

**SEGON CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES
D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES
SOCIOSANITARIS I CENTRES DE SALUT
MENTAL, CONCERTATS AMB EL SERVEI CATALÀ
DE LA SALUT**

Capítol 1

Disposicions generals

Secció 1. Àmbits

Article 1. Parts que el concerten i àmbit funcional

1.1.- El present Conveni ha estat concertat per les organitzacions empresarials i sindicals que a continuació es relacionen, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors.

- Per part de les representacions sindicals: CCOO, UGT i SATSE
- Per part de les representacions patronals: UCH, CAPSS i ACES

1.2 El present Conveni serà d'aplicació:

a.- Als Centres Sociosanitaris i als Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, sempre que no tinguin Conveni col·lectiu propi i que acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el Servei Català de la Salut.

b.- Als Hospitals d'aguts que formen part de la xarxa d'internament del SISCAT, i als Centres d'Atenció Primària, concertats amb el Servei Català de la Salut, i que no tinguin Conveni col·lectiu propi.

Article 2. Àmbit personal

2.1.- Queden compresos dins l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que prestin llurs serveis als Centres o Institucions als quals sigui d'aplicació.

2.2.- Queden exceptuades totalment de l'aplicació del Conveni col·lectiu els professionals que s'incorporin als Centres i Institucions afectades per aquest Conveni, en règim de formació especialitzada pel sistema de residència i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general (en particular el Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència

per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut) i que percebin els salaris reflectits en els annexos 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 i 12 i el capítol 13 del present Conveni, així com l'article 81 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 territorial 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 el dia 1 de gener de 2017, excepte en aquelles matèries en què s'indica una altra data d'entrada en vigor.

Article 5. Durada.

Els efectes d'aquest conveni s'extingiran el 31 de desembre de 2020.

Article 6. Denúncia.

6.1.- 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 ultra activitat del present Conveni finalitzarà al cap de dos anys des de la seva denúncia. En cas de no haver arribat a un acord de Conveni en dita data, les parts es comprometen a un procés de mediació davant l'Autoritat Laboral i, en cas de desacord, als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el TLC (o Organisme que el substitueixi en les seves funcions) a què fa referència l'AIC.

6.2.- 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 i treballadores.

En allò que no és previst, hom s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions d'aplicació, i en particular a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'"Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud" en allò referent al règim de jornada i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3.

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 quèden 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. Garanties

12.1.- 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.

12.2.- Així mateix, es respectaran els acords assolits entre les empreses i els representants dels treballadors, sempre que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. En el benentès que aquests acords es respectaran en els estrictes termes i terminis en què es van acordar.

No obstant allò establert al paràgraf anterior, i respectant en tot cas l'autonomia de gestió de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni en relació a les condicions de treball pactades en cadascuna d'elles, és voluntat manifesta de les parts signants que l'aplicació del Conveni no suposi un empitjorament de les condicions de treball pactades col·lectivament en el si de les empreses i globalment considerades, sense perjudici, en el seu cas, dels mecanismes dels articles 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En aquest sentit, els acords assolits entre les empreses i els seus respectius representants dels treballadors podran ser objecte d'extensió en el temps (pròrroga) si així s'acorda expressament per les parts a nivell de cada Centre.

Aquesta extensió, si es produeix, s'haurà de fer per escrit, i haurà d'expressar:

- Termes de la extensió, que podran ser els mateixos o diferents.
- Durada de la extensió.

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 tindrà les funcions específiques següents:

1. Interpretació del Conveni, incloent la matèria de grups professionals.
2. Funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en que les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.
3. Totes aquelles que se li atribueixen en el present Conveni o en la Llei.
4. El desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, de modificació del Conveni, durant la seva vigència, sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legal.
5. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal.
6. Valorar i autoritzar, si s'escau, la substitució del gaudiment dels dies de vacances que estableix el premi de fidelització, per una compensació econòmica equivalent a la RAF, en cas que es donin circumstàncies excepcionals.

13.2.- Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els Acords interprofessionals d'àmbit autonòmic vigents en cada moment.

13.3. Qualsevol de les discrepàncies que es plantegin a la Comissió paritària, a excepció de les relacionades al punt 5) de l'apartat anterior, que disposen d'un règim especial, la Comissió haurà de pronunciar-se en el termini de 15 dies, excepte que les parts, de mutu acord, decideixin un termini superior.

13.4. La Comissió serà paritària i estarà integrada per 13 membres en representació de la part sindical (5 membres de CCOO, 5 membres d'UGT i 3 membres de SATSE) i 13 membres de la part empresarial, signants d'aquest Conveni.

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

13.5. En la primera reunió, la Comissió paritària escollirà entre els seus membres els càrrecs de President i Secretari.

13.6. 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. La convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

13.7. La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions, sindical o patronal, que hagi signat el Conveni.

13.8. 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.

13.9. El domicili de la Comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona (08009), al carrer València, 333, baixos, tot i que es reunirà on el President designi.

A efectes de comunicació s'implementaran dues adreces de correu electrònic, una serà gestionada per la Secretaria i l'altra per la Presidència.

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:

El personal afectat pel present Conveni s'integrarà 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

2.1.- Diplomats/des en formació

2.2.- Diplomats/des 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 excoent.

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 talls de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) Grups 1 i 2 → 4 mesos
- b) Resta de grups → 1 mes.

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/a treballador/a, 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) Grups 1 i 2 → 1 mes
- 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 als diferents grups professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió, tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat, i tot això independentment del grup de procedència.

Capítol 3

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

Secció 1. Jornada i horaris

Article 19. Jornada

19.1. La jornada efectiva de treball, amb efectes a partir del dia 1 de gener de 2017 és la següent:

Jornada grup 1: 1.688 hores efectives.

Jornada torn de dia grups 2 al 7: 1.668 hores efectives.

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

19.2. La jornada efectiva de treball, amb efectes a partir del dia 1 de gener de 2019, és la següent:

a) Per l'exercici 2019 (a partir del 01/01/2019):

Jornada grup 1: 1.688 hores efectives.

Jornada torn de dia grups 2 al 7: 1.654 hores efectives.

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

b) Per l'exercici 2020 (a partir del 01/01/2020):

Jornada grup 1: 1.688 hores efectives.

Jornada torn de dia grups 2 al 7: 1.634 hores efectives.

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

c) A partir del 31/12/2020:

Jornada grup 1: 1.688 hores efectives.

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

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

19.3. La reducció de jornada dels exercicis 2019 a 2020 es farà en jornades senceres.

19.4. En aquells Centres que tinguin una jornada anual màxima inferior a la establerta en el present Conveni, li serà respectada aquella jornada, en els termes i terminis que tinguin pactats, com a

neg
cabe

jornada màxima completa a tots els efectes, excepte als efectes de l'aplicació dels dos dies addicionals de lliure disposició a què fa referència la Disposició Addicional segona.

Article 20. Distribució de la jornada

20.1. No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3, per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l' "Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud", mitjançant la seva Disposició addicional 2ª.

