es considerarà com de treball efectiu i s'haurà de computar dintre de la jornada pactada a l'article 18 d'aquest conveni.

També a partir del 01.01.2009 el personal amb horari de treball partit no tindrà dret a cap mena de descans excepte si algun dels dos blocs de jornada supera les cinc hores en que tindrà dret a un descans de quinze minuts.

SECCIÓ 2. Descans diari, setmanal i anual (vacances), festius intersetmanals i permisos.

Article 20. Descans diari i setmanal

20.1 Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.

20.2 Així mateix els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes.

20.3 La jornada pactada a l'article 18 es distribuirà de tal forma que els treballadors gaudeixin d'un mínim de dos diumenges de descans al mes.

Article 21. Descans periòdic anual (vacances)

21.1 Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran els mesos compresos entre maig i setembre.

21.2 Quan per necessitats del servei no fos possible de fruir-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el treballador tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

21.3 Les vacances es retribuiran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que corresponen a la jornada ordinària i que segons taules s'estableixin com a mínim en dotze pagues.

21.4 Per als treballadors de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa.

21.5 El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

21.6 En el supòsit que el treballador/a, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per maternitat, per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica urgent, no perdrà

el seu dret a gaudir- les dintre del mateix any natural. En el supòsit que el període de gaudiment de vacances fixat en el calendari de vacances en l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de maternitat, part o lactància o amb el període suspensió de l'article 48.4 del ET es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de incapacitat temporal o al gaudiment del permís que per aplicació de l'esmentat precepte correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

Article 22. Festius intersetmanals.

22.1 Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari Oficial del Departament de Treball de la Generalitat, tot el personal disposarà, per aplicació de Conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal.

22.2. Durant el 2007, i estrictament limitat a aquest any, aquests dos dies tindran la consideració de dies efectivament treballats a efectes del còmput de la jornada anual.

22.3.- A partir del 01 de gener del 2008 aquests dies tindran la consideració de festius però no d'efectivament treballats a efectes del compliment de la jornada anual efectiva establerta en l'article 18 d'aquest conveni.

Article 23. Dies de treball i descans

23.1 D'acord amb allò que s'ha pactat en els articles anteriors es garanteix que tots els treballadors han de tenir com a mínim els següents dies de descans.

- a) 30 dies naturals de vacances (article 21 del Conveni)
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 20.2 del Conveni).
- c) 14 dies festius intersetmanals del Calendari Oficial (article 37.2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març de l'Estatut dels treballadors) que, de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori.
- d) 2 dies festius (article 22.3 del Conveni).

23.2 Les empreses han de garantir que - d'aquests dies de descans- dos de cada mes, han de coincidir en diumenges (article 20.3 del Conveni) excepte en el cas dels contractes específics per aquesta activitat.

23.3 Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits que legalment procedeixi.

CAPÍTOL 4. Condicions retributives

SECCIÓ 1. Salari base

Article 24. Salari base mensual

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. La seva quantia ve fixada a l'annex corresponent.

SECCIÓ 2. Plus conveni

Article 25. Plus de conveni mensual

25.1 Es conceptuarà com a tal la quantitat que per cada grup professional i nivell ve fixada a l'annex corresponent.

25.2 Sens perjudici d'allò que estableix l'article 9 sobre compensació general de percepcions establertes sobre la base del còmput anual, aquest plus compensa i comprèn tots els complements i plusos que, amb qualsevol denominació, origen, caràcter i quantia existeixin als diferents centres o institucions sanitàries (inclòs el complement transitori d'homologació) amb les úniques excepcions que s'indiquen a continuació:

- a) Vinculació o antiguitat.
- b) Nocturnitat.
- c) Responsabilitat, supervisió o comandament.
- d) Hores extraordinàries.
- e) Guàrdies, bé siguin "de localització" o "de presència" (jornada complementària d'atenció continuada).
- f) Gratificacions extraordinàries.

25.3 La suma del salari base i del plus Conveni multiplicat per catorze es denomina Retribució anual fixa (Annex corresponent).

25.4 Cada centre o institució sanitària seguirà emprant - si ho considera oportú- la mateixa denominació i imports dels complements i plusos que fins a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni tenien establerts. En tot cas, cada centre o institució establirà lliurement els plusos o complements necessaris per a garantir a cadascun dels seus treballadors la percepció de la retribució anual fixa.

L'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 18 o la considerada com a jornada màxima ordinària a cada empresa, si fos més avantatjosa. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

SECCIÓ 3. Preu hora ordinària

Article 26. Preu hora ordinària

El preu hora ordinària en aquest conveni es calcula dividint la Retribució Anual Fixa (Salari Base i Plus Conveni) de cada Grup i nivell o subnivell professional per la jornada anual vigent per a cadascuna d'elles.

SECCIÓ 4. Altres complements salarials

Article 27. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

27.1 Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran entre els dies 15 i 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.

27.2 Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base (art. 24), plus conveni (art. 25), plus vinculació (art. 28) i plus de nocturnitat (art. 29).

Si es donen les condicions establertes en la disposició addicional quarta d'aquest conveni i s'incorporen efectivament a l'estructura retributiva els conceptes de plus de responsabilitat, complement per l'atenció programada i complement d'adscripció al SIPDP s'integraran en el contingut de les pagues des de la data d'aplicació efectiva.

27.3 Les gratificacions extraordinàries es meritiran de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

Article 28. Plus de vinculació.

28.1 Per cada any d'antiguitat a l'empresa, el treballador percebrà un plus de vinculació en la quantia que estableix l'annex corresponent del present Conveni quan es realitzi la jornada pactada a l'article 18. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.

28.2 Cap treballador, sigui quina sigui la seva antiguitat a l'empresa, no podrà percebre per aquest concepte més d'un 25% del salari base pactat a l'article 24 del Conveni.

28.3 El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia d'ingrés del treballador a l'empresa, independentment de la modalitat contractual convinguda, per bé que el dret a la percepció del complement no existirà fins un mes després, comptat a partir de la data en què es compleixi l'any. A partir del 20è any no es generarà més complement d'antiguitat, si bé es respectaran a aquells treballadors que -a la signatura del Conveni tenen més de 20 anys d'antiguitat les quantitats que tenen reconegudes a l'actualitat. La interrupció entre dos contractes de més d'un mes de duració suposa reiniciar de nou el còmput de l'antiguitat.

28.4 Premi de fidelització. Els treballadors que prestin serveis a l'empresa durant 25 anys o més tindran dret per una sola vegada al consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir en aquell any. El treballador podrà substituir aquest premi per una compensació en metàl·lic equivalent a l'import d'una mensualitat de la retribució anual fixa. Tots els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de més de 10 anys, en cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o per acomiadament objectiu, que determini l'extinció del seu contracte de treball, tindran dret a que se'ls hi compensi aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de 25 anys, establert amb caràcter general.

28.5.- El plus de vinculació compensa i absorbeix les percepcions percebudes en concepte d'antiguitat per aplicació del conveni d'establiments sanitaris, d'hospitalització, assistència, consulta i laboratori d'anàlisis clíniques pels anys 2004-2006 del que provenen aquests centres.

Si l'import percebut pel treballador en aplicació d'aquell conveni d'establiments fos superior al que li correspon percebre en aplicació d'aquest conveni que és el que resulta d'aplicació, mantindrà la diferència d'ambdós imports en concepte de "plus excés vinculació". Aquest "plus excés vinculació" restaria congelat en el seu import i serà compensable i/o absorbible en la forma que les parts determinin en el conveni col·lectiu que substitueixi, a partir del 01.01.2009, a aquest marc convencional.

Article 29. Plus nocturnitat

29.1 El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 30% del salari base mensual pactat a l'article 24 del conveni .

29.2 Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies), cas en el que, d'acord amb l'article 32, es retribuiran exclusivament, a raó de les quantitats alçades convingudes sense cap recàrrec. Això no obstant, els treballadors adscrits al torn de nit que realitzin més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebran el plus de nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Article 30. Plus diumenge, plus dissabte i plus festius

30.1 Plus dissabte.

Per cada hora de dissabte que es treballi, a partir del 01.07.2007, a més del salari ordinari es rebrà, la quantitat prevista a l'annex corresponent. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de "plus dissabte".

Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte el plus festiu absorbirà el plus dissabte. El Plus Dissabte és incompatible amb les guàrdies i les hores extraordinàries.

30.2 Plus diumenge.

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari es percebran les quantitats previstes a l'annex corresponent , desglossades en dos períodes per l'any 2007 (del 1 de gener al 30 de juny i del 1 de juliol a 31 de desembre).

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de “plus diumenge”. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

30.3 Plus festiu.

Per cada hora de festiu intersetmanal oficial en què, perquè es té descans compensatori, no es percebin les hores treballades amb el recàrrec establert en el paràgraf següent, hom percebrà, a partir del 01.07.2007, a més del salari ordinari, les quantitats previstes a l'annex corresponent.

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de “plus festiu”. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

30.4

Ateses les característiques dels centres o institucions sanitàries, on es presten serveis tots els dies de l'any, les hores treballades en dia festiu intersetmanal oficial que no tingui descans compensatori, s'abonaran amb un increment del 75% sobre el valor retributiu de l'hora ordinària.

30.5 Plus festius especials.

Per la seva especial significació, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'Any. Aquells treballadors que els toqui treballar des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 fins la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 a l'1 fins la finalització del torn de tarda del dia 1, tindran un increment del 100% del plus festiu per les hores treballades en aquests períodes.

A partir del 01 de desembre de 2008 i en atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i cap d'any), els treballadors que presten serveis en jornada ordinària en aquestes dates rebran una quantitat alçada bruta addicional al plus regulat en el paràgraf anterior de 25 euros per dia treballat, igual per a tots els Grups i nivells professionals. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com “recuperable”.

Els treballadors/es que hagin de treballar en Dia Festiu Especial i que no gaudeixi de dia compensatori, d'acord amb el que estableix aquest article del Conveni col·lectiu d'aplicació, haurà de rebre la retribució següent:

- a) Valor d'hora ordinària, més
- b) 75% del valor de l'hora ordinària, més

c) El doble del Plus Festiu que li correspongui, d'acord amb el que estableix l'article 30.3.

