

**VIIè CONVENI COL·LECTIU  
DELS HOSPITALS DE LA XHUP  
I DELS CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA CONCERTATS**

*Barcelona, 8 de Maig 2006*

## CAPÍTOL 1

### DISPOSICIONS GENERALS

#### SECCIÓ 1

#### ÀMBITS

##### ARTICLE 1. Àmbit funcional

El present Conveni serà d'aplicació als centres i establiments sanitaris que, pel fet que formen part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública o prestin serveis en l'Atenció Primària de Salut Concertada, satisfan regularment necessitats del sistema sanitari públic de Catalunya mitjançant els Convenis o Concerts amb l'Administració Sanitària i que no tinguin Conveni Col·lectiu propi.

Ambdues parts tenen present l'establert a la disposició final II.

##### 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. Durant la vigència del present Conveni s'adequaran les retribucions del personal facultatiu i diplomad d'infermeria en formació especialitzada pel sistema de residència, assumint el sistema retributiu i les quanties proposades en aquesta matèria per la Comissió de Recursos Humans del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud d'acord amb el que s'indica als annexos 3,4,5,12,13 i el capítol 16, i no els serà d'aplicació la resta d'articles del Conveni fins que per normativa legal s'estableixi el contrari.
- 2.3. 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.
  - d) Els llicenciats i diplomats que s'incorporin als centres i institucions afectades per aquest conveni, en règim de formació i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general i que, si realitzen activitat laboral, percebin, si més no, els salaris reflectits els annexos 3,4,5,12 i 13 i el capítol 16 del present

conveni, no els serà d'aplicació la resta d'articles del conveni, fins que per normativa legal s'estableixi el contrari.

### **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 2005, 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.

El sistema de retribució i normativa que en aquest conveni es crea per a tots els grups d'atenció primària de salut s'aplicarà, excepte que s'indiqui altra data, a partir del 01/07/2006.

### **ARTICLE 5. Duració.**

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de l'any 2008.

### **ARTICLE 6. Denúncia.**

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevulla de les representacions empresarials o sindicals signants del Conveni, i s'haurà de comunicar a les altres representacions i a l'autoritat laboral.

### **ARTICLE 7. Pròrroga.**

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb allò que estableix l'article 6.

### **ARTICLE 8. Comissió Negociadora.**

La Comissió negociadora del nou Conveni Col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el Conveni sigui denunciat. Actuaran en qualitat de president i secretari d'aquesta les persones que els membres de la comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

### SECCIÓ 3

#### *PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT, GARANTIA AD PERSONAM*

##### **ARTICLE 9. 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 10. 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 11. Vinculació a la totalitat.**

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

##### **ARTICLE 12. 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.

### SECCIÓ 4

#### *COMISSIÓ PARITÀRIA*

##### **ARTICLE 13. Comissió Paritària.**

13.1. 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.

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà funció de la comissió paritària fer el seguiment de la implantació i del compliment del període transitori del Sistema d'Incentivació i Promoció dels grups professionals 3,4,5,6 i 7, així com el seguiment de la implantació i del compliment del SIPDP dels grups 1 i 2 per Atenció Primària de Salut.

- 13.2. La Comissió serà paritària i estarà integrada per cinc membres en representació per cadascun dels sindicats i organitzacions empresarials signants d'aquest Conveni.

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

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

- 13.4. 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.

- 13.5. 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.

- 13.6. El domicili de la Comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona, avinguda Diagonal, 520, 4t 3a. 08006 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 14. 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 15**

##### 15.1 Grups professionals

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que assenyalarem 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 qualssevol 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 a l'annex 1 del present Conveni.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball és el que es detalla a l'annex 2 del Conveni, de manera succinta i no excloent.

15.2. Es crea una Comissió per a l'estudi del sistema de classificació professional que, durant la vigència del present conveni, haurà de revisar el sistema actualment vigent i les agrupacions establertes de categories i llocs de treball, atès que el sistema haurà d'acollir als professionals d'altres xarxes assistencials que compten amb altres sistemes de classificació i, fins i tot, amb algunes categories o llocs de treball no previstos a l'actual conveni col·lectiu de la XHUP.

L'objectiu de l'estudi que haurà de realitzar aquesta Comissió serà doble: per una banda establir un sistema de classificació únic que pugui englobar als professionals dels centres concertats amb independència de l'àmbit assistencial en el que prestin serveis i, per altra, simplificar, si s'escau, les agrupacions de categories i llocs de treball per grups professionals.

Les conclusions d'aquesta Comissió s'incorporaran al present conveni col·lectiu, amb efectes 01.01.2008.

La composició de la Comissió serà paritària entre els signants del conveni i podran assistir-hi experts en la matèria convidats per les organitzacions membres o per acord del plenari.

Es mantindrà la classificació professional del VIè Conveni, això no obstant, s'equipara la RAF dels llocs de treball que requereixen el mateix nivell acadèmic de cicles formatius per ocupar-los ( cicle formatiu de grau mig/ cicle formatiu de grau superior ). Les taules salarials annexes recullen aquesta equiparació salarial interna.

## SECCIÓ 3

### INGRESSOS, CESSAMENTS, CANVI DE LLOC DE TREBALL

#### **ARTICLE 16. Ingressos.**

- 16.1. 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.
- 16.2. 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.
- 16.3. 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.
- 16.4. 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 17. Cessaments.**

- 17.1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:
- a) Personal titulat de grau superior i mitjà. : 1 mes. (Llicenciats i Diplomats).
  - b) Resta del personal: 2 setmanes.
- 17.2. 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 18. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos.**

- 18.1. 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 15 del present Conveni.
- 18.2. 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.



- 18.3. 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).
- 18.4. Per cobrir les vacants que es produeixin a les diferents categories professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió, tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacició, i tot això independentment de la categoria de procedència.

## CAPÍTOL 3

### JORNADA, HORARIS, DESCANS DIARI, SETMANAL I ANUAL (VACANCES), FESTIUS INTERSETMANALS I PERMISOS.

#### SECCIÓ 1

#### JORNADA I HORARIS

ARTICLE 19. Jornada19.1. La jornada efectiva de treball a la finalització del present conveni, excepte en aquells centres que tinguin una jornada ordinària inferior que s'haurà de respectar, serà la següent:

Jornada 2008 grup 1: 1.688 hores efectives.

Jornada 2008 torn de dia pels grups 2 al 7: 1.620 hores efectives.

Jornada 2008 torn de nit pels grups 2 al 7: 1.562 hores efectives.

19.2. La reducció de jornada es durà a terme, amb l'excepció de l'article 86, de la manera següent:

Durant el 2007 es reduirà 1 dia de treball.

Durant el 2008 es reduiran 2 dies de treball addicionalment a l'establert anteriorment.

La resta de reducció de jornada s'establirà per negociació de la representació legal dels treballadors amb la direcció de la Institució i serà efectiva a 31 de desembre de 2008.

En cap cas el número de dies de treball del 2007 serà superior al número de dies de treball del 2006 menys 1 dia. Igualment, el número de dies de treball del 2008 no serà superior al número de dies de treball del 2006 menys 3 dies.