20.2. Respecte del personal dels grups professionals 4, 5, 6 i 7, i durant la vigència del Conveni, la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any es limitarà a un 5% de la jornada anual contractada (proporcional al temps de prestació de servei durant l'any), en els termes següents:

- a) La distribució irregular de la jornada estarà limitada exclusivament pels períodes mínims de descans diari, setmanal i anual que vinguin establerts per la llei en cada moment, sense que sigui aplicable cap altra limitació.
- b) Al personal que estigui gaudint de reducció de jornada per cura de familiars, no se'l podrà efectuar cap tipus de flexibilitat, excepte acord entre les parts.
- c) El personal haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball. en cas d'urgència (incidents sobrevinguts no previsibles en el termini definit anteriorment) el preavís serà de 24 hores.

20.3. Respecte del personal dels grups professionals 4, 5, 6 i 7, 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.

20.4. Respecte al personal dels grups professionals 4, 5, 6 i 7, 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.

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.

20.5. Qualsevol modificació empresarial del règim de descansos que els treballadors gaudien, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni i/o dels acords parcials que s'assoleixin durant la negociació, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzada per la Comissió Paritària del Conveni

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

Article 21. Descans diari i setmanal del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

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 el personal tindrà 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 i treballadores gaudeixin d'un mínim de dos diumenges de descans al mes.

Article 22. Descans periòdic anual (vacances) del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

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

22.4. Per al personal 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.

17/3/18
NEG
GATE
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'iniciï.

La sol·licitud de vacances per part del treballador haurà de ser contestada de forma expressa per part de l'empresa en un termini màxim de dos mesos. L'incompliment d'aquest termini implicarà l'acceptació per part de l'empresa del període sol·licitat, sempre i quan la sol·licitud no contravingui la reglamentació interna de l'empresa.

22.6. En el supòsit que el/la treballador/a,, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica urgent, no perdre el seu dret a gaudir-les dintre del mateix any natural.

22.7. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, el treballador/a tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin

22.8. En el supòsit de que el període vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador el seu gaudiment, total o parcialment, durant l'any naturals a que corresponguin, el treballador ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 23. Festius intersetmanals del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Ocupació, tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 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 (a gaudir en jornades senceres).

A partir de l'exercici 2018, un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

Article 24. Dies de treball i descans del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

24.1. D'acord amb allò que s'ha pactat en els articles anteriors es garanteix que tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 ha 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 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.

MES
SATSE

Capítol 4

Condicions retributives

Secció 1. Salari base

Article 25. Salari base mensual.

És la part de la retribució del/de la treballador/a 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 per als exercicis 2017 i 2018 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 a cada grup professional i nivell ve fixada a l'annex 4 per als exercicis 2017 i 2018.

26.2. Sens perjudici d'allò que estableixen els articles 10 i 12 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 -RAF- (annex 5).

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 i treballadores la percepció de la Retribució Anual Fixa.

Amb efectes a partir del 01/01/2020, el concepte "plus conveni" desapareixerà d'acord a allò establert a la Disposició Addicional Primera.

26.4. 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 al personal que realitzi jornades inferiors, tindrà dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

Secció 3. Centres d'atenció primària

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

Malgrat el previst en els articles anteriors, l'estructura de les retribucions en l'àmbit de l'Atenció Primària de Salut serà la prevista a l'Annex 16 i als articles 78, 79 i 80 del present Conveni.

Es garanteix l'equiparació retributiva, amb efectes a partir de 01/01/2019, entre els professionals destinats a l'àmbit de l'atenció primària i els professionals destinats a l'àmbit de l'atenció hospitalària, en els termes establerts a la Disposició Addicional Primera.

Secció 4. Altres complements salarials

Article 28. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

28.1. El personal tindrà 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.

28.2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà l'import de la suma del salari base (art. 25), plus conveni (art. 26), plus vinculació (art. 29), plus de responsabilitat (art. 31), de nocturnitat (art. 30), complement per a l'atenció programada (art. 33), i complement d'adscripció al SIPDP (art. 33).

28.3. 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.

28.4. Les gratificacions extraordinàries es meritaren de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

Article 29. Plus de vinculació.

29.1. Per cada any d'antiguitat a l'empresa, el personal percebrà un plus de vinculació en la quantia que estableix l'annex 6 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.

29.2. Cap treballador/a, 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.

29.3. El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia d'ingrés del personal a l'empresa, sempre que no hi hagi una interrupció entre dos contractes de més d'un mes de duració, 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/es treballadors/es 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.

29.4. Premi de fidelització: el personal que presti serveis a l'empresa durant 25 anys tindrà 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, i no es podrà substituir per una compensació en metàl·lic, excepte casos excepcionals, que hauran de ser autoritzats per la Comissió Paritària del

conveni. En cas que sigui autoritzada, la compensació serà 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 30. Plus nocturnitat.

30.1. El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 30% del salari base mensual pactat a l'article 25 del conveni (annex 3).

30.2. 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 es retribuiran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes, sense cap recàrrec. Això no obstant, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus de nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Article 31. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament.

31.1. 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.

31.2. Aquest complement es percebrà mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercitar -per qualsevol causa- les funcions esmentades.

31.3. Les quanties d'aquest complement venen fixades a l'annex 7.

Article 32. Plus diumenge, plus dissabte i plus festiu.

32.1. Plus diumenge.

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari, es percebran les quantitats previstes a l'annex 10.

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.

32.2. Plus dissabte.

Per cada hora de dissabte que es treballi, a més del salari ordinari, es rebrà la quantitat prevista a l'annex 10. 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.

32.3. 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 10. El festiu considerat com a recuperable també s'ha de remunerar amb el plus festiu.

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.

32.4. 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 tinguin descans compensatori, s'abonaran amb un increment del 75% sobre el valor retributiu resultant de dividir la retribució anual fixa (salari base i plus conveni) entre la jornada del treballador.

32.5. Plus festius especials

Per la seva especial significació, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'any. A aquell personal que li 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, tindrà 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), el personal que presti serveis en jornada ordinària en aquestes dates (independentment del dia en que caiguin) rebrà una quantitat alçada bruta prevista a l'annex 10, addicional al plus regulat en el paràgraf anterior, per dia treballat, igual per a tots els grups professionals. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com a "recuperable".

El personal que hagi 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 retributiu resultant de dividir la retribució anual fixa (salari base i plus conveni) entre la jornada del treballador, més
- b) 75% del valor retributiu anterior, més
- c) El doble del plus festiu que li correspongui, d'acord amb el que estableix l'article 32.3.

Article 33

33.1. Retribució anual complementària de facultatius del Grup 1: Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot els facultatius de plantilla amb més d'un any d'antiguitat ininterrompuda a l'empresa, inclòs (a partir de l'01/01/2019) el 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.

La retribució anual complementària inclou 3 complements amb els imports que s'indiquen en l'annex 14 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.
- Complement d'adscripció al SIPDP: El percebran tots els facultatius que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIPDP.
- Complement per a l'atenció continuada: el percebrà proporcionalment aquell personal facultatiu que – a més de la seva jornada ordinària – realitzi 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 percebrà aquell personal facultatiu que – a l'any natural anterior – hagi realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

33.2. 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 va fixat a l'annex 14 i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats en l'annex 13 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, sense necessitat de fer la sol·licitud.