SECCIÓ 5. Hores extraordinàries i de jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies)

Article 31. Hores extraordinàries

31.1 Ambdues parts, conscients de les dificultats que ofereix el marcat de treball per contractar externament a personal assistencial i de les problemàtiques organitzatives que comportarà l'aplicació de la jornada fixada en aquest conveni, acorden que , a partir del 01.01.2008, les 80 hores que sobrepassin la jornada anual pactada i que, de forma voluntària, siguin realitzades pel treballador s'abonaran al preu de l'hora fixada en aquest conveni tal i com s'indica en l'annex corresponent.

31.2 Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar com a conseqüència d'eventualitats extraordinàries, tindran la consideració legal d'estructurals a tots els efectes, sempre que la relació a trametre a l'autoritat laboral estigui signada per la representació legal dels treballadors.

Article 32. Jornada Complementària d'atenció continuada (Guàrdies de presència) i guàrdies de localització

32.1 En els centres de l'àmbit d'aquest Conveni, tenen la consideració de jornada complementària d'atenció continuada totes aquelles hores que es realitzen fora de la jornada pactada a l'article 18, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin presentar.

32.2 La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.

32.3 S'estableixen dos tipus de guàrdia:

a) De crida o localització. Són les guàrdies que - en principi- no necessiten de la presència de l'afectat i es realitzen mitjançant llista rotatòria entre els treballadors de

certs serveis assistencials i para assistencials per tal de fer possible la seva localització en cas que calgués, per causa urgent, la seva presència al centre.

b) De presència (Jornada complementària d'atenció continuada). Són les guàrdies que realitzen els treballadors mitjançant llista rotatòria quan són al centre per a la prestació del servei per al qual han estat requerits.

32.4 Les guàrdies, tant les de crida o localització (llista) com les de presència, no entren a formar part de la retribució de les vacances i es retribuiran d'acord amb les quantitats alçades que s'indiquen a l'annex corresponent.

32.5 La percepció d'ambdós tipus de guàrdies és exclouent, és a dir, qui percebi les hores de guàrdia al preu convingut per a les de crida o llista no podrà percebre, per aquestes mateixes hores, a més, el valor convingut per a les de presència.

32.6 Quan per circumstàncies de necessitat urgent d'atenció es requereixi la presència del treballador en el centre de treball, les hores de presència efectiva seran retribuïdes a preu d'hora de guàrdia de presència, en substitució del preu d'hora de guàrdia de localització. Aquestes hores de presència quedaran excloses del còmput global pel increment del 15% esmentat en l'apartat 10 d'aquest article.

32.7 Atesa la naturalesa de les guàrdies, el descans posterior a les guàrdies no comportarà disminució de la jornada pactada, excepte pacte en contrari.

32.8 Les guàrdies no són hores extraordinàries.

32.9 Per la seva especial significació, es consideren guàrdies especials, les de Nadal i Cap d'any. Les hores de guàrdia que es realitzin des de les 20:00 hores del dia 24 de desembre a les 20:00 hores del dia 25 de desembre i des de les 20:00 hores del dia 31 de desembre a les 20:00 hores del dia 1 de gener, es retribuiran amb un increment del 100%.

32.10 A partir de l'hora de guàrdia de localització 1.116 el preu serà incrementat en un 15% respecte l'establert a la taula salarial.

32.11 Dedicació anual màxima: La suma de la jornada ordinària més la complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) no pot sobrepassar les 2.290 hores, excepte pacte individual.

Per als treballadors contractats a temps parcial o amb jornada reduïda per tenir cura d'un menor o d'un familiar, la dedicació màxima anual en jornada complementària d'atenció continuada obligatòria serà proporcional a la jornada contractada o, en el seu cas, reduïda.

La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) obligatòria només podrà ser incrementada en els contractes a temps parcial si prèviament és incrementada la jornada ordinària contractada a temps parcial i en la mateixa proporció.

Es podrà fer una ampliació voluntària de la jornada complementària d'atenció continuada mitjançant pacte individual amb l'empresa.

Aquest pacte, tindrà vigència anual, i quedarà prorrogat per períodes iguals si cap de les parts no el denuncia amb tres mesos d'antelació, a l'arribada del seu termini inicial o del termini de les seves successives pròrrogues.

Les hores de presència física durant les guàrdies localitzables computaran a efectes de càlcul de la dedicació màxima anual.

32.12 Quedaran exonerats de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i els treballadors quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del ICAM, en cas que la causa d'exoneració siguin problemes psíquics i/o conductes addictives l'informe haurà de ser emès pel Programa d'Atenció Integral del Metge Malalt (PAIMM).

32.13 El preu hora de la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdia) és per hora de treball efectiu i equivalent al preu hora ordinària de treball, entesa aquesta com el resultat de dividir la Retribució anual fixa (RAF) de cada grup professional entre la seva jornada ordinària establerta per a cada any en el present conveni, excepte que en les taules salarials s'estipuli un preu superior. En conseqüència, aquells centres que retribueixen aquest concepte a les pagues extres i/o a les vacances, podran compensar i absorbir aquesta millora amb l'increment del preu hora pactat.

32.14 Els facultatius que desenvolupen exclusivament la seva jornada en règim d'atenció continuada (contractats específicament per fer aquesta jornada complementària inclòs al servei d'urgències) percebran únicament la RAF (Retribució Anual Fixa) d'acord amb el nivell que els hi correspongui.

No formen part d'aquest col·lectiu els professionals que desenvolupin la seva jornada ordinària en el servei d'urgències, encara que la seva distribució sigui irregular.

La regulació de la jornada complementària d'atenció continuada en aquest Conveni es basa en la Directiva 93/104/CE, en el compliment de la sentència del tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 28 de setembre de 2001 (actuacions núm. 19/01), i en el règim jurídic de jornada regulat per l'Estatuto Marco que ha traspassat l'esmentada directiva al sector sanitari.

SECCIÓ 6, Dietes i despeses. Menjador. Roba de treball

Article 33. Dietes i despeses

Els treballadors que per necessitat del servei hagin de desplaçar-se a una localitat diferent a la del centre de treball percebran les dietes de l'annex corresponent.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà, a més, la quantitat de 30'21 euros. Així mateix, se'ls hauran de retribuir les despeses de transport que els suposi el mitjà emprat i que prèviament hagin convingut amb l'empresa. En el supòsit d'utilització de vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 0,19 euros/km, quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

Article 34. Menjadors

34.1 Totes les empreses afectades pel present Conveni, sigui quin sigui el nombre dels seus treballadors, hauran de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball.

34.2 En aquest local es proporcionaran dinars o sopars als treballadors als quals els calgui fer-los al centre de treball a causa del seu horari de servei. A més d'aquest personal, també gaudiran d'aquest servei els treballadors, l'hora d'inici o de finalització de jornada dels quals coincideixi en mitja hora amb l'horari establert pels centres per al dinar o el sopar, sempre que això sigui possible perquè sigui obert el local.

34.3. El treballador pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat de 2'85 € per dinar o sopar, aquesta xifra s'actualitzarà cada any de vigència del conveni en el mateix percentatge de variació que hagi sofert l'IPC per al conjunt estatal total.

Article 35. Roba de treball

35.1 Els centres o institucions hauran de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes, sabates i complements habituals.

35.2 El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre o institució sanitària.

35.3 Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.

35.4 Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o institució hagi establert.

SECCIÓ 6. Deduccions per manutenció i allotjament

Article 36. Deduccions per manutenció i allotjament.

El personal afectat pel present Conveni que tingui el benefici de manutenció i allotjament, en règim total o parcial, se li deduirà de les seves percepcions, les quantitats recollides a l'annex corresponent.

SECCIÓ 7. Despeses de col·legiació

Article 37.

Les parts signants d'aquest Conveni consideren que la quota col·legial d'aquells professionals que actualment s'han de col·legiar, amb caràcter obligatori, per exercir la seva professió, no és una despesa que hagi de ser indemnitzada per les empreses, llevat que una norma de rang superior a aquest conveni o una condemna expressa per sentència ferma estableixi el contrari o obligui a un tercer.

CAPÍTOL 5. Permisos, excedències i altres millores socials

SECCIÓ 1. Permisos

Article 38. Permisos retribuïts

38.1 Els treballadors, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar- ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el treballador ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. 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.

b) De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

Supòsits:

- Mort o malaltia greu o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.
- Infantament o adopció legal d'un fill. Distribució: Tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes. Sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

c) De dos dies naturals per hospitalització, cirurgia major ambulatoria i hospitalització domiciliaria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable. El part no es pot considerar inclòs dintre del concepte d'hospitalització, sens perjudici que derivat de complicacions del part es produeixi una malaltia greu i/o intervenció de caràcter quirúrgic i l'infantament, per aquesta raó, passi a ser inclòs en aquest concepte. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

d) Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

f) Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan el treballador presti servei al torn de nit anterior a l'examen.

g) 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'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

h) Les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.

38.2 Els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a tres dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i que no precisaran de justificació pel seu gaudiment.

38.3 Permís de paternitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent en cada moment de l'aplicació d'aquest conveni.

Article 39. Excedència especial

39.1 Els treballadors que facin tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG o realitzin formació o docència vinculada a la seva activitat en el centre, tindran dret a una excedència especial de fins a 2 anys amb reserva del lloc de treball i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència.

SECCIÓ 2. Excedències

Article 40. Excedència voluntària

40.1 Els treballadors que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior als 5 anys.

40.2 L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

40.3 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar al que ocupava en iniciar-la.

40.4 El treballador que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts quatre anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

40.5 En cap cas es podrà sol·licitar, a partir del 01.01.2008, l'excedència voluntària per tal de prestar serveis en un altre centre assistencial, tret que la direcció li ho autoritzi per escrit.

40.6 Els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda per un màxim de dos anys que no computarà a efectes d'antiguitat, i que tindrà una durada mínima superior a un mes.

L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i, s'hi l'empresa la concedeix, no podrà ser utilitzada per prestar serveis en establiments o centres sanitaris que apliquin aquest conveni. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 6 mesos de treball efectiu. A la finalització del període d'aquesta excedència el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

Article 41. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars

41.1 Els treballadors tindran dret a un període de excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a contar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

També tindran dret els treballadors a una excedència de duració no superior a dos anys per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix sempre que no desenvolupin cap activitat retribuïda. Aquesta excedència, que podrà gaudir-se de forma fraccionada constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en el qual el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

41.2 L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents.

41.3 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

41.4 L'excedència serà sense dret a retribució.

Article 42. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

42.1 Els treballadors que siguin elegits per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

42.2 El treballador excedent podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

42.3 El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

Article 43. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

43.1 El treballador que sigui elegit o designat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

43.2 Tant bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

43.3 El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

SECCIÓ 3. Altres millores socials

Article 44. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs.