#### ARTICLE 20. Horaris.

20.1. 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.

20.2. 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.

20.3. Quan es practiqui horari continu de dotze 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 cinc 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, pel que s'haurà de computar dintre de la jornada pactada a l'article 19.

- 20.4. 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 un descans de quinze minuts.

## **SECCIO 2**

### ***DESCANS DIARI, SETMANAL I ANUAL (VACANCES), FESTIUS INTERSETMANALS I PERMISSOS***

#### **ARTICLE 21. Descans diari i setmanal.**

- 21.1. Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.
- 21.2. Així mateix els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes.
- 21.3. La jornada pactada a l'article 19 es distribuirà de tal forma que els treballadors gaudeixin d'un mínim de dos diumenges de descans al mes.

#### **ARTICLE 22. Descans periòdic anual (vacances).**

- 22.1. Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran els mesos compresos entre maig i setembre.
- 22.2. 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.
- 22.3. Les vacances es retribuïran 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.
- 22.4. 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, llevat de pacte en contra en el contracte individual.
- 22.5. 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.
- 22.6. 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.

#### **ARTICLE 23. Festius intersetmanals.**

23.1. 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.

#### **ARTICLE 24. Dies de treball i descans.**

24.1. 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 22 del Conveni)
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 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 23 del Conveni).

24.2. Les empreses han de garantir que - d'aquests dies de descans- dos de cada mes, han de coincidir en diumenges (article 21.3 del Conveni).

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

## CAPITOL 4

### CONDICIONS RETRIBUTIVES

#### SECCIÓ 1

##### *SALARI BASE*

#### **ARTICLE 25. 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 3.

#### SECCIÓ 2

##### *PLUS CONVENI*

#### **ARTICLE 26. Plus de Conveni mensual.**

26.1. Es conceptuarà com a tal la quantitat que per cada grup professional i nivell ve fixada a l'annex 4 .

26.2. Sens perjudici d'allò que estableix l'article 10 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 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.

26.3. La suma del salari base i del plus Conveni multiplicat per catorze es denomina Retribució anual fixa (Annex 5).

26.4. 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 19 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.

26.5. A partir de l'1 de juliol de 2006, el Plus Incentivació passarà a formar part del Plus Conveni.

### **ARTICLE 27. Especificitat per al personal dels centres d'atenció primària dels grups 1 i 2.**

Malgrat el previst en l'article anterior l'estructura de les retribucions en l'àmbit de l'Atenció Primària de Salut serà la prevista als articles 83 al 86 ambdós inclosos del present conveni.

## **SECCIÓ 3**

### **PREU HORA ORDINÀRIA**

#### **ARTICLE 28 . Preu Hora Ordinària**

El preu hora ordinària en aquest conveni es calcula dividint la Retribució Anual Fixa ( Salari Base i Plus Conveni) de cada categoria professional per la jornada anual vigent per a cadascuna d'elles. Transitòriament mentre existeixi el Plus d'Homologació en les diverses categories, el seu import es sumarà a la Retribució Anual Fixa per obtenir l'import del preu hora ordinària.

## **SECCIÓ 4**

### **ALTRES COMPLEMENTES SALARIALS**

#### **ARTICLE 29. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.**

29.1. 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.

29.2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base (art. 25), plus conveni (art. 26) i plus vinculació (art. 30), plus de responsabilitat (art. 32), de nocturnitat (art. 31), complement per a l'atenció programada (art. 34), i complement d'adscripció al SIPDP ( art. 34) plus homologació ( art. 35) i el Plus Incentivació mentre no sigui absorbit. ( art. 26 ) .

29.3. En l'àmbit de l'Atenció Primària de Salut s'incorporaran a les pagues extres els conceptes de dispersió territorial i d'assignació d'usuaris i el Complement d'atenció primària en el cas dels Odontòlegs.

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

### **ARTICLE 30. Plus de vinculació.**

- 30.1. Per cada any d'antiguitat a l'empresa, el treballador percebrà un plus de vinculació en la quantia que estableix l'annex 7 del present Conveni quan es realitzi la jornada pactada a l'article 19. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.
- 30.2. 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 25 del Conveni.
- 30.3. 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.
- 30.4. Premi de fidelització. Els treballadors que prestin serveis a l'empresa durant 25 anys 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.

### **ARTICLE 31. Plus nocturnitat.**

- 31.1. El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 30% del salari base mensual pactat a l'article 25 del conveni (annex 3).
- 31.2. 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 37, 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 32. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament.**

- 32.1. 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.

32.2. 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.

32.3. Les quanties d'aquest complement venen fixades a l'annex 8.

### **ARTICLE 33. Plus diumenge, plus dissabte i plus festius.**

33.1. Plus diumenge.

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari es percebran les quantitats previstes a l'annex 11.

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.

33.2. Plus dissabte.

Per cada hora de dissabte que es treballi, a més del salari ordinari es rebrà, la quantitat prevista a l'annex 11. 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.

33.3. 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 més del salari ordinari, les quantitats previstes a l'annex 11.

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.

33.4. 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.

33.5. 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.

En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'Any), els treballadors que prestin serveis en jornada ordinària en aquestes dates rebran una quantitat alçada bruta addicional al plus regulat en el paràgraf anterior de 25 € per dia treballat, igual per a totes les categories. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com a "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 33.3.

## ARTICLE 34

### 34.1. Retribució anual complementària de facultatius del Grup 1 dels Hospitals d'Aguts:

Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els facultatius de plantilla dels hospitals d'aguts 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.

La retribució anual complementària de facultatius del Grup 1 que prestin els seus serveis en hospitals d'aguts, inclou 3 complements amb els imports que s'indiquen en el quadre annex 15 que es percebran si es reuneixen els requisits que es donen a continuació:

**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.

**Complement d'adscripció al SIPDP:** El percebran tots els facultatius que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIPP.

**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 complet 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.

### 34.2. Complement d'adscripció al SIPDP del grup 2

Aquest complement el percebrà 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.

El seu import serà de 50 euros mensuals i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats en l'annex 15 per cada nivell de desenvolupament.

El personal de plantilla d'aquest grup professional que a la signatura del conveni ja estigui adscrit al SIPDP també percebrà aquest complement.

### **ARTICLE 35. Plus homologació.**

Es crea un nou complement denominat Plus Homologació, com a resultat del càlcul de l'equiparació de la RAF de les diferents categories/llocs de treball a que s'ha fet referència a l'article 15.2 que, malgrat estiguin funcionalment adscrits a grups professionals diferents, requereixin un mateix nivell de titulació acadèmica de cicles formatius per ocupar-los. La retribució d'aquest Plus per aquells grups professionals a qui correspongui serà la establerta a l'annex 6.

Les taules salarials del VII Conveni recullen els acords d'homologació assolits per les parts en el preacord de data 27 de març del 2006, que serveix de base per la redacció del present conveni.

A partir del 31 de desembre del 2008 aquest complement desapareixerà i aquest import quedarà incorporat al Plus Conveni corresponent.

## **SECCIÓ 5**

### ***HORES EXTRAORDINÀRIES I DE JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA (GUÀRDIES)***

#### **ARTICLE 36. Hores extraordinàries.**

36.1. En els centres de l'àmbit d'aquest Conveni, les hores extraordinàries es realitzaran per a la cobertura d'eventualitats extraordinàries.