Secció 5. Hores extraordinàries, jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) i retribució variable per objectius

Article 34. Hores extraordinàries.

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

34.2. 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.

34.3. 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 8.

34.4. L'empresa i el personal afectat pel present conveni hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador/a.

Article 35. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables

Es retribuiran segons les quanties establertes a l'annex 11 i l'annex 12.

Article 36. Retribució variable en funció dels objectius (DPO)

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

Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, 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/es professionals amb una prestació de serveis o duració de contractes mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caracter general que s'estipulen en aquest article.

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la direcció del centre i els/les responsables de cada unitat assistencial i els/les 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/de la treballador/a 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/de les treballadors/es, 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 qualitatius 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:

MEG
SATSE

82
37/04/11

- 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. Aquest percentatge s'aplica sobre el total d'objectius i no sobre cadascun dels objectius fixats.
- 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, sense perjudici d'allò establert a l'article 36.3 del present Conveni.
- La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents.
- L'import màxim a assolir individualment serà l'establert a l'annex 9.

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

S'estableix un sistema de retribució variable per al personal de plantilla dels grups 3 al 7, excepte el grup 3 nivell II, que consistirà en una paga equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base, que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan el/la treballador/a hagi assolit els següents objectius:

1. Presència efectiva en el seu lloc de treball durant el 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, paternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, ni lactància, 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 complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan el/la treballador/a hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da 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 % |

Per tenir dret a la percepció de la retribució variable s'han d'haver prestat serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural.

Si s'assoleix aquest mínim de sis mesos de prestació de serveis al final de l'any natural es tindrà dret, respecte a l'objectiu primer (que suposa el 70%), a la percepció de la part proporcional del 70% en funció del període efectivament treballat en aquest any i amb els requisits i criteris fixats al 36.2.1.

Així mateix, si es dóna aquest requisit de prestació de serveis de sis mesos en l'any natural, es tindrà dret a la percepció del 30%, amb independència per al seu abonament del temps efectivament treballat en aquests sis mesos, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 36.2.2. Si una persona té un o més períodes contractats que sumin sis mesos en l'any, serà suficient qualsevol temps efectivament treballat (perquè la resta de temps estigui en situació d'incapacitat temporal per exemple) per tenir dret a la percepció.

El personal fixe de plantilla també percebrà el 30% amb independència, per al seu abonament, del temps efectivament treballat, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 36.2.2 i algun temps de prestació efectiva de serveis.

La percepció d'aquests imports serà sempre proporcional al percentatge de jornada contractada.

S'adjunta en l'annex 9 una taula amb els imports màxims per lloc de treball que correspondrien a l'assoliment del 100% dels objectius durant els anys 2017 i 2018.

36.3. Durant tota la vigència del present conveni, la retribució variable per objectius (DPO) de tots els grups professionals es meritara, en el seu cas, anualment, i només es podrà percebre en cas que l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer. Complerta la condició expressada, només s'abonarà, per aquest concepte, la quantitat que no comprometi dit equilibri.

En cas que l'empresa aboni retribució variable per objectius (DPO), el primer 15% de la quantitat a abonar en relació al valor teòric establert al Conveni, no estarà subjecte a cap tipus de valoració, ni tant sols a l'assoliment del nivell mínim del 40% establert a l'article 36.1.3 del present Conveni.

17ES
SAISE

Durant la vigència del present conveni i amb caràcter transitori, la situació d'incapacitat temporal, ja sigui per contingències comuns o per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball), no penalitzarà a efectes del sistema de retribució variable establert en aquest article.

Secció 6. Dietes i despeses. Menjador. Roba de treball

Article 37. Dietes i despeses

El personal 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 10.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà, a més, la quantitat establerta a l'annex 10. 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 38. Menjadors

Totes les empreses afectades pel present conveni, sigui quin sigui el nombre dels seus treballadors i treballadores, hauran de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball. En aquest local es proporcionaran dinars o sopars al personal que 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/les treballadors/es, 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.

El personal pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat màxima de 6,00 € per dinar o sopar, excepte per al personal amb jornada partida, que serà de 4,00 €.

El personal en situació de guàrdia de presència física no abonarà cap quantitat.

Article 39. Roba de treball

39.1.- Els centres o institucions hauran de facilitar a seu personal l'equip de treball necessari, i també els uniformes, sabates i complements habituals.

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

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

Tot el personal, 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.

39.2.- Les empreses disposaran de vestuaris que estaran dotats de seients i d'armariets individuals amb clau, que tindran la capacitat suficient per guardar la roba i el calçat. Els armariets per la roba de treball i per la de carrer estaran separats per evitar la contaminació de la roba de carrer.

Les dimensions dels vestuaris, així com les respectives dotacions de seients, armaris, penjadors, lavabos, dutxes i inodors, hauran de permetre la utilització d'aquests equips i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de treballadors i treballadores que hagin d'utilitzar-los simultàniament (RD 486/1997 i Guia Tècnica RD 486/1997).

Secció 7. Deduccions per manutenció i allotjament

Article 40. Deduccions per manutenció i allotjament.

Al 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 10.

Secció 8. Despeses de col·legiació

Article 41. Despeses de col·legiació

Les parts signants d'aquest conveni consideren que la quota col·legial d'aquells/es 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 42. Permisos retribuïts.

42.1. Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a.- De 15 dies naturals i consecutius per matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya.

Aquests dies es podran gaudir, a elecció del treballador, amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.

En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment.

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

b.1.- Supòsits:

- Mort o malaltia greu (que no és únicament ingrés a la UCI) 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/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable.
- Infantament o adopció legal d'un/a fill/a.

b.2.- Distribució:

- tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
- sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

b.3.- Aquest permís es podrà gaudir, a elecció del treballador, durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.

c.- De dos dies naturals per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada - fraccions mínims d'un dia- mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.

d.- De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies.

e.- Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

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

g.- Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la junta permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística. Quan la persona treballadora presti servei al torn de

nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís es gaudeix per dies, no només pel temps indispensable.

h.- 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.

i.- 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.

En relació als permisos per matrimoni, mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, i naixement de fill/a, la data d'inici de gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

42.2 El personal afectat per aquest Conveni tindrà 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 per al seu gaudiment. Si la jornada de treball és regular, els 3 dies seran d'aquesta jornada. Si la persona treballadora té una jornada irregular i realitza dos o tres modalitats de jornada, dels tres dies de lliure disposició s'hauran de gaudir com a mínim 2 dies en la jornada prevalent en còmput dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que faci, a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial.

Tot això sense perjudici d'allò establert a la Disposició Addicional Segona del present Conveni.

42.3. Permís de paternitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

Secció 2. Excedències

Article 43. Excedència voluntària.

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

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

43.3. L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.

43.4 El/la treballador/a en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives prorroques.

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

Article 43 bis. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral.

43.bis.1 Els treballadors i treballadores 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 per un període que no serà inferior a 1 mes ni superior a dos anys.

43.bis.2 Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

43.bis.3 L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, si l'empresa la concedeix, haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.

43.bis.4 El treballador/a que hagi fet ús del seu dret a aquesta excedència no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts sis mesos de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

43.bis.5 A la finalització del període d'aquesta excedència, el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

Article 44. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars.