44.1 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. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

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 de compactació 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 indegudament percebudes.

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

44.2 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.

44.3 En cas de naixement d'un fill o filla prematur que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior.

44.4 La concreció horària i la concreció del període per 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 sobre quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

44.5 Previ acord amb l'empresa, el permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

Article 45. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar

45.1 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

Article 46. Concreció horària i determinació permís lactància i reducció jornada.

46.1 La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 47. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent que ocupin llocs de treballs avaluats com de risc per la seguretat o salut o puguin repercutir negativament sobre l'embaràs o la lactància tindran dret a que els siguin adaptades les condicions de treball per evitar l'exposició als esmentats riscos.

Si no és possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball, prèvia certificació del metge d'empresa o, en el seu defecte, del metge de capçalera de què les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, la Direcció haurà de traslladar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. Si no existeix lloc o funció compatible corresponent al seu grup professional la treballadora podrà ser destinada a un d'equivalent conservant la retribució del seu lloc de procedència.

En el supòsit que per raó d'embaràs o part recent, l'empresa destini una treballadora a un lloc de treball corresponent a un grup professional superior al que ostentava percebrà el salari corresponent a aquest grup professional.

Aquesta treballadora no tindrà dret a consolidar aquest grup professional superior, encara que la destinació sigui superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys.

SECCIÓ 4. Arrest del treballador

Article 48. Garanties en cas d'arrest.

El treballador que per qualsevol motiu sigui detingut per l'autoritat competent i sigui sotmès a processament, si fos alliberat per sobreseïment de la causa o absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

L'anterior garantia no serà aplicable a aquells treballadors que, a més del seu processament per la jurisdicció ordinària, per haver estat acomiadats de l'empresa, hagin arribat a un acord amb aquesta darrera, signant el corresponent saldo i quitança, o bé el seu acomiadament hagi estat declarat procedent en sentència ferma de la jurisdicció laboral.

SECCIÓ 5. Mesures de suport a les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat

Article 49

49.1 Els treballadors amb filles o fills amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, que no realitzin activitat retributiva alguna, percebran un ajut mensual de 30 euros, a partir de l'1 de gener de 2007.

49.2 Els treballadors amb filles o fills amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el fill o filla amb discapacitat rebi atenció.

**CAPÍTOL 6. Millores en l'acció protectora de la seguretat social. Jubilació.
Defunció**

SECCIÓ 1. Complements de prestacions per Incapacitat temporal

Article 50.

50.1.- S'estableix una regulació diferenciada per abans i després del 31.12.2008

50.2.- Regulació fins al 31.12.2008:

50.2.1.- En els casos d'IT derivada de malaltia comuna i accident no laboral, les empreses garantiran als seus treballadors el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària 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.

50.2.2.- IT 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 garantiran 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.

50.3.- Regulació a partir del dia següent al 31.12.2008:

50.3.1.- A partir del dia següent al 31.12.2008 en els casos d'IT derivada de malaltia comuna, que s'iniciïn a partir d'aquesta data, les empreses garantiran als seus treballadors el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

L'empresa solament estarà obligada a abonar aquest complement fins a un màxim de 90 dies per any natural, sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos.

50.3.2.- A partir del dia següent al 31.12.2008 en els processos de IT derivats d'accident, que s'iniciïn a partir d'aquesta data, sigui aquest laboral o no i malaltia professional les empreses garantiran a llurs treballadors el complement necessari perquè percebin, sumada a la prestació, la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

L'empresa solament estarà obligada a retribuir aquest complement fins a un màxim de 90 dies per any natural, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos.

Article 51. Maternitat

En el supòsit de permís per maternitat o part previst a l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les empreses garantiran a llurs treballadors el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

SECCIÓ 2. Jubilació

Article 52.

52.1 Jubilació als 64 anys. Com a mesura per al foment de l'ocupació s'acorda que els treballadors amb 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació a què tindrien dret, puguin fer-ho; en aquest cas, l'empresa on presti serveis estarà obligada a substituir-lo en la mateixa manera i condicions que regula la normativa vigent.

52.2 Jubilació parcial i contracte de relleu. D'acord amb el disposat la normativa vigent, 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.

Així mateix es podrà utilitzar el contracte de relleu per a substituir a un treballador que concerta amb la seva empresa la jubilació parcial i en conseqüència una reducció de jornada de treball entre un mínim del 15 % 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 rellevista 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.

Article 53 Jubilació als 65 anys

53.1. D'acord amb el previst en la Llei 14/2005 de 1 de juliol, els treballadors, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin els 65 anys d'edat.

Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot havent fet els 65 anys d'edat, quan no acrediti els preceptius quinze anys de carència que exigeix el Reial Decret Legislatiu de 20 de juny pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. En aquest cas la jubilació tindrà lloc forçosament en completar els quinze anys de carència.

53.2. La jubilació forçosa d'un treballador, encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball, haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal, a fix, o d'un contracte a temps parcial, en un contracte a temps complet d'un altre treballador, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la Representació Legal dels Treballadors d'aquestes conversions o ampliacions.

SECCIÓ 3. Defunció

Article 54. Defunció

54.1 En cas de mort d'un treballador, el centre o institució pagarà als familiars d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de tres mensualitats.

54.2 A aquests efectes es considerarà també familiar, la persona amb qui hagi conviscut el difunt, formant una parella de fet amb caràcter estable.

54.3 Quedarà a criteri de l'empresa, si el treballador no li ha manifestat expressament un beneficiari, la designació del familiar o familiars que han de rebre la indemnització fixada en aquest article, amb informació als representants legals dels treballadors.

CAPÍTOL 7. Acció sindical

SECCIÓ 1. Comitès d'empresa i delegats de personal. Seccions sindicals

Article 55. Comitès d'empresa i delegats de personal

55.1 La representació col·lectiva dels treballadors s'efectuarà a través dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.

55.2 Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol II de l'Estatut del Treballadors, i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

- a) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector sanitari, situació del centre, evolució provable de l'ocupació, concerts amb el SCS, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, ésser informats dels altres documents que es donin a conèixer als socis.
- c) Participar en la implantació i gestió del Fons Social en el cas que l'empresa, d'acord amb el Comitè, decideixi fer-ho.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la Llei.
- e) Dret a rebre informació, com a mínim anualment, relativa a la aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes entre la que s'inclouran dades respecte a la proporció d'homes i dones en els diferents nivells professionals així com, en el seu cas, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

- f) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o Sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible. Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs. En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.
- g) Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats de personal, en reunions convocades per la direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.
- h) Els representants sindicals que participin a la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.
- i) L'empresa no podrà denegar una sortida sindical, del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- j) Als delegats de personal i membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
- k) Els comitès d'empresa i delegats de personal, seran informats, abans de la decisió empresarial definitiva, de les activitats que hagin de ser objecte de subcontractació.

Article 56. Seccions sindicals

A les empreses amb plantilla superior a 150 treballadors es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals, que es regiran d'acord amb el que disposa l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, amb els drets i competències continguts a la mateixa Llei.

SECCIÓ 2. Quota sindical

Article 57. Retenció de la quota sindical.

57.1 A petició escrita dels delegats sindicals, o directament dels sindicats, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del treballador afiliat, l'import de la quota sindical fixada pel sindicat.

57.2 Per procedir a efectuar la retenció mensual, en serà un requisit imprescindible que el treballador ho autoritzi mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de l'empresa, en què s'especificarà el sindicat al qual se n'ha de fer lliurament, l'import de la quota mensual, i també l'especificació que el seu import sigui lliurat al delegat sindical de l'empresa, o bé directament al sindicat.

57.3 Les quotes sindicals recaptades per l'empresa seran lliurades al delegat sindical o al sindicat dintre dels quinze dies naturals següents a la data en què s'hagi practicat la retenció.

57.4 La sol·licitud i manera per a la retenció de la quota sindical s'efectuarà per períodes d'un any natural, encara que el descompte es faci mensualment. En el cas que el treballador afiliat no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota abans que finalitzi l'any, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció amb quinze dies d'antelació.

CAPÍTOL 8. Règim disciplinari

SECCIÓ 1. Faltes

Article 58. Faltes

58.1 Es considerarà 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.

58.2 Les faltes o infraccions laborals dels treballadors es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

Article 59. Graduació de les faltes

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:

59.1 Faltes lleus:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.
- b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb que es relacioni durant el servei.
- c) No cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haverho fet.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.
- e) La inobservància intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

59.2 Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable. La prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abandonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de centre o institució.
- c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d) No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars dins els cinc dies següents a la seva producció.
- e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a 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.

59.3 Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.
- d) La simulació de malaltia o accident.

- e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- f) L'embraguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- g) Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

59.4 Faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La negativa del treballador a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que per aquesta institució estableix el present Conveni Col·lectiu.
- c) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.
- d) L'assetjament moral o psicològic (mobbing) , entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

Article 60. Sancions.

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

60.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

60.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

60.3 Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

60.4 Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

Article 61. Procediment sancionador.

61.1 Les sancions es comunicaran a l'interessat per escrit i de les greus, se'n donarà coneixement al Comitè d'empresa o delegat de personal.

61.2 Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari.

L'expedient s'iniciarà trametent al treballador un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'empresa o delegats de personal que, com el treballador afectat, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al treballador la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present Conveni.

La sanció es comunicarà per escrit al treballador i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa o als delegats de personal.

CAPÍTOL 9. Formació, salut laboral i solució de conflictes col·lectius

SECCIÓ 1. Formació.

Article 62. Formació.

62.1 A totes les empreses es destinarà, durant el 2008, a formació continuada dels seus professionals (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,5% de la massa salarial dels centres inclosos en l'àmbit funcional d'aquest conveni.

A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social.

62.2 La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir del propi centre sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que -sigui quin sigui el seu origen- es destinaran a Formació durant el 2008 recursos equivalents - com a mínim- al 0,5% de la massa salarial.