36.2. Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar d'acord amb el convingut a l'apartat anterior, tindran la consideració legal d'estructurals a tots els efectes, sempre que la relació a trametre a l'autoritat laboral estigui signada pel Comitè d'empresa.

36.3. Són hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada en aquest Conveni i es retribuiran a raó de les quantitats alçades que es pacten a l'annex 9.

36.4. L'empresa i els treballadors afectats pel present Conveni hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador.

### **ARTICLE 37. Jornada Complementària d'atenció continuada (Guàrdies de presència) i guàrdies de localització**

- 37.1. 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 19, 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.
- 37.2. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.
- 37.3. 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.
- 37.4. 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 12 i a l'annex 13.
- 37.5. 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.
- 37.6. 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 per l'increment del 15% esmentat a l'apartat desè de l'article 37 de l'actual conveni.
- 37.7. Atesa la naturalesa de les guàrdies, el descans posterior a les guàrdies no comportarà disminució de la jornada pactada, excepte pacte en contrari.

37.8. Les guàrdies no són hores extraordinàries.

37.9. 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%.

37.10. 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.

37.11. 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.

37.12. 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).

Els treballadors majors de 50 anys, podran quedar voluntàriament exonerats de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada, amb un preavís a la direcció del centre amb 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. No obstant, la direcció del centre podrà prorrogar l'obligatorietat de realitzar l'esmentada jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada amb la plantilla pròpia del centre, en tant no sigui possible la contractació de personal per cobrir els mòduls de guàrdia

del treballador que hagi de ser rellevat. Excepcionalment, sempre i quan les necessitats del servei ho justifiquin, la Direcció del centre podrà perllongar la situació de pròrroga fins que sigui possible la cobertura dels mòduls de guàrdia que quedin sense cobrir. Aquest perllongament de la pròrroga tindrà la consideració de modificació substancial de les condicions de treball i s'haurà de tramitar d'acord amb el que estableix l'article 41 de l'ET i s'aplicarà l'increment en el preu/hora establert pels treballadors que optin per no exercir el dret d'exoneració.

Els treballadors que optin per no exercir el dret de exonerar-se de les guàrdies per raó d'edat veuran incrementats els imports de l'hora de guàrdia en un 10%.

37.13. 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 i en el seu cas el Plus d'Homologació, 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.

37.14. 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 transposat l'esmentada directiva al sector sanitari.

#### **ARTICLE 38. Retribució variable en funció dels objectius (DPO)**

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

A partir de l'any 2006 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, pretenent 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.
  
3. 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 (Hospitals): 3.400 euros a l'any

Pel grup 1 (Atenció Primària). 5400 euros a l'any

Pel grup 2: 2.800 euros a l'any

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

L'aplicabilitat d'aquest sistema retributiu pel 2006 es troba recollida en el document annex 19 "Criteris generals de periodificació dels increments retributius".

### 38.2. 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 :

1. 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.
2. 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 complit 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 %

S'adjunta com a Annex 10 una taula amb els imports màxims per categoria que correspondrien a l'assoliment del 100% dels objectius durant els anys 2006/2007/2008.

## SECCIÓ 6

### DIETES I DESPESES. MENJADOR. ROBA DE TREBALL.

#### ARTICLE 39. 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 11.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà, a més, la quantitat de 28,84 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 €/Km. quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

#### ARTICLE 40. Menjadors

- 40.1. 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.
- 40.2. 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.
- 40.3. El treballador pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat de 3,02 € 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 41. Roba de Treball

- 41.1. Els centres o institucions hauran de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes, sabates i complements habituals.
- 41.2. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre o institució sanitària.
- 41.3. Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.
- 41.4. 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 42. 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 11.

## SECCIÓ 7

### *DESPESES DE COL·LEGIACIÓ*

#### **ARTICLE 43**

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 44. Permisos retribuïts

44.1. 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.
- 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 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.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- e) 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.
- f) 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.

g) 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.

- 44.2. 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.
- 44.3. 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.

#### **ARTICLE 45. Excedència especial**

- 45.1. 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 46. Excedència voluntària**

- 46.1. 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 l'any ni superior als 5 anys.
- 46.2. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
- 46.3. 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.
- 46.4. 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 conculsa l'anterior.
- 46.5. En cap cas es podrà sol·licitar l'excedència voluntària per tal de prestar serveis en un altre centre assistencial, tret que la direcció li ho autoritzi per escrit.

46.6. 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 47. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars**

47.1. 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 a un període d'excedència, de durada no superior dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència 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.

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.

47.2. 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.

47.3. 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.

47.4. L'excedència serà sense dret a retribució.

#### **ARTICLE 48. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals**

48.1. 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.

48.2. 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.

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

#### **ARTICLE 49. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic**

49.1. 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.

49.2. 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.

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

### **SECCIÓ 3**

#### **ALTRES MILLORES SOCIALS**

#### **ARTICLE 50. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs.**

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

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

S'estableix la possibilitat 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.

- 50.2. 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.
- 50.3. 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.
- 50.4. 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.
- 50.5. 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 51. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar.**

- 51.1. 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 quart 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.

51.2. 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 52. 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 53. 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 54.**

54.1. Els treballadors amb fills o filles 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 €, a partir de l'1 de gener de 2006.

54.2. Els treballadors amb fills o filles 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 rebí atenció.



## CAPÍTOL 6

### MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL. JUBILACIÓ. DEFUNCIÓ

#### SECCIÓ 1

##### COMPLEMENTES DE PRESTACIONS PER IT

#### **ARTICLE 55. Malaltia comuna**

En els casos d'IT derivada de malaltia comuna, 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.

#### **ARTICLE 56. 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.

#### **ARTICLE 57. Accident**

57.1. En els processos d'IT derivats d'accident, 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.

57.2. 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.

## SECCIÓ 2

### JUBILACIÓ

#### ARTICLE 58

##### 58.1. 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 el Reial Decret 1.194/85, de 17 de juliol.

##### 58.2. Jubilació parcial i contracte de relleu.

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

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 25 % i un màxim del 85 %, quan reuneixi les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim en cinc anys a l'exigida.

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

El lloc de treball del treballador 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 59. Jubilació als 65 anys**

59.1. 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 .

59.2. 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 complert d'un altre treballador, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la RLT d'aquestes conversions o ampliacions.

## **SECCIÓ 3**

### **DEFUNCIÓ**

## **ARTICLE 60. Defunció**

60.1. 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.

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

60.3. 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 61. Comitès d'empresa i delegats de personal

61.1. 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.

61.2. 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 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.

- f) 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.

- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) En relació a la retribució variable per Objectius (DPO), els delegats sindicals, els delegats de prevenció, els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius de la categoria a la que pertanyi.

## **ARTICLE 62. Seccions sindicals**

62.1. 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.