44.1 Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'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, encara que aquests siguin provisionals, a comptar 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 i treballadores 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 o discapacitat 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 i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es 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/la treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el/la treballador/a 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 equivalent.

Tanmateix, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

44.2 L'excedència se 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, indicant la data en la que/la treballador/a ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

44.3 Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa o la pròrroga de l'excedència 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.

44.4 L'excedència serà sense dret a retribució.

44.5 Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 75 cinquè 2

Article 45. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals.

45.1 Les persones treballadores que siguin elegides 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.

45.2 La persona treballadora en excedència 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, cessada 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.

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

Article 46. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

46.1 La persona treballadora que sigui elegida o designada 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.

46.2 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.

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

Article 47. Excedència especial.

47.1 Tindrà dret a una excedència especial de fins a 3 anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:

a.- El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.

b.- El personal que realitzi estudis, formació o docència, vinculats a l'activitat del Centre.

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

47.3 L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.

Secció 3. Altres millores socials

Article 48. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs.

48.1 Per a la lactància del fill menor de 9 mesos, els treballadors i treballadores tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada de la pausa s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

La persona treballadora pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar a un dels progenitors si tots dos són treballadors/es de la mateixa empresa.

La persona treballadora tindrà dret a compactar el total de temps de lactància a continuació del permís de maternitat. Qualsevol altre tipus de compactació requerirà la conformitat de l'empresa.

Si la persona treballadora causés baixa definitiva de l'empresa abans dels nou mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

48.2 En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats després del naixement, un dels progenitors té dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, 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.

48.3 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.

48.4 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/a la treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació sobre quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

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

49.1 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

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 i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es 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.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada

d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al reial decret 1148/2011, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

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

Article 50. 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.

Article 51. Protecció víctimes de terrorisme

Els treballadors i treballadores que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de

l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. En absència d'acord, la concreció horària del dret correspondrà a la persona treballadora.

Secció 4. Mesures de suport a les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat

Article 52

52.1. El personal amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda pel Departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, que no realitzin activitat retributiva alguna, percebrà un ajut mensual de 50 euros.

52.2. El personal amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda pel Departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, tindrà 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

Milliores en l'acció protectora de la seguretat social.

Jubilació. Defunció

Secció 1. Complements de prestacions per IT

Article 53. Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal

53.1 Per a les situacions d'incapacitat temporal durant l'exercici 2017 el règim de millora de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal inclòs en l'àmbit funcional d'aquest conveni serà el regulat per la disposició addicional 6ª de la llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, en la redacció donada pel decret llei 2/2013, de 19 de març:

a.- En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b.- Les empleades embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut. En la situació d'incapacitat temporal derivada de

contingències professionals (malaltia professional i accident de treball), la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

53.2.- Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 01/01/2018, també es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, en els següent supòsits:

- La situació d'incapacitat temporal que derivi d'un tractament de reproducció assistida o del període de lactància, encara que no doni lloc a una situació de risc durant la lactància.
- La situació d'incapacitat temporal derivada de malalties que han estat causa de discapacitat de grau igual o superior al 33%.
- La situació d'incapacitat temporal per interrupció voluntària de l'embaràs en el primer trimestre de gestació per inducció farmacològica.
- La situació d'incapacitat temporal derivada d'una cardiopatia isquèmica.

Tot això sense perjudici de l'aplicació íntegra del Decret-Llei 4/2017 a aquelles empreses del sector públic que per normativa els sigui d'obligat compliment.

53.3.- Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 21 de novembre de 2018, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

En el cas que hi hagi canvis en la contractació de jornada en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, el càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

53.4.- La documentació mèdica aportada per les persones interessades és confidencial i l'empresa s'ha de subjectar a la normativa de protecció de dades de caràcter personal. En aquest sentit, un cop s'acrediti per la persona interessada i es faci constar per la unitat de gestió corresponent que es compleixen els requisits per tenir dret a l'obtenció de les millores establertes normativament, s'ha de retornar a la persona interessada la documentació aportada. Les dades mèdiques relatives als motius concrets de la incapacitat temporal no s'han d'inscriure ni registrar en cap base de

dades. Les persones que intervenen en la tramitació del procediment de reconeixement de millores voluntàries tenen el deure de guardar secret.

Article 54. 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 garantirán a llurs treballadors/es el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la seguretat social percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

Secció 2. Jubilació

Article 55. Jubilació parcial

Els treballadors i les treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclosa la disposició final 12.2 de la llei 27/2011, d'1 d'agost per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació parcial, en els termes que corresponguin, estant l'empresa obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

Secció 3. Defunció

Article 56. Defunció

En cas de mort d'un/a treballador/a, el centre o institució pagarà als beneficiaris 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 beneficiaris serà de tres mensualitats.

A manca de designació expressa de beneficiaris tindran dret a cobrar la indemnització els/les hereus/ves del/de la difunt/a.

Si són més d'un els beneficiaris o, en el seu cas, hereus del difunt, la indemnització que correspongui es distribuirà a parts iguals entre tots ells

Capítol 7

Acció sindical

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

Article 57. Comitès d'empresa i delegats de personal.

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

57.2 Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol II de l'Estatut dels 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 probable 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 treballador/es, 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.

NEG
SATSE

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 del lloc de treball al que pertanyi.

Article 58. Seccions sindicals.

58.1. A les empreses amb plantilla superior a 150 treballadors/es 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.

58.2. 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, 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'exploatació.

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 associacions empresarials signants.

Secció 2. Quota sindical

Article 59. Retenció de la quota sindical.

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

59.2 Per procedir a efectuar la retenció mensual, en serà un requisit imprescindible que el personal 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.

59.3 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.

59.4 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 personal 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.

NEG
SATGE

Capítol 8

Règim disciplinari

Secció 1. Faltes

Article 60. Faltes.

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

60.2 Les faltes o infraccions laborals del personal es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

Article 61. 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:

61.1 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 inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

61.2 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.

61.3 Faltes greus:

a.- La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.

b.- Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c.- Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d.- La simulació de malaltia o accident.

e.- Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.

f.- L'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.

61.4 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 personal 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 no desitjada, no raonable 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,

NEG SATSE

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 62. Sancions.

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

62.1 Per faltes lleus:

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

62.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

62.3 Per faltes greus:

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

62.4 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 63. Procediment sancionador.

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

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

L'expedient s'iniciarà trametent al/la treballador/a 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/la treballador/a afectat/da, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets.

CA
CCOO

La direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el/la treballador/a afectat/da o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al treballador/a 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/a i tot seguit es traslladarà al comitè d'empresa o als delegats de personal.

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

CA
CCOO

NES
SATSE

Capítol 9

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

Secció 1. Formació

Article 64. Formació.

64.1 A totes les empreses es destinarà a formació continuada del seu personal (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.

64.2 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.

64.3 Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complet en tot cas quan el/la treballador/a pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari.

64.4. 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.

64.5. Es constituirà una Comissió paritària de formació contínua en l'àmbit del present Conveni, formada 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 65. Solució de conflictes col·lectius

65.1. Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors/es per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

65.2. Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors/es 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 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

Secció 3. Salut laboral

Article 66

66.1. 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 Laborals.