62.3 Cada centre o institució nomenarà en el 2008 una Comissió Assessora de Formació a la qual hi participaran també dos membres de la Representació Legal dels Treballadors. Les funcions d'aquesta Comissió seran les de fer propostes, avaluar la formació i, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa.

62.4 Les parts es vinculen als Acords de la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua ja existent.

SECCIÓ 2. Solució de conflictes col·lectius

Article 63. Solució de conflictes col·lectius.

63.1. En relació amb la solució de Conflictes Col·lectius de treball s'està a allò que s'ha establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en el seu àmbit, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

SECCIÓ 3. Salut laboral

Article 64. 1. Planificació de l'activitat preventiva .

Les empreses han d'adoptar un sistema de gestió preventiva: cal esmentar que aquests sistemes de gestió preventiva, no estant desenvolupats ni en el Reglament, ni en la Llei de Prevenció de Riscos.

Per tal de planificar l'activitat preventiva, les empreses han de basar-se en metodologies que siguin conegudes i que gaudeixin d'un reconegut prestigi.

En aquest sistema de gestió preventiva hi ha de constar entre d'altres:

Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).

Una descripció del Programa d'Activitats Preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:

1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisis d'accidents, anàlisis de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics.

2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de treballadors especialment sensibles, manteniment preventiu.

En funció del nivell de risc i de la seva complexitat, l'empresa establirà el programa de tècniques que desenvoluparà.

Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el número de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).

Per a la implantació del programa, s'han d'establir els protocols de realització per a cada una de les tècniques preventives a realitzar.

Aquests protocols han d'incloure:

La sistemàtica de la realització

Els terminis d'execució

Els responsables de dur-los a terme

Revisió i auditoria del Programa de Seguretat i Salut, a fi de comprovar el compliment dels objectius establerts i detectar desviacions, en base a les quals es determinaran els nous objectius de prevenció.

Revisió de l'avaluació de riscos i el conseqüent pla de prevenció, quan es produeixen canvis en l'organització del treball i del temps de treball, modificació substancial de condicions en matèria de sistemes de treball i rendiment, noves línies d'activitat empresarial i innovació tecnològica.

Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

2. Fases de l'activitat preventiva a realitzar en l'empresa

2.1 Identificació dels llocs de treball

2.2 Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa

2.3 Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se.

2.4 Avaluació dels riscos que no hagin estat eliminats, a fi d'establir quins tenen un potencial excessiu de provocar dany, i per prioritzar entre ells i establir així un ordre d'actuació

2.5 Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació

3. Objectius de la planificació preventiva .

Reduir el valor dels riscos en els que la seva valoració manifesti un risc amb possibilitats de reducció.

Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents.

4. Punts a determinar respecte la planificació preventiva

Determinació del Programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa

Determinació dels sistemes organitzatius de l'activitat preventiva, és a dir, les persones responsables de portar-la a terme.

Determinació de la participació a tots els nivells en cadascuna de les activitats preventives, en compliment del principi bàsic d'integració.

Determinació dels recursos necessaris per dur a terme els punts anteriors

5. Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos

5.1 Continguts

Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos)

Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball

Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball

Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat de que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents)

Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas

Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc

Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant

Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació

de les mesures que es faran per cada lloc de treball. Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent sempre que el requereixi.

5.2 Procediments

Recopilar tota la informació relativa a les condicions de treball real per lloc de treball, tal com indica la llei, com per exemple:

- Equips i material utilitzats

- Procediments de treball realitzats

- Característiques personals del personal que realitza el treball

- Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball

Per obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, mesures, etc. que siguin necessàries

A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per tal efecte.

5.3 Mètode de valoració

S'utilitzaran mètodes de valoració que proporcionin confiança en el resultat. En cas de dubte s'escollirà el mètode més favorable des del punt de vista de l'activitat preventiva.

S'utilitzaran en tot cas mètodes avalats per institucions de reconeguda solvència tècnica.

5.4 Personal que realitza l'avaluació

L'avaluació haurà de ser realitzada pels serveis de prevenció. També participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els delegats de prevenció de l'empresa.

5.5 Revisió

Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball.

Quan ho exigeixi específicament alguna normativa.

Al realitzar les tècniques preventives especificades en el Programa d'Activitats Preventives de l'empresa.

5.6. El CSS, com a òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:

- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
- b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
- c) L'elaboració, posta en pràctica, avaluació i revisió dels plans i programes de prevenció.
- d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
- e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació dels treballadors/es en matèria de salut i seguretat.
- f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
- g) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
- h) La selecció de la modalitat, composició i numero de tècnics necessaris per a la constitució del Servei de Prevenció, així com per la planificació de les activitats que aquest tingui que desenvolupar i l'avaluació dels seu funcionament.
- i) La contractació, sanció o acomiadament dels membres del servei de Prevenció en cas de que s'opti per un servei propi o mancomunat.
- j) La designació per l'empresari de treballadors/ es per ocupar-se de les funcions preventives, la determinació d'aquestes funcions i l'avaluació del seu compliment.
- k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.
- l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

5.7. Per l'exercici de les seves funcions el CSS té les següents competències i facultats:

- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.
- b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.
- c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels Serveis de Prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.
- d) Conèixer i informar de la programació anual dels Serveis de Prevenció.
- e) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de Prevenció sempre que sigui necessari.
- f) Promoure i participar en investigacions sobre:
 - Avaluació i control de riscos.
 - Incidència de danys derivats del treball.
 - Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.
- g) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb el fi de identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.
- h) Promoure la participació i col·laboració dels treballadors en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.
- i) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.
- j) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.
- k) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.

5.8. El CSS es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores d'antelació. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quant concorri alguna de les següents situacions:

- a) Accidents o danys greus.
- b) Incidents amb risc greu.

- c) Sancions per incompliments.
- d) Alteració greu en la gestió de residus dins del centre.
- e) Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.
- f) Convocatòria per una de les parts.

5.9. Es farà una acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.

5.10. Tant les convocatòries com els acords del CSS hauran de ser objecte de publicitat entre els treballadors de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els delegats de prevenció o del servei de prevenció.

5.11. Semestralment i en reunió ordinària l'empresa presentarà al CSS un informe que contingui al menys els següents aspectes:

1. Nivell d'aplicació i resultats del Pla de Prevenció.
2. Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.
3. Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
4. Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.
5. Els Tècnics de prevenció de l'empresa, i els representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del CSS en les quals estigui previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions.

S'haurà d'establir en els contractes amb les empreses subcontractistes les obligacions d'aquestes en relació a la prevenció de riscos laborals, d'acord amb l'establert en l'avaluació de riscos.

S'establirà com a causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes, l'incompliment de les normes de prevenció de riscos.

L'empresa titular del centre de treball haurà d'establir els mitjans de coordinació necessaris amb les empreses subcontractades concurrents.

S'hauran de fer reunions conjuntes dels CSS o Tècnics de Prevenció de les diferents empreses subcontractades concurrents que participaran en les reunions del CSS de l'empresa titular del centre. Els/les representants dels treballadors de les empreses

subcontractades concurrents participaran amb veu però sense vot, en les reunions del CSS de l'empresa titular, en les quals estigui previst tractar temes del seu interès. S'hauran de fer reunions periòdiques entre els diversos membres dels serveis de prevenció de l'empresa titular del centre i els serveis de prevenció de les empreses subcontractades concurrent.

Ha d'existir Intercanvi d'informació i de comunicació entre les empreses concurrents.

L'empresa es compromet a:

- Fer Reunions periòdiques amb les empreses subcontractades.
- Impartir instruccions en aquesta matèria.
- Al establiment conjunt de mesures específiques de prevenció de riscos o de procediments o protocols d'actuació.
- A la presència en el centre de recursos preventius de les empreses concurrents.
- A la designació d'una o més persones encarregades de coordinar les activitats preventives.

6. En les reunions del CSS podran participar, per iniciativa pròpia i amb veu, però sense vot, els delegats/des sindicals i els responsables tècnics de prevenció de l'empresa que no estiguin inclosos en el CSS. En les mateixes condicions anteriors podran participar treballadors de l'empresa que tinguin una especial qualificació o informació respecte de qüestions objectes de debat en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè. El temps d'assistència a les reunions del CSS serà considerat de treball efectiu quant afecti a treballadors que no conformen el CSS. A la resta de representacions se li aplicarà la normativa legal sobre crèdit horari. Si els treballadors amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en el CSS, fossin varis o adscrits al mateix servei, la invitació es limitarà, sigui la representació que sigui, a dos per reunió.

7. El CSS podrà constituir grups de treball per abordar o fer el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució és regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurà de fixar una duració limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels membres dels grups de treball es farà en el CSS..

8. L'empresari haurà de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per l'exercici de les seves funcions.

9. Dins del CSS es discutiran els criteris d'identificació de riscos, la metodologia i la seva avaluació. Les postures de totes les parts seran motivades, i en cas d'acord, vinculant per efectuar l'avaluació. En tot cas, hi hagi o no acord, s'estarà segons el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre) i la normativa de desenvolupament.

10. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut i en el seu cas, amb els delegats de prevenció, s'informarà de la modalitat d'organització de la prevenció.

Es constituirà un Servei de Prevenció, sent propi en les empreses de més de 250 treballadors i en tota empresa amb especial risc. La constitució o contractació del Servei de Prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels delegats de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels delegats de prevenció.

Els serveis de prevenció hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives.

Les activitats preventives que no siguin assumides a través del Servei de Prevenció hauran de ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

11. Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.

12. Els empresaris facilitaran la formació necessària i adequada en matèria de seguretat i salut als treballadors i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.

a) Tots els delegats de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció).

La formació continuada dels delegats de prevenció s'efectuarà en funció de les necessitats.

b) El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que senyali el pla de prevenció.

13. En matèria d'informació als treballadors i als seus representants, l'empresari haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

a) Facilitant directament a cada treballador i per escrit els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.

b) S'elaborarà un manual de seguretat i salut que serà lliurat a cada treballador/a i a la incorporació de nous treballadors/es.

c) Cada centre de treball facilitarà als treballadors un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. Aquest protocol haurà de ser discutit en el CSS.

d) Els delegats de prevenció tindran a la seva disposició tota la informació per l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions previstes en la legalitat, i especialment les de sigil professional, confidencialitat i intimitat.

14. L'empresari consultarà als treballadores i als seus representants l'elaboració del Pla de Prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.