62.2. Per facilitar la participació dels sindicats signants en les diferents comissions que han estat establertes en aquest conveni, el seguiment de la implantació de les noves condicions laborals i retributives pactades, així com preparar la futura ampliació de l'àmbit funcional del conveni als centres sociosanitaris i d'atenció a la salut mental, aquests sindicats signants podran designar, cadascun d'ells, fins a 4 delegats sindicals sectorials sempre que aquest cost social per a les empreses afectades sigui compensat degudament en la seva concertació pel Servei Català de la Salut i no repercuteixi directament en els seus comptes d'explotació.

Aquest/a delegats/des, tindran la consideració de delegats sindicals sectorials i gaudiran de totes les garanties sindicals establertes legal i convencionalment.

La identitat de les persones que hagin de realitzar les funcions de delegat sindical sectorial s'haurà de comunicar a la direcció del centre en que presta els seus serveis, i a les direccions de les dues associacions empresarials signants i el seu nomenament haurà de ser per a tota la vigència del conveni.

## SECCIÓ 2

### QUOTA SINDICAL

#### **ARTICLE 63. Retenció de la quota sindical**

- 63.1. 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.
- 63.2. 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.
- 63.3. 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.
- 63.4. 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 64. Faltes

64.1 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.

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

#### ARTICLE 65. 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:

65.1. 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'haver-ho 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 intranscendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

65.2. 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.

65.3. 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 qualssevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- f) L'embriaguesa, 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.

65.4. 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 66. Sancions**

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

66.1. Per faltes lleus:

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

66.2. Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

66.3. Per faltes greus:



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

66.4. 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 67. Procediment sancionador**

67.1. 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.

67.2. 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.

## **CAPITOL 9**

### **FORMACIÓ, SALUT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS.**

#### **SECCIÓ 1**

#### **FORMACIÓ**

#### **ARTICLE 68. Formació**

68.1. A totes les empreses es destinarà a formació continuada dels seus professionals (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,7% de la massa salarial de cada empresa.

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.

68.2. La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir de la pròpia empresa 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 recursos equivalents -com a mínim- al 0,7% de la massa salarial.

68.3. Cada centre o institució nomenarà una Comissió Assessora de Formació a la qual hi participaran també dos membres del Comitè d'Empresa.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les de fer propostes, avaluar la formació i, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa.

68.4. Es constituirà una Comissió Paritària de Formació Contínua en l'àmbit del present Conveni, composta per divuit membres, nou representants de les Organitzacions Sindicals i nou de les Associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

1. Vetllar pel compliment de la normativa legal en matèria de Formació Contínua.
2. Establir els criteris orientatius per l'elaboració dels plans de formació corresponents a aquest àmbit, prioritats de les iniciatives de formació que s'han de desenvolupar en l'àmbit d'aquest conveni, orientació respecte dels col·lectius destinataris de les accions formatives, criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua amb el sistema de classificació professional, etc.
3. Proposar la realització d'estudis per a la detecció de les necessitats formatives.
4. Promoure la formació contínua entre les empreses i els treballadors.
5. Afavorir l'accés a la formació dels treballadors menys qualificats.
6. Fer el seguiment i l'avaluació de la formació contínua realitzada en el seu àmbit.

La Comissió Paritària de Formació Contínua en l'àmbit d'aquest conveni elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

## **SECCIÓ 2**

### **SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS**

#### **ARTICLE 69. Solució de conflictes col·lectius**

69.1. 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 70

##### 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 higièncs 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, medicions, 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.

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 y 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.

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.

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.

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.

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.

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 a lo 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 en lo establert a 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.
- 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.
  - 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 a lo establert en 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 assisteix 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 certifique el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteix 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 constituiran 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 numero 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 de la XHUP

- 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 del conveni de la XHUP 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.

## **CAPÍTOL 10**

### **CONTRACTACIÓ**

#### **SECCIÓ 1**

##### **CONTRACTES FORMATIUS**

#### **ARTICLE 71. 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 concerta 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 72. 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.
- d) La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys.
- e) La retribució del treballador no serà inferior al salari inferior del grup professional 7 d'aquest Conveni.

## **SECCIÓ 2**

### **CONTRACTACIÓ CAUSAL**

#### **ARTICLE 73. 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 2 dies de salari per cada mes que superi els sis mesos de treball.

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 74. 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.

#### **ARTICLE 75. 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 76. 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 per prestar serveis els caps de setmana no podrà gaudir del descans mínim de dos diumenges al mes previst a l'article 21.3 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 parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat 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 77.

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració dels professionals nou-contractats, cada Institució o centre afectat per aquest conveni elaborarà 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 78

- 78.1. 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.
- 78.2. 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.
- 78.3. 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.
- 78.4. 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.
- 78.5. 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.

## **CAPITOL 12**

### **ACORD PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

#### **ARTICLE 79**

Figura com a Annex núm. 18 el text íntegre de l'acord per a la Incentivació, promoció i desenvolupament professional que, a tots els efectes, forma part del contingut d'aquest Conveni.

## **CAPITOL 13**

### **REVISIÓ SALARIAL ANYS 2006, 2007 i 2008**

#### **ARTICLE 80.**

Per a l'any 2005 les retribucions previstes en el conveni col·lectiu s'actualitzaran amb un increment del 3.7% corresponent a la fixació final de variació de l'IPC ja conegut.

Per a l'any 2006 s'adequaran les quanties d'aquells conceptes de retribució que no es regulin de forma particular en el present conveni amb l'aplicació d'un increment equivalent al 2%.

Per als anys 2007 i 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 cada exercici inclòs en la vigència del Conveni en el moment en que es conegui aquesta dada.

## CAPITOL 14

### SE CCIIO 1

#### *DRETS LABORALS DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE*

#### **ARTICLE 81.**

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 82.**

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.

## CAPITOL 15

### INCORPORACIÓ DELS CENTRES CONCERTATS D'ATENCIÓ PRIMÀRIA DE LA SALUT

#### SECCIO 1

#### REGULACIÓ ESPECÍFICA DEL SISTEMA RETRIBUTIU DEL PERSONAL DELS CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA.

#### ARTICLE 83. Conceptes retributius específics del personal dels centres d'atenció primària dels grups 1 i 2

El personal dels grups 1 i 2 dels centres d'atenció primària percebran com conceptes retributius específics la Retribució anual complementària a que es fa referència en els articles següents. Aquesta retribució específica es incompatible i substitueix la Retribució Anual Complementària ( art. 34 ).

En els casos en que els professionals sanitaris de l'Atenció Primària siguin destinats a realitzar jornada d'atenció continuada en el servei d'urgències d'un centre hospitalari d'aguts, meritarà el complement d'atenció continuada regulat en l'art. 34 en les mateixes condicions que els professionals que pertanyen a la plantilla de l'hospital.

#### ARTICLE 84.- Retribució Anual Complementària de metges d'Atenció Primària.

84.1. La retribució anual complementària dels metges d'Atenció Primària consisteix en :

A) Un **complement d'Atenció Primària** que retribueix la prestació específica de servei en l'àmbit de l'Atenció Primària de Salut amb l'import que s'indica en l'annex. A partir de la finalització del període de vigència del present conveni (31/12/2008), 1.200 euros d'aquest complement es traspassaran al Plus Conveni. Aquest complement no el percebran els facultatius contractats específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada.