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

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

- Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).
- Una descripció del programa d'activitats preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:

1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisis d'accidents, anàlisis de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics.
2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de treballadors/es 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.

66.2 Fasès de l'activitat preventiva a realitzar en l'empresa

1. Identificació dels llocs de treball
2. Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa
3. Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se.
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.
5. Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació

66.3 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.

66.4 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.

NEG
SATSE

- 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.

66.5 Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos

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.
- Quant al risc biològic, l'empresa haurà de desenvolupar la "Guia d'actuació per a la prevenció de riscos laborals davant agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris" del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.
- S'aplicaran les actuacions necessàries per desenvolupar l'ordre ESS/1451/2013 del 29 de juliol pel que fa a les disposicions per a la prevenció de lesions causades per instruments tallants i punxants en el sector sanitari i hospitalari, així com les actualitzacions de la guia tècnica del INSHT per a l'actuació en les avaluacions de riscos relacionats amb l'exposició de risc biològic a la feina.

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.

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.

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. 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 i revisió dels plans i programes de prevenció.
- d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
- e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació del personal 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.

NEG
SATSE

- 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.
Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de Prevenció sempre que sigui necessari.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Promoure la participació i col·laboració del personal en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.
- h) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.

- i) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.
- j) 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/les treballadors/es 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/les tècnics de prevenció de l'empresa, i els/les 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.

MES
SAISE

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/es 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.
- A l'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/es 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/es que no conformen el CSS. A la resta de representacions se li aplicarà la normativa legal sobre crèdit horari. Si els/les treballadors/es 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/es 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 al personal 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.

NEG
SATSE

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

- SATSE
- a. Facilitant directament a cada treballador/a 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 al personal 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 al personal 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/es.

- a. Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades del personal, de manera que només tinguí accés a elles el/la treballador/a interessat/da, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.
- b. Quan al/a la treballador/a 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.
- c. Quan l'empresa atorga el control de la incapacitat temporal per malaltia comuna, risc per l'embaràs, etc, a les MAPT, aquestes assumiran totes les despeses de desplaçaments dels treballadors/es.

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.

El personal, prèviament a la vigilància de la salut, ha de ser informat dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos 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,

MEG SATSE
45
aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es, 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 equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

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

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

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

20.bis. Quedaran exonerats de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i el personal quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del metge de l'entitat gestora i/o col·laboradora que gestioni les incapacitats temporals; 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/les treballadors/es majors de 50 anys, podran quedar voluntàriament exonerats/des 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/de la treballador/a 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 per al personal que opti per no exercir el dret d'exoneració.

El personal que opti 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%.

21. Plans d'emergència

- En totes les empreses s'elaborarà un pla d'emergència.
- 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/es de l'empresa.
- Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.
- Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.
- 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/es 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 nombre d'hores de crèdit horari que els membres del comitè d'empresa.

23. Protecció del personal especialment sensible a determinats riscos. L'empresari garantirà de manera específica la protecció del personal 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.

NEG
SATSE

A tal fi, haurà de tenir present aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els/les treballadors/es 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/es o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

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

24. Es constituirà una Comissió paritària sectorial de seguretat i salut en l'àmbit del present conveni, composta per representants de les organitzacions sindicals i de les associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

- Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys a la salut i implantació de l'activitat i les gestió preventives en l'àmbit del present conveni.
- Elaborar propostes d'actuació per a poder portar a terme accions que actuin sobre els dèficits i problemes detectats.
- Elaborar plans d'actuació per a les empreses d'alta accidentabilitat del sector.
- Elaborar plans de formació específica per al personal.
- 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.
- Mediar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball a petició de les parts
- Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques al Govern de la Generalitat per a portar a terme plans d'actuació.
- En el marc del present conveni les parts es podran dotar d'assessors amb la finalitat de poder portar a terme les funcions anteriorment indicades.
- 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 67.- Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- La retribució 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/a treballador/a que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball.
- El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de treballadors/es del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors/es.
- No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal que hagi finalitzat els seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.
- La Comissió paritària del present Conveni identificarà les ocupacions susceptibles d'utilitzar aquesta modalitat contractual.

Article 68.- Contractes per a la formació i aprenentatge

El contracte per a la formació i aprenentatge es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- No es pot celebrar aquest tipus de contracte per als llocs de treball de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors/es i, en general, per al personal dels grups professionals 3 al 7 d'aquest Conveni.

- NEG
SATSE
- b. 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/es.
- c. La retribució del/de la treballador/a no serà inferior al salari inferior del grup professional 7 d'aquest conveni, en proporció al temps de treball efectiu.

Secció 2.- Contractació causal

Article 69. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

El contracte eventual per circumstàncies de la producció es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.
- b. El personal contractat 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 70. Contractes per obra o servei determinat

El contracte per obra o servei determinat es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. La durada màxima d'aquest contracte serà de 3 anys, ampliables a 1 any més en els següents supòsits:
- a. En el cas de contractes associats a projectes que contemplin expressament una durada mínima de 4 anys.
- b. En el cas de contractes associats a convenis amb tercers amb subvenció econòmica de durada mínima de 4 anys.
- b. A la finalització del contracte, si aquest no es converteix en indefinit, el/la treballador/a tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, les següents quantitats:

- a. Durant els 3 primers anys, la que marqui la normativa aplicable en cada moment.
- b. Durant el 4art. any, una quantitat equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 18 dies de salari per l'any complet de servei.

Article 71. Contractes de substitució o d'interinitat

El contracte de substitució o d'interinitat es regirà per la normativa aplicable en cada moment.

Article 71 bis. Disposicions comunes

- a. Els contractes realitzats en frau de llei es presumiran celebrats per temps indefinit.
- b. Als efectes d'allò establert a l'article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, les empreses afectades per aquest Conveni que estiguin obligades a contractar persones amb discapacitat, podran acollir-se directament, de forma total o parcial, a l'aplicació d'alguna de les mesures substitutòries, alternativa o simultàniament, que es regulen al Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril i al Decret 322/2011, de 19 d'abril que regula el compliment alternatiu de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat, sense que en cap cas aquest acolliment pugui comportar, de forma directa o indirecta, l'extinció de les relacions laborals prèviament existents a l'empresa

Secció 3.- Contractació a temps parcial

Article 72. Contractes a temps parcial

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

- a. El personal a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet i se'l respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts de manera proporcional en funció del temps treballat. Naturalment, si un/a treballador/a 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.

SAISE
NEG
SAISE

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 del personal a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que el personal a temps complet.

d. En cas que la jornada diària sigui inferior a la del personal 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 el personal 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/a, un/una treballador/a 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/a treballador/a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació 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 tot aquell personal que vulgui 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 cada any natural. 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/a treballador/a que, dins 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, tenint preferència el personal de l'empresa respecte de personal extern.

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, el personal a temps parcial temporal que hi vulgui accedir haurà 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 exigibles que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries objecte del contracte.

2. En cas de contractes a temps parcial de durada indefinida i amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresa podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense que pugui excedir del 30% de les hores ordinàries objecte del contracte, i que no computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades a què fa referència l'apartat anterior. En el ben entès que la negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

3. La suma d'hores ordinàries i complementàries (ja siguin les exigibles com les voluntàries) no pot excedir de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

4. La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:

4.1 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.