15. Les empreses integraran en les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.

16. L'elecció d'una Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MAPT) per part de l'empresa s'efectuarà previ informe de la representació unitària dels treballadors.

a) Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades dels treballadors, de manera que només tingui accés a elles el treballador interessat, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.

b) Quan al treballador se li hagin de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica i segons la legislació vigent.

17. En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzin les empreses, s'inclouran els reconeixements mèdics específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos.

Els treballadors/es, prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als risc específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries.

Els reconeixements mèdics s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

18. Serà matèria d'una comissió de treball específic, l'estudi de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències, problemes de salut mental, inspirats en els principis de confidencialitat i voluntarietat. Els delegats de prevenció dels centres emetran un informe fonamentat no vinculant en relació als plans que sobre aquesta matèria es poguessin establir en les empreses.

Aquests plans s'abordaran, amb una formació específica del CSS i els delegats de prevenció.

19. Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el CSS.

20. La seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància serà d'acord amb el que estableix el Títol III de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, i a la resta de normes que s'incorporin al respecte.

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, en funció del que digui l'avaluació de riscos.

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.

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.

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.

21 Plans d'emergència

- a) En totes les empreses s'elaborarà un pla d'emergència.
- b) Els plans d'emergència es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de treballadors de l'empresa.
- c) Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.

d) Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.

e) S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres amb presència de representants dels bombers.

22. Els delegats de prevenció hauran de ser nomenats pel Comitè d'empresa entre els seus membres o entre el col·lectiu de treballadors que formen part de la Institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos.

En qualsevol cas s'haurà de complir la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre) i normativa de desenvolupament.

Els delegats de prevenció tindran el mateix número d'hores de crèdit horari que els membres del Comitè d'empresa.

23. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos. 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.

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.

24. Es constituirà una Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut en l'àmbit del present conveni, composta per representants de les Organitzacions Sindicals i de les Associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències: Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys a la salut i implantació de l'activitat i les gestió preventives en l'àmbit del conveni.

- a) Elaborar propostes d'actuació per a poder portar a terme accions que actuïn sobre els dèficits i problemes detectats.
- b) Elaborar plans d'actuació per a les empreses d'alta accidentabilitat del sector
- c) Elaborar plans de formació específica per als treballadors
- d) Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació i prevenció de la salut reproductiva
- e) Mediar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball a petició de les parts.
- f) Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques al Govern de la Generalitat per a portar a terme plans d'actuació.
- g) En el marc d'aquest conveni les parts es podran dotar d'assessors amb la finalitat de poder portar a terme les funcions anteriorment indicades
- h) Elaborar un estudi de les càrregues de treball de cada un dels grups professionals d'aquest conveni.

Els membres d'aquesta Comissió elaboraran un Reglament intern de funcionament.

Article 65.- Plans d'igualtat

I.- Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.

II.- Aquestes mesures, quan afectin a empreses de menys de 250 treballadors hauran de ser negociades amb la representació legal de treballadors.

III.- En el cas de les empreses de més de 250 treballadors les mesures indicades hauran de materialitzar-se en la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors.

IV.- Al objecte elaborar els Plans de igualtat indicats les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents:

- a) Les empreses elaboraran un diagnòstic de la situació en tots els seus centres de treball respecte a la situació dels homes i dones valorant, entre altres, la situació en l'empresa respecte als aspectes següents:
- Igualtat en l'accés a l'ocupació
 - Igualtat en matèria de classificació professional
 - Igualtat en la promoció i la formació
 - Existència de discriminació retributiva
 - Criteris en la ordenació del temps de treball
 - Prevenció en matèria de assajament sexual
 - Prevenció en matèria d'assajament per raó de sexe.
- b) Es garantirà l'accés dels representants legals dels treballadors al diagnòstic efectuat.
- c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal dels treballadors per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les practiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
- d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran Actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.
- e) Finalitzat el procés negociador l'empresa notificarà als representants legals dels treballadors el contingut del Pla de igualtat que ha d'afectat a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- f) L'empresa fixarà en el Pla de igualtat els objectius concrets de igualtat a assolir, les estratègies i les practiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

V.- Es crea una Comissió Paritària per la Igualtat constituïda per 12 membres, 3 en representació de cadascun dels sindicats i 2 per cada organització empresarial signant d'aquest Conveni que assessorarà i mediarà, si així es sol·licita, per l'elaboració dels plans d'igualtat indicats.

CAPÍTOL 10. Contractació

SECCIÓ 1. Contractes formatius

Article 66. Contractes en pràctiques.

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquells que estiguin en possessió de títol universitari o de cicles formatius de grau mig o superior o títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels quatre anys o de sis anys quan el contracte es concerti amb un treballador amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis.

En aquest tipus de contracte s'haurà de tenir en compte les regles següents:

- a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
- b) La durada del contracte serà com a mínim de 6 mesos i màxim de 2 anys.
- c) Cap treballador pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.
- d) La retribució del treballador contractat "en pràctiques" serà com a mínim el 80% o el 95% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en aquest Conveni per a un treballador que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball.
- e) Si a la finalització del contracte el treballador continua prestant els seus serveis a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova i el període de pràctiques computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.
- f) El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de treballadors del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors.
- g) No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal, llicenciat o diplomad, que hagi finalitzat els seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.
- h) La Comissió Paritària del present conveni identificarà les ocupacions susceptibles d'utilitzar aquesta modalitat contractual.

Article 67. Contractes per a la formació

El contracte per a la formació tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

En aquest tipus de contracte s'hauran de tenir en compte les regles següents:

- a) No es pot celebrar aquest tipus de contracte per a la categoria de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors i, en general, pel personal dels grups professionals 3 al 7 d'aquest conveni.
- b) Es pot realitzar amb treballadors menors de 21 anys. No s'aplicarà aquest límit quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat.
- c) El personal contractat amb contracte per a la formació no pot superar el 3% de la plantilla de l'empresa, amb un màxim de 25 treballadors.
- c) La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys.
- d) La retribució del treballador no serà inferior al salari inferior del grup professional 7 d'aquest conveni.

SECCIÓ 2. Contractació causal

Article 68. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

Aquesta modalitat de contracte només es podrà utilitzar quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o feines extraordinàries així ho exigeixin encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En el contracte s'haurà d'especificar la causa concreta que justifiqui la temporalitat.

La durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.

A la finalització del contracte eventual per circumstàncies de la producció, si aquest no es converteix en indefinit, el treballador tindrà dret a percebre en concepte d'indemnització una quantitat equivalent a 12 dies de sou per any treballat o la part proporcional que correspongui.

Els treballadors contractats amb aquesta modalitat contractual no poden superar el 18% de la plantilla, excepte en el supòsit que el Comitè d'empresa i l'empresa expressament pactessin un percentatge superior.

Article 69. Contractes per obra o servei determinat

Aquesta modalitat contractual té per objecte la realització d'una obra o un servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta. En els contractes s'haurà d'especificar la causa concreta que justifiqui la temporalitat. Abans de la finalització d'aquests tipus de contracte es comunicarà als representants legals dels treballadors la classe d'obra o servei de que es tracta en el cas de contractes amb tercers.

Article 70. Contractes de substitució o d'interinitat

Es podrà formalitzar aquest contracte per substituir un treballador de l'empresa amb dret a reserva del seu lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

En els processos de selecció que facin els centres concertats per a la contractació indefinida, la durada dels contractes d'interinitat coincidirà amb el temps que duri aquest procés sempre que al menys un cop a l'any es faci aquest procés de selecció per a la contractació indefinida.

Disposició Comuna.

Els contractes realitzats en frau de llei es presumiran celebrats per temps indefinit.

Contractes a temps parcial

Article 71. Contractes a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial es regirà per les regles següents:

a) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei. Naturalment, si un treballador ha estat contractat prioritàriament per prestar serveis els caps de setmana no podrà gaudir del descans mínim de dos diumenges al mes previst a l'article 20.3 del Conveni.

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

c) Les empreses vetllaran per l'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.

d) 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 dues interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa.

e) Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial indefinit vulguin ampliar llur jornada, encara que sigui temporalment, s'estableix que en el supòsit que -d'acord amb empresa i treballador- un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i -en aquest moment - es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

f) 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 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 pública i d'acord amb les seves bases.

g) Els canvis de jornada es comunicaran a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

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

1) El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

2) La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:

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

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

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

3) Els treballadors a temps parcial que realitzin hores complementàries podran sol·licitar la consolidació, a la seva jornada de treball ordinària pactada, del 50% de la mitjana anual d'hores complementàries realitzades en un període de dos anys, comptats des de l'inici de la vigència del seu contracte, o en el seu cas, durant els últims dos anys anteriors a la sol·licitud de consolidació.

4) En la distribució de la jornada dels contractes indefinits a temps parcial, les empreses hauran de garantir, en tot cas, la fixació en calendari de la totalitat de la jornada ordinària contractada.

i) 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.

SECCIÓ 3. Procediment d'acollida

Article 72

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració dels professionals nou-contractats, cada Institució o centre afectat per aquest conveni elaborarà durant el 2008 un protocol d'acollida adreçat als treballadors de nova incorporació que haurà de

contemplar un Manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, haurà d'incloure informació sobre:

- Informació general: Distribució física dels edificis, indicant els principals serveis i instal·lacions.
- Documentació relativa a la normativa interna general de Prevenció de Riscos Laborals aprovada en el centre de treball.
- Organigrama del centre.
- Informació específica de les funcions a desenvolupar: Descripció enunciativa i no limitativa de les funcions.
- Manual de Procediments, si n'hi ha.
- Recull de procediments operatius -si hi són- , a utilitzar pel professional per a un correcte desenvolupament de les seves funcions: (Protocols, Plans de cures, etc.).
- Relació dels grups de treball i comissions en funcionament en cada servei o àrea de referència.
- Recull de la normativa de funcionament intern (horaris, fulls informatius, etc.).
- Informació específica de Prevenció de Riscos Laborals relativa al seu grup professional.

El manual d'acollida podria ser substituït per qualsevol altre instrument de base tecnològica que assoleixi els mateixos objectius.

El procés d'acollida inclourà la transmissió de tota la informació que s'estableixi com a necessària, amb la finalitat que els professionals tinguin coneixement de les característiques pròpies de la prestació de serveis en el sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya, de la cultura i valors propis de la institució, la seva estructura i organització, i també la relativa a les seves condicions laborals i professionals.