B) Un **complement de lloc de treball** que inclou dos factors retributius amb els imports que s'indiquen en els quadres annexos (Annex 20) , i que es defineixen de la següent manera:

**a). Factor de Dispersió Territorial:** És el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial en què els metges han de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària. Aquest complement tindrà quatre nivells ( T1, T2, T3 i T4). L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al professional per, en el seu cas, ús de vehicle propi per realitzar els desplaçaments des del centre d'Atenció Primària als domicilis dels pacients.



**b). Factor d'Assignació d'Usuaris:** És el complement que reconeix les diferències quantitatives (nombre) i qualitatives (edat) en el contingent de pacients assignats a cada professional.

84.2. Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els facultatius de plantilla 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 que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

## **ARTICLE 85. Retribució Anual Complementària del personal del Grup 2**

85.1. La retribució anual complementària del personal del Grup 2 d'Atenció Primària consisteix en :

A) Un **complement d'Atenció Primària** que retribueix la prestació específica de servei en l'àmbit de l'Atenció Primària de Salut amb l'import que s'indica en l'annex.

B) Un **complement de lloc de treball** que inclou un únic factor retributiu amb els imports que s'indiquen en els quadre del Annex i que es defineixen de la següent manera:

**Factor de Dispersió Territorial:** És el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial en què els metges han de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària. Aquest complement tindrà quatre nivells ( T1, T2, T3 i T4). L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al professional per, en el seu cas, ús de vehicle propi per realitzar els desplaçaments des del centre d'Atenció Primària als domicilis dels pacients.

85.2. Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot el personal del Grup 2 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 que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

## **SECCIÓ 2**

### **ADAPTACIÓ DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA**

## **ARTICLE 86. Excepció a la reducció de jornada prevista a l'article 19.**

Excepcionalment, aquells centres d'Atenció Primària en què els seus professionals vinguessin realitzant, a l'entrada en vigor del present conveni, una jornada superior a l'establerta pels diferents grups professionals en el VIè Conveni de la XHUP, podran perllongar fins a 31 de desembre de 2009 la reducció de l'esmentada diferència en hores excepte pacte en contra en el centre.

### SECCIÓ 3

#### GARANTIES AD PERSONAM PEL PERSONAL DES CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA

##### ARTICLE 86 bis . Garantia ad personam

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals, que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes pel personal dels centres d'atenció primària concertats establertes en el present conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

### CAPITOL 16

#### REGULACIÓ ESPECÍFICA DEL PROFESSIONAL ESPECIALISTA EN FORMACIÓ PEL SISTEMA DE RESIDÈNCIA.

##### ARTICLE 87.

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 llevadora.
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 llevadora.
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 juliol del 2006.

##### ARTICLE 88.

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

1. Any 2006 : 56 hores setmana de mitjana.
2. Any 2007: 52 hores setmana de mitjana.
3. A partir de l'octubre del 2008 48 hores a la setmana de mitjana.

## ANNEX 1

**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 Llevadora...

**Grup professional:** 2.2, personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM). Llocs de treball que engloba:

ATS/DUI, Fisioterapeuta, Treballadora Social, Llevadora, 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...

La Comissió regulada a l'article 15.2 farà les revisions i adaptacions a que s'ha fet referències en aquest article.

## ANNEX 2

### 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 Llevadora.

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-PAS-SUB).

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.

La Comissió regulada a l'article 15.2 farà les revisions i adaptacions a que s'ha fet referències en aquest article.

## **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 capacitat i formació, de contingut teòric-pràctic, 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 exercir-la, 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 capacitat i formació, de contingut teòric-pràctic, 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 capacitat 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 capacitació 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-PAS-SUB): 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 18

### ACORD PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

#### PRIMER.- Marc general

1.- És convicció dels signants d'aquest document que els professionals són el capital principal dels centres. Per això i per aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la prestació de serveis que presten les empreses incloses dins l'àmbit del Conveni i per aconseguir empreses amb visió de futur, que assoleixin l'estabilitat de llurs treballadors i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial als Recursos Humans. En aquest sentit el marc d'incentivació i promoció que es pacta ha de permetre que els centres o institucions de l'àmbit del conveni de la XHUP i Centres d'Atenció Primària concertada incorporin un model de gestió integrada dels Recursos Humans que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la importància de l'individu en l'organització.

2.- El marc aplicatiu d'aquest Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament Professional recull:

- a) Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.
- b) Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin -a través de la corresponent avaluació- reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb traducció retributiva complementària no consolidable.
- c) Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també -a través de l'avaluació- reconèixer el valor afegit aportat pel professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

Dins aquest marc global, la direcció dels centres establiran mecanismes facilitadors per al desenvolupament del sistema

Atès que aquests tres elements d'incentivació, promoció i, en el seu cas, desenvolupament professional han d'ésser forçosament diferents per als diversos grups professionals del Conveni, s'estableixen els criteris generals següents per a cadascun dels grups professionals, d'acord amb aquest marc global.

## **SEGON.- Sistema d'incentivació i promoció dels grups 3, 4, 5, 6 i 7**

Una de les característiques del nostre temps és la velocitat amb la que es succeeixen i s'incorporen noves tecnologies i nous sistemes de gestió que tracten de fer les empreses més competitives, posant èmfasi en els aspectes més directament vinculats en les persones, la seva dedicació, compromís i motivació. La constant evolució tecnològica i els continus canvis socials han comportat en l'àmbit sanitari una important modificació cultural que ha variat significativament la dinàmica de les actuacions i relacions entre les organitzacions sanitàries, usuaris dels serveis i professionals de la salut.

Aquesta situació, demana i exigeix als professionals del sistema un continu esforç per adaptar-se i sobreposar-se al temps, de forma flexible, per assumir els canvis socials, tècnics i econòmics, a fi i efecte de superar els reptes que la societat els demana i obrar amb eficiència.

La formació sempre ha estat una part integrant en la promoció dels diversos tipus d'aprenentatge i desenvolupament humà, contribuint de manera important a l'eficiència de les empreses, i la seva necessitat s'està convertint en un imperatiu a mesura que ens apropem a l'albada del segle XXI, la qual cosa implica haver de desenvolupar un marc general que agrupi totes les tendències, aspiracions i esforços per tal que els professionals del sector sanitari rebin una formació que possibiliti llur projecció professional adequada als requeriments que els són exigits.

Els signants del VIIè Conveni Col·lectiu de la XHUP i dels centres d'Atenció Primària concertats, conscients de la permanent evolució dels coneixements professionals i la celeritat en què part d'aquests coneixements resten superats, plantegen la necessitat de reorientar els programes de formació dels professionals del sector per a fer-los més efectius i preparar les estructures humanes per a una vida professional productiva i de qualitat.

És voluntat dels signants, a més, que un cop s'hagi desenvolupat totalment el sistema que s'estableixi, el personal de nou ingrés haurà de tenir la titulació adient que es pacti a la negociació col·lectiva.

La formació continuada ha de constituir un instrument de referència que emmarqui la política de les accions formatives a dur a terme en l'àmbit del present conveni tendents a millorar l'equitat, l'eficiència i la qualitat dels serveis que ofereix a la població, desenvolupant i consolidant una eina per a fer efectives les polítiques de salut i servei emanades del Pla de Salut de Catalunya.