4.2 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.

4.3 El/la treballador/a haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades, amb un preavís de 5 dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.

5. El personal a temps parcial que realitzi hores complementàries podrà 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.

- i. 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.
- j. Mensualment, les empreses facilitaran informació al comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial i de la realització d'hores complementàries pel personal contractat a temps parcial,

Secció 3. Procediment d'acollida

Article 73

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 al personal 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 en el lloc de treball.
- 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 en el lloc de treball.
- 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 assolixi els mateixos objectius.

Informació sobre el tractament de les dades personals del/la treballador/a

L'empresa informará als treballadors/treballadores:

- De l'existència del fitxer en el que quedaran recollides les seves dades personals.
- De l'obligatorietat de facilitar-les i mantenir-les actualitzades.
- De les conseqüències disciplinàries que pot comportar la falsedat de les dades subministrades.
- De la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i transportabilitat en cas de canvi d'empresa.
- Del responsable del fitxer.

La informació que es facilitarà en el moment de la contractació no eximeix a l'empresa de sol·licitar el consentiment exprés del/de la treballador/a quan pretengui donar un tractament a les dades no relacionat amb la prestació laboral.

El procés d'acollida inclourà la transmissió de tota la informació que s'estableixi com a necessària, amb la finalitat que els/les 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 de les condicions establertes en el conveni

Article 74

La inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu s'haurà d'articular en funció d'allò que estableixi la normativa vigent en cada moment, que actualment ve contemplada a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i respectant les prescripcions que al respecte venen assenyalades en el present Conveni, i en concret les que s'estableixen a l'article 13.5 del present conveni, en relació a les funcions de la Comissió paritària respecte a aquesta matèria.

Capítol 12

Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

Article 75

Primer. Marc general

1.- És convicció dels signants d'aquest document que els/les 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/es 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 incorporin un model de gestió integrada dels recursos humans que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la importància de les persones 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/per la professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

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

coo
Offur
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.

NEG SATSE
Segon. Sistema d'incentivació i promoció dels grups 3, 4, 5, 6 i 7

coo
Offur
NEG SATSE
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.

coo
Offur
Aquesta situació, demana i exigeix als/a les 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.

coo
Offur
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, la qual cosa implica haver de desenvolupar un marc general que agrupi totes les tendències, aspiracions i esforços per tal que els/les professionals del sector sanitari rebin una formació que possibiliti llur projecció professional adequada als requeriments que els són exigits.

coo
Offur
Els signants del Conveni, 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/de les professionals del sector per a fer-los més efectius i preparar les estructures humanes per a una vida professional productiva i de qualitat.

coo
Offur
És voluntat de les persones 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/la treballador/a estigui contractat/da. pel que fa al personal amb contracte a temps parcial, s'haurà de comptabilitzar tot el període contractat i treballat d'acord amb la jornada que estigüés fixada en el mateix contracte. la retribució serà en funció del contracte vigent en el moment del reconeixement.

Nivell B: Per accedir a aquest segon nivell el/la treballador/a haurà de complir els requisits següents:

- Sol·licitud de l'interessat/da.
- 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 d'haver estat realitzada durant el temps de permanència en el nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel/per la treballador/a 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

NEG
SATSE

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.

• La formació podrà ser realitzada tant de manera presencial com a distància, sense que existeixi cap impediment per al reconeixement de les hores de formació del curs, sempre que la formació sigui impartida i certificada per una entitat o institució amb els requeriments establerts a l'anterior paràgraf.

Aquests dos primers nivells del SIP els percebran tant el personal contractat a temps complet com el contractat a temps parcial. Aquest percebrà 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/da, diplomad/da 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 establerts en aquest conveni. En cas de no realitzar jornada completa 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 a 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/la treballador/a 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 desestimàtores 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 completa, serà retribuït amb el següent complement de caràcter anual, abonats en 12 mensualitats. les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment d'acord amb el que s'ha establert en l'apartat anterior :

Nivell A :	5 per cent de la RAF
Nivell B:	8 per cent de la RAF
Nivell C:	10 per cent de la RAF

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

Tercer. Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.

1.- Introducció

L'exercici de l'activitat del personal diplomad 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

NET
SATSE

2.1. Voluntarietat: El/la treballador/a 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 al personal diplomad sanitari dels centres o institucions estar identificat 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 del personal, les persones nomenades seran necessàriament personal diplomad sanitari 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.

Les persones integrants 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 i la seva funció és l'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en els nivells del SIPDP.

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 el personal diplomad d'infermeria, fisioterapeutes, treballadors/es socials, llevadores, operadors d'optòmetre 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 pel personal del grup 2 en els terminis establerts a cada institució.

El personal 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/da 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

No obstant lo anterior, l'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni:

A l'accés automàtic al nivell A del SIPDP pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució en la que l'infemer/a especialista estigui contractat/da.

- Pels professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells es reduirà en un any. Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat, però només es podrà utilitzar aquesta facultat una sola vegada per especialitat.

MEG
CATSE

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 ATS i acreditar 6 anys d'experiència
- 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/da per una altra Institució afectada 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/de la treballador/a. 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 als nivells 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.

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/de la treballador/a.

- 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/a, 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 retribuit amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons taules de l'annex 13. les jornades inferiors seran retribuides 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.

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.

Quart.- 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 al personal facultatiu de progressar dins el seu propi lloc de treball sense necessitat d'haver d'optar necessàriament a llocs de comandament per tal d'obtenir una millora, tant de les condicions retributives com de reconeixement a nivell de rang o lloc de treball.

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/de les professionals que la integren.

Pel que fa a les necessitats del personal facultatiu 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/la 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/a la professional ésser identificat/da tant en l'àmbit de la seva institució com en l'àmbit social i científic.

Es reconeixerà l'excel·lència dels/de les 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/les representants nomenats/des pel comitè d'empresa seran necessàriament personal facultatiu.

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

Cada Comissió es dotarà del seu reglament de funcionament i la seva funció és l'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en els nivells del SIPDP.

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 el personal titulat de grau superior assistencial del grup 1.2. del Conveni de Nivell III i Nivell II amb una experiència de cinc o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas del personal mèdic sense titulació d'especialistes.

No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn el personal facultatiu que realitzi 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 personal 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 personal 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/da als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat/da 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/es.

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.
- 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 personal 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 el personal especialista titulat que acrediti la permanència mínima per nivell establerta en el punt 3.2.

A aquests efectes, quedaran equiparats/des com a especialistes titulats, els/les 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 personal

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:

- Tindrà accés el personal especialista titulat que acrediti 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 les taules de l'annex 13. Les jornades inferiors seran retribuides 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.- Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups

1.- Característiques genèriques del sistema:

a.- Voluntarietat. El/la treballador/a participarà voluntàriament en el sistema de promoció sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

b.- Avaluació. El/la professional serà avaluat/da periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del compromís del/de la 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.

NEG
SATSE

d.- Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que el/la treballador/a afectat/da 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.

e.- Al personal no fix que compleix el requisits per accedir a qualsevol nivell de la carrera se l'ha de reconèixer i pagar.