CAPÍTOL 11. Condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial establert al conveni

Article 73

73.1 Les empreses que acreditin que el compliment de les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, els portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar exemptes del seu compliment.

73.2 A l'efecte de poder-se acollir a l'exempció establerta en el punt anterior, serà necessari que les empreses acreditin davant la Comissió Paritària de forma fefaent, que l'aplicació de les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, les abocaria al tancament definitiu de la seva activitat. I només en el cas que la Comissió Paritària estimés que el compliment de les esmentades condicions econòmiques fossin causa directa del tancament de l'empresa, podran aquestes deixar d'aplicar-les.

73.3 A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, les empreses hauran d'aportar a la Comissió Paritària, tota aquella documentació que fos requerida per aquesta per tal de conèixer la seva situació econòmica real. En el cas de no aportar la documentació que es requerís, la Comissió Paritària no autoritzaria les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades al present Conveni.

73.4 La Comissió Paritària prendrà els seus acords, en el referent a allò regulat en la present disposició per majoria dels membres de cadascuna de les representacions (la sindical i la patronal), i tindrà la facultat, en cas d'estimar-ho necessari, de requerir informes pericials a l'efecte de prendre la decisió que procedeixi.

73.5 A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades s'estableix un període màxim de tres mesos per a la seva resolució.

CAPÍTOL 12. Revisió salarial any 2008

Article 74.

Per l'any 2008 les quanties d'aquells conceptes de retribució que no es regulin de forma particular en el Conveni s'adequaran des de l'ú de gener d'acord amb la previsió oficial de variació de l'índex de preu al consum pel conjunt estatal total.

En tot cas, aquests conceptes s'adequaran finalment a l'IPC real, pel conjunt estatal total, referit a 31 de desembre de 2008 en el moment en que es conegui aquesta dada.

CAPÍTOL 13

SECCIÓ 1. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

Article 75

Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 anteriors 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'indicis 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.

SECCIÓ 2. Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc treball

Article 76.

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra els professionals provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, els treballadors víctimes d'episodis de violència en el lloc de treball tenen dret a rebre suport jurídic i, si s'escau, psicològic a càrrec de l'empresa. Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel professional o pel seu col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa.

Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tots els seus professionals.

Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

Els comitès de seguretat i salut laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball,

i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

CAPÍTOL 14. Regulació específica del professional especialista en formació pel sistema de residència.

Article 77

El preu/hora de la jornada complementària d'atenció continuada d'aquest personal serà l'establert en el següent esglaonat:

1. Pel resident de primer any el 50% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt o en el seu cas de la infermera o llevador/a.
2. Pel resident de segon any el 60% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt o en el seu cas de la infermera o llevador/a.
3. Pel resident de tercer any el 70% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt.
4. Pel resident de quart i cinquè any el 75% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt.

Aquests imports entraran en vigor a partir de l'1 de gener del 2008.

Article 78.

Pels facultatius especialistes en formació pel sistema de residència, la jornada màxima legal a realitzar entre jornada ordinària i atenció continuada serà:

1. Any 2007: 52 hores setmana de mitjana.
3. A partir de l'agost del 2008 : 48 hores a la setmana de mitjana.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.- GARANTIES ECONÒMIQUES

I.- Aquest conveni transitori és la forma en que s'ha articulat la voluntat d'ambdues parts d'assolir, en els terminis establerts en les Disposicions finals segona i tercera del VII Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'atenció Primària concertats, els compromisos d'homologació a que fan referència les disposicions esmentades. Aquests compromisos estaven condicionats al compliment de l'establert en la Disposició final tercera de l'esmentat conveni.

II.- En conseqüència, l'aplicació total o parcial dels articles d'aquest conveni que suposen avançar en l'homologació indicada així com els seus efectes està condicionada a que la Administració sanitària garantitzi i adequi les contraprestacions pels serveis que contracta o concerta a les empreses i institucions obligades pel contingut del conveni i per tant, aquestes puguin assumir econòmicament les mesures que s'hi contenen.

III.- Aquesta disposició addicional no permet cap interpretació que pugui significar la aplicació en un centre afectat per aquest conveni de tots o part dels seus articles si el centre o institució no ha rebut de la Administració sanitària els recursos econòmics que financiïn aquesta aplicació, calculats en funció de la diferència entre el cost de les obligacions dimanants del conveni anteriorment vigent fins a 31.12.2006 i el cost de les obligacions establertes en aquest conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.- MODIFICACIONS RETRIBUTIVES

I.- Des de l'1 de desembre de 2008, els imports dels conceptes retributius que componen la retribució anual fixa d'aquest conveni – salari base i plus conveni – seran els mateixos que estiguin fixats en cada moment en el VII conveni col·lectiu de la XHUP i els centres d'atenció primària concertats.

II.- Des de l'endemà del 31 de desembre de 2008 el plus conveni del personal facultatiu incorporarà la quantitat de 1200 euros anuals derivats del complement d'atenció programada, ja que aquesta mesura està regulada en les previsions que en aquesta matèria fa el VII conveni de la XHUP i centres d'atenció primària concertats.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.- SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ.

S'acorda incorporar al contingut normatiu d'aquest conveni el disseny del Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament dels grups professionals 1 i 2 i el disseny del Sistema d'incentivació i promoció dels grups professionals 3 a 7 amb les següents característiques:

PRIMERA:

S'aplica, respecte a la determinació del Sistema d'Incentivació i Promoció dels Grups professionals 3 al 7, l'Annex 18 del VII conveni col·lectiu de la XHUP i els centres d'atenció primària concertats amb les següents consideracions:

1.- El desplegament transitori del sistema s'efectuarà d'acord amb els requeriments i condicions establerts en el propi annex 18 , adequant els terminis a la següent seqüència:

- Reconeixement efectiu del nivell 1 amb efectes de l'1 de desembre del 2008.
- Reconeixement efectiu del nivell 2 a partir del 1 de juliol del 2009 .
- Reconeixement efectiu del nivell 3 a l'endemà del 31 de desembre de 2009.

2- A aquest efectes els centres afectats per aquest conveni iniciaran el tràmits per al reconeixement dels nivells del sistema en aquest desplegament transitori amb l'anticipació suficient per tal de poder respectar els terminis d'efectivitat previstos en els apartats anteriors.

SEGONA:

S'aplica, respecte a la determinació del Sistema d'Incentivació , Promoció i Desenvolupament professional del Grup professional 2, l'Annex 18 del VII conveni col·lectiu de la XHUP i els centres d'atenció primària concertats amb les següents consideracions:

1.- El desplegament transitori del sistema s'efectuarà d'acord amb els requeriments i condicions establerts en el propi annex 18 apartat cinquè (redactat pel personal d'atenció primària) o condicions d'accés general, aplicant el sistema mes favorable , adequant els terminis a la següent seqüència:

- Reconeixement efectiu del nivell 1 amb efectes de l'1 de desembre del 2008.
- Reconeixement efectiu del nivell 2 a partir del 1 de juliol del 2009 .
- Reconeixement efectiu del nivell 3 a l'endemà del 31 de desembre de 2009.

2.- Els centres i institucions afectats per aquest conveni establiran els tràmits necessaris, entre ells la necessària constitució de les comissions i sistemes d'avaluació previstes en el sistema, per al reconeixement dels diferents nivells en aquest desplegament transitori, amb l'anticipació suficient per tal de poder respectar els terminis d'efectivitat previstos en els apartats anteriors.

3.- Totes les referències fetes en l'esmentat annex 18 a hospitals d'aguts, s'entendran fetes a efectes d'aplicació del present conveni a centres socio sanitaris i centres de salut mental respectivament, d'acord amb la tipologia de centre assistencial on el professional sol·liciti el reconeixement.

TERCERA:-

S'aplica, respecte a la determinació del Sistema d'Incentivació , Promoció i Desenvolupament professional del Grup professional 1, l'Annex 18 del VII conveni col·lectiu de la XHUP i els centres d'atenció primària concertats amb les següents consideracions:

1.- El desplegament transitori del sistema s'efectuarà d'acord amb els requeriments i condicions establerts en el propi annex 18 apartat cinquè (redacció pel personal d'atenció primària) o condicions d'accés general, aplicant el sistema mes favorable, adequant els terminis a la següent seqüència:

- Reconeixement efectiu del nivell 1 amb efectes de l'1 de desembre del 2008.
- Reconeixement efectiu del nivell 2 a partir del 1 de juliol del 2009 .

- Reconeixement efectiu del nivell 3 a l'endemà del 31 de desembre de 2009.

2.- Els centres i institucions afectats per aquest conveni establiran els tràmits necessaris, entre ells la necessària constitució de les comissions i sistemes d'avaluació i previstes en el sistema, per al reconeixement dels diferents nivells en aquest desplegament transitori, amb l'anticipació suficient per tal de poder respectar els terminis d'efectivitat previstos en els apartats anteriors.

3.- Totes les referències fetes en l'esmentat annex 18 a hospitals d'aguts, s'entendran fetes a efectes d'aplicació del present conveni a centre socio sanitaris i centres de salut mental respectivament, d'acord amb la tipologia de centre assistencial on el professional sol·liciti el reconeixement.

DISPOSICIÓ ADDICIONALS QUARTA.- ALTRES MESURES D'HOMOLOGACIÓ

Essent la voluntat d'ambdues parts assolir, en els terminis establerts en les Disposicions finals segona i tercera del VII Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'atenció Primària concertats, els compromisos d'homologació a que fan referència les disposicions esmentades, s'incorporen al text normatiu d'aquest conveni, per aplicar-lo en el 2009, la regulació dels següents conceptes:

I.- RETRIBUCIÓ VARIABLE :

Retribució variable en funció dels objectius pels professionals dels grups 1,2 i 3 nivell II.

S'implantarà un sistema de retribució variable pel col·lectiu de professionals referits, vinculat al compliment d'objectius com un instrument de gestió, Incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.

Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, prenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Aquest complement variable, no consolidable, retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment. Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) tots aquells professionals amb una prestació de

serveis o duració de contracte mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els responsables de cada unitat assistencial i els professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent. Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva del treballador en la política de prevenció de riscos laborals i la realització efectiva d'un percentatge de la seva jornada. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el Pla de Salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal dels treballadors, i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:
 - Relacionats amb resultats clínics , assistencials i d'eficiència.
 - Del servei o unitat assistencial
 - Individuals

2. En relació a l'avaluació:
 - Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitius que es determinin.
 - Es determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu en la determinació total de l'avaluació.
 - Quan es lligui una part de l'assoliment a la realització efectiva de la jornada, la ponderació d'aquest objectiu no podrà suposar un percentatge superior al 25% del total, en aquesta comptabilització es tindran en compte les mateixes excepcions que pels grups del 3 al 7.

En relació a la determinació de la retribució:

- S'establirà a cada centre el nivell d'assoliment que permet acreditar el 100 % de la retribució individual.
- S'estableix el 40 % com el nivell mínim d'assoliment dels objectius establerts, a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista.

- Es determinarà que, per sota d'aquest nivell mínim d'assoliment dels objectius pactats, decaurà el dret a la percepció de cap retribució per aquest concepte en l'exercici corresponent.
- La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents.

L'import màxim a assolir individualment serà:

Pel grup 1: 3.400 euros a l'any

Pel grup 2: 2.800 euros a l'any

Pel grup 3 nivell II: 1200 euros a l'any

S'incorporen com a Annex d'aquest conveni els criteris interpretatius que les parts adopten per aplicar aquest article.

Retribució variable dels grups 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell II).

S'estableix un sistema de retribució variable pels treballadors de plantilla dels grups 3 al 7, excepte el grup 3 nivell II, que consistirà en dues pagues equivalents, cada una, a la meitat de l'import d'una mensualitat del Salari Base, que es percebrà els mesos de març i setembre de cada any, sempre i quan el treballador hagi assolit els següents objectius :

-Presència efectiva en el seu lloc de treball durant semestre natural del 96 per cent de la seva jornada referida al període objecte de valoració. A aquests únics efectes no computaran negativament ni el gaudiment dels permisos retribuïts establerts pel conveni, ni l'ús del crèdit horari sindical, o, en el seu cas, per a la realització de les funcions de delegat de prevenció, ni els permisos per maternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, ni fins a 30 dies naturals durant l'any natural d'incapacitat Temporal per accident de treball o malaltia professional en un o varis processos.

-La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut la oportuna formació o informació.

S'entendrà que no s'ha complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals

quan el treballador hagi estat amonestat per escrit o sancionat per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.

Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable :

- Presència en el lloc de treball 70 %
- Corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals 30 %

II. RETRIBUCIÓ COMPLEMENTÀRIA DEL PERSONAL FACULTATIU

Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els facultatius de plantilla amb més d'un any d'antiguitat ininterrompuda a l'empresa, a excepció del personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada. No quedaran compresos en aquesta excepció els professionals contractats per realitzar la seva jornada ordinària en el servei d'urgències encara que la distribució de la seva jornada sigui irregular. Estarà composta dels següents elements:

a) Complement d'atenció programada

Complement per a l'atenció programada: El percebran tots els facultatius amb dret a la retribució anual complementària. A la finalització del període de vigència del present conveni (31.12.2008), es traspassaran 1.200 euros d'aquest complement al plus conveni.

b) Complement d'Atenció Continuada del personal facultatiu,

Complement per a l'atenció continuada: El percebran proporcionalment aquells facultatius que – a més de la seva jornada ordinària – realitzin una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75 % de la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

L'import complert d'aquest plus, que es percebrà una sola vegada l'any dins el primer trimestre natural, el percebran aquells facultatius que – a l'any natural anterior – hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

c) Complement d'adscripció al Sistema d' incentivació, promoció i desenvolupament professional.

Aquests complement es regula per separat al no estar sotmés a les condicions de vigència fixades en aquesta disposició addicional.

III.- COMPLEMENT DE RESPONSABILITAT, SUPERVISIÓ O COMANDAMENT.

Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació.

Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar - per qualsevol causa- les funcions esmentades.

IV- CONDICIÓ PER L'ENTRADA EN VIGOR I APLICACIÓ EFECTIVA DELS COMPLEMENTES INDICATS EN ELS PUNTS I, II, III D'AQUESTA DISPOSICIÓ:

L'entrada en vigor i l'efectiva aplicació d'aquests conceptes retributius (Retribució variable, Complement d'Atenció Continuada del personal facultatiu, Complement d'Atenció Programada del personal facultatiu i complement de responsabilitat) queda condicionada, en la mateixa forma indicada per la resta d'articles del conveni en la Disposició addicional primera, a que els centres afectats per aquest conveni percebin efectivament de l'Administració sanitària les aportacions econòmiques destinades al seu compliment .

A aquests efectes, durant el primer semestre de 2008 la Comissió negociadora d'aquest conveni es reunirà, convocada pel seu President, per confirmar si s'ha produït el compromís pressupostari que garanteixi l'efectiva aportació dels recursos indicats i, en aquest cas, i atenent també a la periodificació i els terminis de la percepció, establirà, si s'escau, el calendari efectiu d'aplicació d'aquests conceptes i dels indicats en la Disposició addicional segona. De constatar-se en la Comissió negociadora d'aquest conveni, en la reunió indicada, que els recursos necessaris per fer l'aplicació dels conceptes indicats no poden ser aportats pel Catsalut , els articles reguladors d'aquests conceptes no entrarien en vigor.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUINTA: COMPLEMENT D'ADSCRIPCIÓ AL SIPDP DEL GRUP PROFESSIONAL 1 i 2

I.- Complement d'adscripció al Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional del Grup I

El Complement d'adscripció al SIPDP el percebran, a partir del 01 de desembre de 2008 tots els facultatius que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIPDP.

II.- Complement d'adscripció al Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional del Grup II

Aquest complement el percebràn, a partir del 01 de desembre de 2008, el personal de plantilla d'aquest grup professional a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per accedir a algun dels nivells del SIPDP.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA:

Totes aquelles persones que, en el moment d'entrada en vigor d'aquests conveni, venien percebent, per aplicació del VI Conveni d'establiments sanitaris, d'hospitalització assistència i consulta d'establiments privats el plus de compensació per ajut familiar (art.16) i/o el plus transport (art 21) mantindran aquesta percepció fins el 30 de novembre de 2008, si segueixen acreditant les circumstàncies objectives que hi donen dret. Arribada aquesta data aquests plusos deixaran d'abonar-se siguin quines siguin les circumstàncies. A partir de la signatura d'aquest conveni, les noves incorporacions ja no acreditaran els esmentats plusos.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA:

Totes aquelles persones que, en el moment d'entrada en vigor d'aquests conveni, venien percebent, per aplicació del VI Conveni d'establiments sanitaris, d'hospitalització assistència i consulta d'establiments privats el plus distància (art.22) mantindran, amb caràcter "ad personam", aquesta percepció fins el 30 de juny de 2009, si segueixen

acreditant les circumstàncies objectives que hi donen dret. Arribada aquesta data aquest plus deixara d'abonar-se siguin quines siguin les circumstàncies. A partir de la signatura d'aquest conveni, les noves incorporacions ja no acreditaran l'esmentat plus.

DISPOSICIÓ FINAL:

Totes les al·lusions a treballador i/o a treballadora s'han d'entendre referides a qualsevol persona amb independència del sexe tenint el masculí plural la declinació del genèric d'acord amb les regles de construcció gramatical de les llengües romàniques.

ANNEX XX

Grup professional: 1.1, personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS) (facultatiu en formació).

Llocs de treball que engloba: metge, farmacèutic, químic, biòleg...

Nivells: I, II, III.

Grup professional: 1.2, personal assistencial titulat de grau superior (facultatiu de plantilla) (AS-TGS).

Llocs de treball que engloba: metge, farmacèutic, químic, físic, biòleg, psicòleg...

Nivell: I, II, III.

Grup professional: 2.1, personal assistencial titulat de grau mitjà. Diplomats en formació (AS-TGM).

Llocs de treball que engloba: Diplomada Universitària d'Infermeria i Llevador/a.

Grup professional 2.2. personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM). Llocs de treball que engloba: ATS/DUI, Fisioterapeuta, Treballadora Social, Llevador/a, Terapeuta Ocupacional, Diplomats en Optometria...

Grup professional: 3, personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

Llocs de treball que engloba: auxiliar d'Infermeria, auxiliar tècnic especialista, vigilant psiquiàtric...

Nivell: I.

Grup professional: 3, personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

Llocs de treball que engloba: tècnic especialista puericultor, optometrista...

Nivell: II.

Grup professional: 4, personal para-assistencial, titulat de grau superior (PAS-TGS).

Llocs de treball que engloba: advocat, arquitecte, economista, informàtic, enginyer...

Grup professional: 5, personal para-assistencial, titulat de grau mitjà (PAS-TGM).

Llocs de treball que engloba: aparellador, graduat social, mestre, perit, enginyer tècnic, titulat mercantil o tècnic...

Grup professional: 6.1, personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT) Funció administrativa.

Llocs de treball que engloba: auxiliar administratiu, oficial administratiu.

Nivell: I-II.

Grup professional: 6.2, personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT) Funció oficis i serveis diversos.

Llocs de treball que engloba: auxiliar oficis, auxiliar serveis, telefonista, conserge, oficial oficis, oficial serveis...

Nivell: I-II

Grup professional: 7, personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB).

Llocs de treball que engloba: portalliteres, mecànic/a, sanitari, ajudant sanitari, netejador/ a, mosso, peó...

ANNEX XX

Classificació dels grups professionals i llocs de treball que engloba

Grup 1 Personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS).

Subgrup 1.1. Facultatius en formació.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en tres nivells:

Nivell I: és el postgraduat que segueix el primer any d'un pla de capacitació i formació.

Nivell II: és el postgraduat que segueix el segon any d'un pla de capacitació i formació.

Nivell III i successius: és el postgraduat que segueix el tercer, quart i cinquè any d'un pla de capacitació i formació.

Subgrup 1.2. Facultatius de plantilla.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Físics.

Psicòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en tres nivells:

Nivell I: és el facultatiu que, sense tenir titulació especialitzada, pot acreditar una experiència hospitalària o d'atenció primària postlicenciatura, que no arriba a cinc anys.

Nivell II: és el facultatiu que, sense tenir titulació especialitzada, pot acreditar una experiència hospitalària o d'atenció primària postlicenciatura que supera els cinc anys, sense arribar als deu anys.