Amb aquesta directriu s'ha arribat al compromís de treballar conjuntament per tal d'elaborar un marc global de promoció per a elevar el nivell de competències, promoure la transferència de coneixements, actituds i habilitats a cada lloc de treball basades en la circularitat d'intercanvis en les relacions humanes per a tot el personal en general.

## **Sistema d'Incentivació i Promoció dels grups professionals 3,4,5,6 i 7**

S'estableix un Sistema d'Incentivació i Promoció pels grups 3 al 7, amb els següents nivells i requisits:

a) Nivells :

- NIVELL A : S'acreditarà automàticament pel transcurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el treballador estigui contractat.
  
- NIVELL B : Per accedir a aquest segon nivell el treballador haurà de complir els següents requisits :
  - Sol·licitud de l'interessat.
  
  - Permanència mínima en el Nivell A de 6 anys de prestació efectiva de serveis.
  
  - Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents :
    - Grups 3, 4, 5 i 6.1 :        100 hores
    - Grups 6.2 i 7 :            50 hores

La formació haurà de haver estat realitzada durant el temps de permanència en el Nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel treballador pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en Centre de Formació homologat oficialment, impartides per una entitat patronal sanitària, en una Universitat, en un Col·legi Professional o a l'Institut d'Estudis de la Salut, i els impartits pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la Formació Continua, i tinguin relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral. La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs.

Aquests dos primers nivells del SIP els percebran tant els treballadors contractats a temps complert com els contractats a temps parcial, aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

- NIVELL C : Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents :

- Estar en possessió del títol acadèmic de Llicenciat, Diplomati universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- Permanència mínima en el Nivell B de 7 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell B.
  - Grups 3, 4, 5 i 6.1 : 100 hores
  - Grups 6.2 i 7 : 80 hores
- Tenir una dedicació igual o superior al 50 per cent de la jornada ordinària màxima anual establerta en el conveni, o la que sigui d'aplicació en el seu centre. S'exclouen els supòsits de reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, d'un discapacitat o d'un familiar, en els termes establert en aquest conveni. En cas de no realitzar jornada complerta la retribució corresponent a aquest nivell es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada sempre que aquest superi el 50 per cent de la considerada màxima en el centre.

Tots tres nivells tenen el caràcter de consolidable.

Amb caràcter exclusiu per aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació exigides per cada nivell incloguin les necessàries per la consecució del títol reglat habilitant. Les hores esmentades només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell .

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés als nivells B o C sigui rebutjada per la empresa per no complir amb els requisits exigibles, el treballador no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

Les resolucions de la direcció desestimàries de les sol·licituds hauran de ser motivades i contra les mateixes es podrà interposar la corresponent reclamació davant la jurisdicció social .

b) Retribucions :

Cada Nivell del SIP, per jornada ordinària complerta, serà retribuint amb el següent complement de caràcter anual, abonat en 12 mensualitats. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment d'acord amb el que s'ha establert en l'apartat anterior :

- |               |                       |
|---------------|-----------------------|
| 1. Nivell A : | 5 per cent de la RAF  |
| 2. Nivell B : | 8 per cent de la RAF  |
| 3. Nivell C : | 10 per cent de la RAF |

Els percentatges de cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

c) Desplegament transitori del sistema :

1. Durant l'últim trimestre de 2006, tots els treballadors que acreditin el temps de prestació efectiva de serveis exigible per accedir al Nivell A (6 anys), hi quedaran adscrits automàticament i començaran a percebre la retribució corresponent amb efectes **d'1 d'octubre de 2006**.
2. Durant el segon trimestre de 2007, els treballadors que vulguin ser promoguts al Nivell B hauran de sol·licitar-ho a la direcció del seu centre i, acreditar a 31 de març de 2007, a més del 50% de les hores de formació requerides, una vinculació amb el centre igual o superior a 13 anys. Un cop aprovada per la direcció l'accés del treballador al Nivell B, la percepció de la retribució corresponent començarà a meritarse a partir **de l'1 de juliol de 2007**.
3. Durant el segon trimestre de 2008, els treballadors que hagin assolit en 2007 el Nivell B del SIP, i vulguin accedir al Nivell C, hauran de sol·licitar-ho a la direcció del seu centre i acreditar, a 31 de març de 2008, 100 hores (grups 3,4,5 i 6.1) i 80 hores (grups 6.2 i 7) de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral i una vinculació amb la institució a la que pertanyi igual o superior a 18 anys, a més d'estar en possessió del títol acadèmic de llicenciat, diplomad o de tècnic de formació professional de grau superior o de grau mig, o requerit per a l'exercici de les seves funcions, segons el cas, que l'habiliti per la realització de les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi. Un cop aprovat l'accés al Nivell C, la percepció de la retribució corresponent començarà a meritarse a partir **de l'1 de juliol de 2008**.
4. Durant aquest període transitori, en cas que el treballador no pugui acreditar les hores de formació exigides per accedir a un nivell determinat, es podrà substituir aquest requisit per un compromís escrit del treballador conforme aquesta formació serà realitzada en els 3 anys següents a la data establerta per cada cas.

Una vegada transcorreguts els 3 anys esmentats, si el treballador no hagués fet efectiu el seu compromís, la direcció del centre o Institució podrà retirar l'adscripció al nivell i el complement econòmic que li hagués estat atorgat.

Transcorregut el període transitori de desplegament del SIP pels grups 3 al 7, un cop adscrits els treballadors d'aquests grups professionals en el nivell que a cadascú li pertoqui, per evolucionar en els seus diferents nivells caldrà complir tots els requisits establerts, en particular el de permanència mínima per nivell.

Durant la vigència del conveni col·lectiu la Comissió Paritària farà el seguiment de la implantació i del compliment d'aquest període transitori fins a la seva finalització.

## **TERCER.- Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.**

### **1. Introducció**

L'exercici de l'activitat dels Diplomats en l'àmbit sanitari ha evolucionat en el temps sense recollir elements diferenciadors reconeixadors de les diverses aportacions d'aquest grup professional en funció dels diferents rols desenvolupats. L'únic element aglutinador ha estat l'acreditació titular de la diplomatura corresponent, i l'única via de promoció l'assumpció de responsabilitats de comandament.

És per adequar les aspiracions professionals a les necessitats del sistema que cal definir instruments de promoció que permetin un reconeixement des de les vessants:

- experiència i competències
- compromís i implicació institucional en els resultats
- motivació i aprenentatge permanent

El sistema de promoció professional ha de preservar en tot moment la cultura i el model organitzatiu de cada institució.

### **2. Característiques genèriques del sistema**

**2.1. Voluntarietat:** El treballador participarà voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

**2.2. Avaluació:** L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

- Activitat assistencial
- Aportacions des de la participació i la implicació
- Aptituds
- Formació continuada
- Docència
- Investigació

**2.3. Permanència:** Els nivells A,B i C són consolidables, l'assoliment del nivell D no significa la permanència definitiva en el mateix.