2.- Consideracions

Si no existeix una interrupció superior a un mes en el cas de successió de contractes, estem davant una mateixa prestació de serveis. sempre que la interrupció entre contractes sigui inferior o igual a un mes, s'ha de considerar tota la prestació efectiva desenvolupada entre contractes, sense computar els períodes intermedis entre contractes, en els quals no s'ha desenvolupat relació laboral.

Es considera que no interrompen la prestació de serveis a què fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

- Els permisos retribuïts regulats a l'article 42 del conveni.
- L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o cura de familiars de l'article 44 del Conveni.
- La situació d'incapacitat temporal.
- La suspensió dels articles 45.d, 45.h, 45.i, 45.j, 45.l, 45.g i 45.n de l'Estatut dels Treballadors.

3.- 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/a. 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/la treballador/a referides a aquells complements salarials tipificats en el conveni que retribueixin condicions especials de lloc de treball 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.

Capítol 13

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

Article 76

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 reguladora de la Jurisdicció Social.
- 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 equivalent, en el cas que la treballadora 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.

- Les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores que donen lloc als drets laborals regulats en aquest article s'acreditaran mitjançant una sentència

condemnatòria per un delict de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altre resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis de que la demandant és víctima de violència de gènere. També podran acreditar-se les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acollida destinats a les víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent, o per qualsevol altre títol d'acord amb el que disposa l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

- 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 de treball

Article 77

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra el personal provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, el personal víctima d'episodis de violència en el lloc de treball té 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 subscrita pel/per la 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 tot el seu personal. aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències. Els Comitès de Seguretat i Salut Laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada Centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

Capítol 14

Retribució dels centres concertats d'atenció primària de la salut

Secció 1. Regulació específica del sistema retributiu del personal dels centres d'atenció primària

Article 78. 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 què es fa referència en els articles següents. Aquesta retribució específica és incompatible i substitueix la Retribució anual complementària de l'article 33.

En els casos en què 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, meritara el complement d'atenció continuada regulat en l'article 33 en les mateixes condicions que els professionals que pertanyen a la plantilla de l'hospital.

Article 79. Retribució anual complementària de personal del grup professional 1 d'atenció primària

79.1 La retribució anual complementària d'aquest personal 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 16. 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 16), i que es defineixen de la següent manera:

MEG

SATSE

- 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.

79.2 Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els professionals del grup 1 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 80. Retribució anual complementària del personal del grup 2

80.1 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 quadres de l'annex i que es defineix de la següent manera:

Factor de dispersió territorial:

És el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial en què els professionals del grup 2 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.

80.2 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.

Capítol 15

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

Article 81

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

- 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.
- 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.
- Pel resident de tercer any el 70% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt.
- Pel resident de quart i cinquè any el 75% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt.

Capítol 16

Article 82.- Pla d'Igualtat

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

82.2.- En cas de les empreses de més de 100 treballadors/ores les mesures indicades hauran de materialitzar-se en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors/ores.

Aquest serà degudament registrat a l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació dels treballadors.

82.3.- Les fases d'un Pla d'igualtat han de ser: diagnòsi prèvia de la situació, disseny, negociació, implantació, seguiment i avaluació.

82.4.- A l'objecte d'elaborar els Plans d'igualtat indicats, les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents:

- a) Les empreses elaboraran un diagnòstic de la situació en tots els seus centres de treball respecte a la situació dels homes i les dones valorant, entre altres, la situació en l'empresa respecte als objectius següents:

a.1) Objectius transversals:

- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, per al que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.
- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.
- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.
- Fer de la igualtat un dels eixos centrals del pla estratègic de RH, avançant cap a una

empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.

- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'Organització.
- Dur a terme accions de millora en tots els àmbits de l'empresa que garanteixin la igualtat per a totes les persones i el seu màxim desenvolupament.
- Establir mesures que garanteixin la dignitat personal i professional de dones i homes.
- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos entre d'altres) i molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-la.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

a.2) Objectius específics

Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció

- Evitar discriminacions en l'accés a l'empresa per raó de gènere, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a les persones responsables de RH i especialment de selecció de personal.
- Garantir un llenguatge inclusiu en les ofertes. Dissenyar formularis i entrevistes sense incloure aspectes personals irrelevants, sinó limitant-los a les qüestions d'experiència i qualificació demandades per al lloc en qüestió, ajustant les exigències formatives al requeriment de l'acompliment del lloc.
- Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.
- Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.
- Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.

Igualtat en matèria de formació

- Garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el

NEG
SATSE

departament de RH i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat.

- Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en l'organització.
- Establir mecanismes de difusió a la plantilla per informar del procés del Pla d'igualtat d'Oportunitats en l'empresa.
- Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i coresponsabilitat dels homes en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars.

Existència de discriminació retributiva.

- Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere.
- Integrar el principi de no discriminació, tant directa com indirecta en la política salarial.
- Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

Criteris en l'ordenació del temps de treball

- Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
- Garantir, sempre que sigui factible, que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.
- Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
- Sensibilitzar sobre la importància de la coresponsabilitat dels homes en el treball reproductiu o de cures, el repartiment equilibrat del temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la coresponsabilitat, assegurant que l'exercici dels drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.

Llenguatge i imatge corporativa no sexista

- Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.
- Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi a les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa així com la utilització d'imatges no estereotipades de dones i homes.

Salut laboral amb perspectiva de gènere

- Introduir la perspectiva de gènere a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.
- Promocionar la salut laboral d'Empleats i empleades des d'una perspectiva de gènere.
- Protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació.
- Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual o identitat de gènere.
- Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides enfront de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual o identitat de gènere, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.
- Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.
- Establir mesures perquè tola la plantilla conegui els drets de les persones treballadores que pateixen violència de gènere.
- Facilitar un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.

b) Es garantirà l'accés dels representants legals dels treballadors/ores al diagnòstic efectuat.

~~100~~ 09

DEG
SATSE

- c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal de les persones treballadores per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les pràctiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de gènere.
- d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador, les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.
- e) Finalitzat el procés negociador, l'empresa notificarà als representants de les persones treballadores el contingut del Pla d'igualtat que ha d'afectar a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- f) El Pla d'Igualtat fixarà els objectius concrets d' igualtat a assolir, les estratègies i les accions específiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

82.5.- Igualtat col·lectiu LGTBI

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'aquest col·lectiu. Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si escau, d'acord amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.

82.6.- La Comissió sectorial d'igualtat del Conveni assessorarà i mediarà, si així se sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats, tenint en compte en totes les actuacions del conveni l'absoluta igualtat entre homes i dones.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

1.- En el Primer Conveni SISCAT es van recuperar les taules salarials que estaven vigents al VIIè Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'atenció primària a data 31/12/2008, articulant-se en aquell moment el règim de funcionament que es transcriu a continuació, i que caldrà continuar contemplant durant la vigència d'aquest Conveni, als efectes que cap treballador pugui deixar de gaudir efectivament els increments salarials que es pacten per als exercicis 2018 a 2020:

"a.- En els Centres que estiguin afectats pel Real Decret Llei 8/2010 i/o pel Decret Llei 3/2010, cap treballador podrà cobrar una retribució, en còmput global i anual, superior a la que tenia dret a cobrar en aplicació del VIIè Conveni col·lectiu de la XHUP i/o I Conveni sociosanitari i salut mental, un cop deduït el 5%, amb l'objectiu de donar compliment al mandat de la norma bàsica.