Nivell III: és el facultatiu amb titulació especialitzada o aquell que sense tenir-la, pot acreditar una experiència hospitalària o d'atenció primària postlicenciatura superior als deu anys.

Grup 2

2.1. Diplomats en formació: Els llocs de treball d'un DUI i Llevador/a.

2.2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM).

Els llocs de treball d'aquest grup professional són:

Diplomat d'Infermeria i/o ATS.

Fisioterapeutes i/o terapeutes ocupacionals.

Treballadores socials.

Llevadors/res.

Grup 3

Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

Aquest grup professional engloba llocs de treball de 2 nivells:

Nivell I:

Auxiliars d'Infermeria (ADI).

Auxiliars de tècnics especialitzats (ATE).

Cuidadors psiquiàtrics.

Nivell II:

Tècnics especialistes sanitaris (TES). (laboratori, radiodiagnòstic, anatomia patològica, medicina nuclear, radioteràpia).

Puericultor.

Optometrista.

Grup 4

Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Advocats.

Arquitectes.

Economistes.

Informàtics.

Enginyers.

Grup 5

Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Aparelladors.

Graduats socials.

Enginyers tècnics.

Mestres.

Perits.

Titulats mercantils o tècnics.

Grup 6

Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT).

Subgrup 6.1. Funció administrativa.

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell I: Auxiliars administratius.

Nivell II: Oficials administratius.

Subgrup 6.2. Funció oficis i serveis diversos.

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell I:

Auxiliars d'oficis.

Auxiliars de serveis.

Conserges.

Telefonistes.

Nivell II: Oficials d'oficis.

Oficials de serveis.

Grup 7

Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PASSUB).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Porta lliteres.

Mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis).

Peons (sanitaris, d'oficis o de serveis).

Netejadors/res.

Annex XX Definició i contingut funcional dels llocs de treball

Grup 1 Personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS).

1.1. Facultatius en formació: són els graduats superiors que s'integren a l'Hospital i/ o centres i institucions de l'àmbit del conveni per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teoricopràctica, que tenen una durada d'entre 3 i 5 anys, segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR) o del mateix hospital.

1.2. Facultatius en plantilla: són els graduats superior, que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió són empleats per l'hospital i/ o centres i institucions de l'àmbit del conveni per exercirla, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat. Contingut funcional d'ambdós subgrups: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 2

2.1. Diplomats en formació: són els diplomats que s'integren a l'hospital per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teoricopràctica, que tenen una durada per llei segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (LLIR) o del mateix hospital.

2.2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM): són els graduats mitjans que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

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.

Grup 3. Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT): són els treballadors que acreditant una titulació/formació professional o tècnica específica, segons la funció, estan capacitats per desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual van ser contractats.

Contingut funcional:

Nivell 1: són els treballadors que amb una titulació de FP1 o formació equivalent i actuant sota la supervisió i control dels DUI/ATS o dels facultatius, als quals ajuden i dels quals depenen, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior o mitjà.

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

Nivell 2: són els treballadors que amb una titulació/formació de FP2 o equivalent posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior o mitjà.

Desenvolupen llurs funcions d'acord amb els criteris emanats de les ordres d'1 de setembre de 1978 (BOE de 08/09/1978) del Ministeri d'Educació i Ciència, i de 14 de juny de 1984 (BOE de 08/06/1989) del Ministeri de Sanitat i Consum.

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

Grup 4 : Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS): són els graduats superiors que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió són empleats per l'hospital per exercir-la. Desenvolupen, amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional: aquests llocs de treball no necessiten descripció donat que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 5: Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM): són els graduats mitjans que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb

un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball pel qual són contractats.

Contingut funcional: aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 6 Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT): són els treballadors que, acreditant una titulació i/ o formació professional o tècnica específica segons la funció tenen els coneixements i l'experiència necessaris i acreditats, per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als quals foren contractats.

Contingut funcional: el contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional, que tot seguit es desenvolupa, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encomanades a cadascú, 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 d'oficis diversos, d'administració, de recepció, de serveis generals, etc. Actua sota control i supervisió directa del titulat mitjà i/o superior del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Dins d'aquest grup hi ha:

6.1 Funció administrativa.

Nivell I. Auxiliar administratiu.

Nivell II. Oficial administratiu.

6.2 Funció oficis i serveis.

Nivell I. Auxiliars d'oficis i serveis, conserges, porters o ordenances, telefonistes.

Nivell II. Oficials d'oficis o de serveis.

Grup 7 Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PASSUB): són els treballadors que, amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exerciten, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per als quals foren contractats.

Annex XXX:

Taula d'equiparacions de les categories de l'anterior conveni col·lectiu a aquests conveni:

GRUP 1. AS-TGS

- 1.1. Facultatius en formació: Inclou les actuals categories de Resident (1º, 2º, 3º i successius).
- 1.2. Metge/metgessa, Odontòleg, Farmacèutic, Químic, Biòleg. Psicòleg.

GRUP 2. AS-TGM

- 2.1. DUI i Llevador/a en formació.
- 2.2. ATS, Infermera, Llevadora, Practicant, Optometrista, Treballadora social, Logopeda, Fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, Mestre Logofonia, Educador Social.

GRUP 3. AS-TFPT

Nivell 1.- Auxiliar Infermeria, Auxiliar Tècnic Especialista, Cuidador Psiquiàtric, Auxiliar Farmàcia, Auxiliar Clínica, Auxiliar Sanitària, Vetllador Psiquiàtric, Monitor.

Nivell 2.- TES, Puericultor, Optometrista, Tècnic Especialista Logopèdia, Higienista Dental.

GRUP 4.- PAS-TGS

Engloba: advocat, arquitecte, economista, Sociòleg...(titulacions grau superior no assistèncials)

GRUP 5. PAS-TGM

Graduat social, Mestre nacional, Professor EF, Ing. Tècnic, Diplomata analista d'informàtica , Diplomata en Ciències empresarials, Titular mercantil, ...(titulacions grau mig no assistencials).

GRUP 6. PAS-TFPT

6.1 Funció administrativa.

Nivell 1.- Auxiliar Administratiu

Nivell 2.- Oficial Administratiu (I i II), Programador Informàtic (I i II), Analista Informàtic de cicle formatiu, Administrador de Sistemes Informàtics, Comptable.

6.2. Funció oficis.

Nivell 1.- Ajudant de Cuina, Auxiliar d'oficis, Auxiliar de serveis, Conserges (I i II), Telefonistes Recepcionistes (I i II), Porter, Ordenances.

Nivell 2.- Oficial d'oficis diversos (I i II), Oficial d'oficis diversos 2º (I i II), Oficial de serveis, Cuiners de 1º (I i II) i Cuiner de 2º (I i II),), Xofer i Conductor d'ambulàncies.

El Grup 6 nivell 2 mantindrà, de forma provisional, fins el moment en que ambdós subnivells s'integrin en un únic nivell per haver assolit la homologació al 100% de la RAF corresponent al conveni de la XHUP vigent, els següents subnivells funcionals i retributius:

- a) Subnivell 1: corresponent a les funcions de les antigues categories d'oficial 1º Adm i/o Serveis.
- b) Subnivell 2: corresponent a les funcions de les antigues categories d'oficial 2ª Adm i/o serveis i/o cuiners 2ª.

GRUP 7 AS-PAS-SUB

Engloba la resta de categories no contemplades:, Vigilant, mecànic/a sanitari/a, Cambrer/a, netejador/a, rentaplats, rentador/a, mosso/a, cosidora, rentadora, planxadora, ajudant conductor ambulàncies....

La data d'assoliment de la homologació al 100% de la RAF corresponent al conveni de la XHUP i centres d'atenció primària concertats vigent serà la mateixa per tots els Grups professionals d'aquest conveni.

ANNEX DE CRITERIS INTERPRETATIUS RESPECTE A ARTICLES D'AQUEST CONVENI.

Respecte al SIPDP i SIP

1.- S'aclareix que els temps necessari que es requereix per l'aplicació de SIPDP i SIP no té que ser immediatament anterior a la sol·licitud i, per tant, en el cas de persones en excedència serveix qualsevol període de sis anys ininterromput anterior a estar en aquesta situació.

2.- Malgrat la literalitat del precepte, la Comissió Paritària interpreta que es considera que no interrompen la prestació de serveis a que fa referència el SIPDP i SIP 18 les situacions següents:

- a) Els permisos retribuïts regulats a l'article 44 del conveni.
- b) L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o cura de familiars de l'article 47 del conveni.
- c) La situació d'IT
- d) La suspensió de l'article 45 d) del ET (maternitat, risc per l'embaràs...)
- e) La suspensió de l'article 45 h) del ET (suspensió per raons disciplinaries)
- f) La suspensió de l'article 45 i) del ET (força major temporal)
- g) La suspensió de l'article 45 j) del ET (causes 3econòmiques, tècniques o de producció)
- h) La suspensió de l'article 45 l) del ET (exercici del dret de vaga).

Període Transitori d'accés al SIPDP i concepte de formació

1.- La Comissió considera que aquest període està destinat a afavorir l'accés directe en el nivell corresponent a tots aquells treballadors, que a la signatura del conveni ja puguin acreditar la formació necessària i els anys d'antiguitat requerits

2.- La Comissió interpreta que per accedir al nivell B es computa la formació de tot el període de la seva vida laboral. També per accedir al nivell C, encara que les mateixes hores de formació es poden utilitzar una vegada.

Període Transitori d'accés al SIPDP

1.- El concepte d'antiguitat ininterrompuda no és el concepte utilitzat pel conveni que fa referència a "prestació ininterrompuda" que s'ha d'interpretar d'acord als criteris establerts en la consulta primera.

2.- En el cas de successió de contractes s'aplica per analogia el criteri de considerar que si no hi ha una interrupció superior a 1 mes estem davant una mateixa prestació de serveis.

3- S'ha arribat a la conclusió que quant es parla de contractes fixes discontinus es refereix a contractes fixes a temps parcial, i en tot cas es reformularà la pregunta en properes comissions paritàries.

Període Transitori d'accés al SIP

En relació al accés al nivell A durant el període Transitori del Sistema d'incentivació Professional s'ha de clarificar que, ja que l'aplicació del sistema d'incentivació es voluntària, s'ha de sol·licitar però el seu atorgament es automàtic, una vegada sol·licitat