**2.4. Estructura per nivells:** S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti als diplomats sanitaris dels centres o institucions estar identificats tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social i professional.

Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball.

**2.5. Retribució:** S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

**2.6. Comissió d'avaluació:** A cada centre o institució s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. En el cas de la representació dels treballadors, els nomenats seran necessàriament diplomats sanitaris del centre.

Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els components de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i les valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics d'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

**2.7. Àmbit personal:** Podran participar en el sistema professionals del grup 2 amb els requisits que es puguin establir. (Diplomats d'infermeria, fisioterapeutes, treballadors socials, llevadores, operadors d'òptica i dietistes)

**2.8. Adaptabilitat:** El sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

### **3. Components bàsics del sistema**

#### **3.1. Accés general:**

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pels treballadors del Grup 2 en els terminis establerts a cada institució.

Els treballadors del Grup 2, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixin els requisits adients per a cada nivell.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos es podrà sol·licitar per l'interessat als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluada per una altra institució amb anterioritat.

### **3.2. Característiques dels nivells:**

Els nivells es **denominaran provisionalment**,

- Nivell A
- Nivell B
- Nivell C
- Nivell D

La **permanència mínima** per nivell s'estableix en:

- **6 anys d'experiència *per accedir al nivell A***
- **6 anys de permanència en el nivell A *per accedir al nivell B***
- **7 anys de permanència en el nivell B *per accedir al nivell C***
- **9 anys de permanència en el nivell C *per accedir al nivell D***

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

### **3.3. Requisits d'accés per a cada nivell:**

a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol de diplomat universitari o A.T.S. i acreditar 6 anys d'experiència hospitalària en un hospital d'aguts i/o en un centre d'atenció primària segons el cas.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador o de sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat per una altra institució afectat pel Conveni en el mateix àmbit d'atenció.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del

treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar, o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

b) Per al nivell B, C i D:

- Les comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites al punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

- La dedicació serà plena, però a partir de la signatura del Conveni es podrà accedir tenint una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.
- Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per al nivell B.

c) S'establiran en tots els casos límits al nombre de sol·licituds per a cada treballador, tant per l'accés com per al canvi de nivell dins del sistema.

En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

### **3.4. Retribució:**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons taules annexes. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

L'aplicació d'aquest sistema de nivells dintre del grup professional 2 deroga qualsevol altra denominació i sistema de nivells que poguessin existir als centres afectats per aquest Conveni.

Les parts signants del Conveni acorden analitzar en el si de la Comissió paritària amb voluntat d'arribar a un acord, les denúncies que es presentin sobre l'incompliment en relació al temps previst d'aplicació, del nivell B, del nivell C i D del SIP DP del Grup 2.

Es crearà una comissió que definirà el contingut del quart nivell de nova creació i revisarà, a la llum de les previsions, en particular dels incentius per objectius, els continguts dels tres primers nivells.

## **Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 1**

### **1) Introducció**

L'exercici de la pràctica assistencial dins el sector sanitari s'ha vist tradicionalment mancat d'un sistema que permetés als facultatius de progressar dins el seu propi lloc de treball sense necessitat d'haver d'optat necessàriament a llocs de comandament per tal d'obtenir una millora, tant de les condicions retributives com de reconeixement a nivell de rang o categoria professional.

El desenvolupament professional s'ha d'entendre en el propi lloc de treball a través d'un sistema d'incentivació i promoció professional que reconegui la seva aportació al resultat i projecte de l'empresa en particular i del sistema sanitari en general.

Dins de les necessitats del sistema, una de les més importants és la d'obtenir un bon nivell d'eficàcia i d'eficiència de les empreses sanitàries. Per això, un dels elements més importants que ha de plantejar-se una bona política de recursos humans en el si de qualsevol organització, és el manteniment de la motivació i implicació dels professionals que la integren.

Pel que fa a les necessitats dels facultatius cal oferir-los un projecte de futur que sigui engrescador i en el qual coincideixin els interessos professionals i els objectius d'eficàcia i d'eficiència orientats als resultats de salut .

Per tal d'assolir els objectius indicats anteriorment és necessari utilitzar un ventall de diversos instruments, alguns dels quals, -formació, retribució, adequació persona-lloc, etc.- han estat posats en funcionament en moltes organitzacions.

### **2) Característiques genèriques del sistema**

**2.1. Voluntarietat:** El professional participarà voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

**2.2. Avaluació:** L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

- Activitat assistencial

- Aportacions des de la participació i la implicació
- Aptituds
- Formació continuada
- Docència
- Investigació

**2.3. Permanència:** L'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell, llevat dels nivells A, B i C que són consolidables

**2.4. Estructura per nivells:** S'establiran quatre nivells amb una denominació específica per a cada un d'ells, que permeti al professional ésser identificat tant en l'àmbit de la seva institució com en l'àmbit social i científic.

És reconeixerà l'excel·lència dels professionals amb un quart nivell, denominat Màster. Es crearà una comissió que definirà el contingut del quart nivell de nova creació i revisarà, a la llum de les previsions, en particular dels incentius per objectius, els continguts dels tres primers nivells.

**2.5. Retribució:** S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

**2.6. Comissió d'avaluació:** A cada centre s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa entre professionals del centre. Els representats nomenats pel Comitè d'empresa seran necessàriament facultatius.

Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els components de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el Conveni.

**2.7. Àmbit personal:** Podran participar en el sistema els titulats de grau superior assistencials del grup 1.2. del Conveni de nivell III i nivell II amb una experiència hospitalària i / o en primària de cinc o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas dels metges sense titulació d'especialistes.

No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn els facultatius que realitzin llur jornada ordinària al servei d'urgències, encara que la distribució de la seva jornada sigui irregular.

**2.8. Adaptabilitat:** El sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

### **3) Components bàsics del sistema**

#### **3.1. Accés general:**

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel facultatiu, tant pel que fa al moment d'entrada al sistema com, en el seu cas, els possibles canvis a nivell superior, en els terminis establerts a cada institució.

El facultatiu, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos es podrà sol·licitar per l'interessat als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat per una altra institució amb anterioritat.

En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

#### **3.2. Característiques dels nivells:**

Els nivells es **denominaran**:

- Nivell A: Adjunt
- Nivell B: Sènior
- Nivell C: Consultor
- Nivell D: Màster

La **permanència mínima** per nivell s'estableix en:

- 1 any amb títol d'especialista o 5 sense títol, d'experiència per accedir al nivell d'adjunt.
- 6 anys de permanència en el nivell adjunt per accedir al nivell sènior
- 7 anys de permanència en el nivell sènior per accedir al nivell de consultor

- 9 anys de permanència en el nivell de consultor per accedir al nivell de màster.

Els nivells del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, llevat del primer, segon i tercer nivell, són de caràcter no consolidable.

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

### **3.3. Requisits d'accés per a cada nivell:**

a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència hospitalària o d'atenció primària segons el cas en una mateixa activitat o servei, i / o en un centre d'Atenció Primària segons el cas.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

b) Per al nivell B i C:

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en el punt 3.2.  
A aquests efectes, quedaran equiparats com a especialistes titulats, els biòlegs que hagin obtingut la qualificació de biòlegs especialistes en anàlisi clínics, títol aprovat per la Junta General del Col·legi Oficial de Biòlegs en data 26 de setembre del 1992.
- Les comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites als punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre .

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.
- Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per aquell nivell.

c) Per al nivell D:

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima en el punt 3.2.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Es crearà una comissió que definirà el contingut del quart nivell de nova creació i revisarà, a la llum de les previsions, en particular dels incentius per objectius, els continguts dels tres primers nivells.

### **3.4. Retribució:**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb el següent complement anual, abonat en dotze mensualitats, que consta en taules. Les jornades inferiors seran retribuídes proporcionalment.

El sistema de promoció, incentivació i desenvolupament pel grup 1, pactat en aquest document no serà d'aplicació en aquells centres que en tinguin establert un altre amb un mínim de dos anys d'antiguitat.



CINQUÈ.- Definició del període transitori per l'integració dels professionals dels grups 1 i 2 de l'Àmbit de l'Atenció Primària de Salut.

5.1.- Desplegament transitori del sistema:

1. Durant l'últim trimestre de 2006, tots els professionals que, amb la dedicació mínima de jornada exigida amb caràcter general (50%), estiguin en aquell moment prestant serveis en primària i acreditin 6 anys d'experiència en el mateix centre o institució sanitària, accediran al Nivell A automàticament i començaran a percebre la retribució corresponent amb efectes **d'1 d'octubre de 2006**.
  2. Durant el segon trimestre de 2007, els professionals que, amb la dedicació mínima de jornada exigida amb caràcter general (50%), estiguin prestant serveis en aquell moment en primària i que vulguin ser promoguts al Nivell B hauran de sol·licitar-ho a la direcció del centre i, acreditar a 31 de març de 2007, una vinculació amb la institució igual o superior a 13 anys. Un cop aprovada per la direcció l'accés del professional al Nivell B, la percepció de la retribució corresponent començarà a meritarse a partir **de l'1 de juliol de 2007**.
- Durant el segon trimestre de 2008, els professionals que, amb la dedicació mínima de jornada exigida amb caràcter general (50%), estiguin en aquell moment prestant serveis en primària i hagin assolit en 2007 el Nivell B del SIPDP, i vulguin accedir al Nivell C, hauran de sol·licitar-ho a la direcció de la institució i acreditar una vinculació amb la institució igual o superior a 18 anys. Un cop aprovat l'accés al Nivell C, la percepció de la retribució corresponent començarà a meritarse a partir **de l'1 de juliol de 2008**.

Durant la vigència del conveni col·lectiu la Comissió Paritària farà el seguiment de la implantació i del compliment d'aquest període transitori fins a la seva finalització.

**SISÉ.- NORMES COMUNES per a tot el sistema i per a tots els grups**

**1) Característiques genèriques del sistema:**

- a) Voluntarietat.- El treballador participarà voluntàriament en el sistema de promoció sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.
- b) Avaluació.- El professional serà avaluat periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del compromís del professional (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica

professional, formació continuada... Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

- c) Permanència en el nivell.**- L'assoliment d'un determinat nivell no consolidable (D) en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell. La comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professional assolits, llevat dels que tenen la consideració de consolidable.
- d)** Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que el treballador afectat entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o ve motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la Comissió paritària del Conveni, o en el seu cas a la Jurisdicció social.

## **2) Absorció i compensació**

Amb la salvetat a què es fa referència al paràgraf següent, els complements retributius que s'estableixen per a cada nivell absorbiran i compensaran les millores econòmiques superiors a les establertes en el Conveni Col·lectiu que pugui tenir cada treballador. Això amb independència de la denominació, origen, caràcter i quantia de les esmentades millores i, fins i tot absorbiran complements de responsabilitat o comandament no lligats a llocs de treball de responsabilitat o comandament, que tinguessin com a objecte el reconeixement professional.

Únicament no seran absorbibles les millores que pugui tenir el treballador referides a aquells complements salarials tipificats en el Conveni que retribueixin condicions especials de lloc de treball i que són: Plus diumenges, Plus festius intersetmanals, Nocturnitat, Complement de responsabilitat, supervisió o comandament, Guàrdies i aquelles altres millores de complements retributius que hagin estat pactades col·lectivament per escrit amb el Comitè d'empresa.

## **3) Inaplicació del sistema**

Es podrà produir la no aplicació de tot el sistema de promoció, incentivació i desenvolupament pactat en aquest document en aquells centres en els quals -en un període de tres anys- les pèrdues acumulades al compte d'explotació superin el 10% de la xifra del pressupost ordinari de despeses de l'any anterior.

A l'efecte de poder-se acollir a l'exempció establerta en el paràgraf anterior, serà necessari que les empreses ho sol·licitin a la Comissió paritària del Conveni i que aportin tota aquella documentació que fos requerida per aquesta per tal de conèixer la seva situació real.

#### **4) Comissió de Seguiment**

Es crea una comissió de seguiment entre els signants d'aquest Conveni per tal d'impulsar, valorar i seguir el compliment d'aquest annex.

#### **DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA; PAGAMENT D'ENDARRERIMENTS**

Els endarreriments derivats de la regularització de les taules salarials per a l'any 2005, per a l'aplicació de la variació soferta per l'IPC (3,7%) es produirà com màxim a la nòmina corresponent al mes de maig de 2006 i els endarreriments del 2% a compte del increment salarial del 2006 es produirà com màxim a la nòmina corresponent al mes de juny de 2006.

#### **DISPOSICIÓ FINAL SEGONA; AMPLIACIÓ DE L'ÀMBIT FUNCIONAL DEL CONVENI**

Les parts manifesten la seva voluntat de prendre les mesures necessàries per tal que l'1 de gener de 2009 data d'inici del proper conveni col·lectiu ( VIIIè Conveni) l'àmbit funcional abasti també els centres, institucions i serveis integrats en les xarxes de centres, serveis i establiments socio sanitaris d'utilització pública de Catalunya i la xarxa de centres, serveis i establiment de salut mental d'utilització pública de Catalunya, que no tinguin conveni col·lectiu propi.

Tot i que no pot ser part dispositiva del present conveni les parts es comprometen, durant la seva vigència, a avançar des de 2006, en les accions necessàries per assolir, a 31.12.2009, l'homologació de les condicions laborals del personal que presta els seus serveis en centres i establiments concertats d'atenció Sociosanitària i d'atenció a la Salut Mental, amb les que gaudeixen els treballadors inclosos en l'àmbit subjectiu d'aquest conveni.

#### **DISPOSICIÓ FINAL TERCERA; FINANÇAMENT DEL PRESENT CONVENI.**

D'acord amb la Mediació arribada en el marc de la convocatòria de vaga convocada pels sindicats CC.OO i UGT pels dies 26 i 27 d'abril de 2006, que va ser subscripta pel Departament de Treball, pel Departament de Salut, pel Servei Català de la Salut i les representacions de ICS, UCH, CAPSS, CC.OO i UGT, les mesures establertes en el VII Conveni col·lectiu de la XHUP i centres d'atenció primària concertats seran finançades per l'Administració Sanitària de Catalunya.