A aquests efectes, i en aplicació de la facultat establerta a l'article 26 bis.4 de la Llei 25/2009, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010, en la redacció donada per l'article 1 del Decret-Llei 3/2010, i article 1.dos.b.4, paràgraf 3er del RDL 8/2010, que estableixen que la distribució de la reducció prevista del 5% entre els diferents conceptes retributius podrà ser alterada per la negociació col·lectiva, la deducció del 5% només es podrà aplicar contra la retribució variable per objectius, fins al límit equivalent al 5% de la retribució anual global del treballador/a afectat/ada, excepte aquells treballadors/es que no meriten retribució variables per objectius.

En aquest darrer cas es negociarà entre empresa i representants dels treballadors a nivell de cada Institució quines condicions laborals hauran de quedar afectades, sense que en cap cas es pugui afectar a les taules salarials. La negociació dels criteris a aplicar haurà d'estar enllestida en un termini no superior als 2 mesos a partir de la signatura del Conveni.

Aquesta limitació només serà vigent mentre estigui en vigor la normativa bàsica a què s'ha fet esment en l'apartat anterior.

Per l'exercici 2015, la previsió d'aquesta disposició tindrà efectes a partir del dia 01/05/2015, i per tant l'anàlisi comparativa caldrà efectuar-la de forma proporcional al temps transcorregut des d'aquesta data.

b.- Les empreses públiques que per la seva fórmula jurídica no estaven afectades per la normativa bàsica que va establir la reducció del 5% i les empreses privades que, en aplicació de la reducció de tarifes durant el període 2010 a 2015, van acordar o se'ls va aplicar una reducció de les condicions laborals sense afectar els conceptes retributius fixes i periòdics de les taules salarials, hauran de negociar a nivell de cada empresa com impactar l'increment del 3,6% de tarifes a partir de l'01/05/2015, tenint en compte quina hagi estat l'afectació real de la disminució practicada a cada empresa.

Aquesta negociació haurà d'estar enllestida en un termini no superior als 2 mesos a partir de la signatura del Conveni".

2.- Es manté en aquest Conveni el concepte "RVOG", en els mateixos termes que es va pactar a l'Acord Parcial de data 19/12/2017, publicat al DOGC núm. 7585, de 23/03/2018.

3.- En els anys 2019 i 2020 s'aplicaran els mateixos increments retributius que s'assoleixin per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya no sotmès a l'àmbit laboral (sempre que la normativa pressupostària ho permeti), i quina previsió a data d'avui és la que consta publicada al BOE núm. 74, de 26/03/2018, que s'adjunta al present Conveni com Annex núm. 17.

Aquests increments, així com els corresponents a l'exercici 2018, s'abonaran sota el concepte "RVOG", amb la particularitat que, tal com va passar a l'exercici 2017, no resta subjecte a cap tipus de valoració o nivell mínim d'assoliment d'objectius, ni a equilibri pressupostari i financer, ni a cap altra condició de compliment.

A aquests increments no se'ls aplicarà la deducció del 5% ni del 4,05%, als efectes d'evitar una doble deducció.

Un cop es publiquin els increments, la Comissió Paritària procedirà a la confecció de les taules salarials.

4.- Amb efectes a partir de 01/01/2020, el concepte "*plus conveni*" desapareixerà i el seu import serà afegit al concepte "*sou base*", eliminant-se conseqüentment el concepte "*Retribució Anual Fixa*", sense que aquesta operació comporti, per sí mateixa, cap increment ni disminució de retribucions per als/les treballadores, procedint per tant a adaptar tots els conceptes retributius que hi estiguin vinculats per assolir aquesta fita.

Durant l'exercici 2019 la Comissió Paritària del Conveni farà els estudis i negociacions corresponents per aquesta adaptació.

5.- Es garanteix l'equiparació retributiva entre els professionals destinats a l'àmbit de l'atenció primària i els professionals destinats a l'àmbit de l'atenció hospitalària, en els termes següents:

a. L'equiparació es farà igualant el "*plus conveni*" d'ambdós col·lectius.

Atesa la complexitat tècnica que comporta l'assoliment de l'equiparació acordada, ambdues parts constituïran una Comissió Paritària per tal d'analitzar que les mesures acordades no provoquen iniquitats no volgudes per cap de les parts. Aquesta Comissió haurà de tenir enllestides les anàlisis durant el primer semestre de l'exercici 2019.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

A.- Règim aplicable durant els exercicis 2017 i 2018

1.- El personal que li va ser incrementada la jornada de treball per aplicació directa de la Normativa Bàsica que va establir la jornada de 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual, o en virtut de l'aplicació del 1er. Conveni de Centres Socosanitaris amb activitat concertada, o en virtut de pactes d'empresa, respecte de la jornada que venia establerta a l'extint VII Conveni dels Hospitals de la XHUP

MEG
SAIS
J. J. J. J. J.
J. J. J. J. J.
i Centres d'Atenció Primària concertats, gaudirà durant els exercicis 2017 i 2018 de dos dies més de lliure disposició a l'any, que tindran consideració de temps de treball efectiu, i que tindran el següent règim:

1.1.- El seu règim serà idèntic a l'establert a l'article 42.2 del present Conveni.

1.2.- El còmput es farà amb la següent formula:

- a) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball 48 hores, tindran dret a gaudir el 100% dels 2 dies addicionals.
- b) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball menys de 48 hores, tindran dret a gaudir la part proporcional dels 2 dies addicionals.

2.- En cap cas el gaudiment d'aquests dos dies addicionals de lliure disposició pot suposar que la jornada anual efectiva de treball sigui inferior a la que aquest personal realitzava abans de ser-li incrementada la jornada.

B.- Règim aplicable durant els exercicis 2019 i 2020

Els dos dies de lliure disposició a què fa referència l'apartat A, quedaran reduïts a un dia per a l'exercici 2019 i a un dia per a l'exercici 2020, desapareixent totalment a partir del 31/12/2020.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Amb l'ànim de millorar la qualitat i garantia del continuïum assistencial i de seguretat del pacient, en cada Centre es constituirà una comissió per tractar la casuística del solapament en els canvis de torns dels professionals d'infermeria que ocupin llocs de treball de serveis continuats (UCI, Planta, Urgències, ...), i es recomana que el temps sigui l'adequat en cada Institució i dispositiu.

Aquesta comissió tindrà caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. La comissió es crearà en el termini de tres mesos des de la signatura del conveni i haurà de tenir enllestides les anàlisis abans del 31/12/2019. Mentre aquesta comissió de centre o d'institució no finalitzi la seva tasca o arribi el termini final de 31/12/2019, els Centres no podran alterar el règim de solapament que tinguin instaurat.

NEG
SATSE

Qualsevol alteració unilateral del règim de solapament partir del 31/12/2019 precisarà que, abans de ser instaurada, sigui fiscalitzada per la Comissió Paritària sectorial del present Conveni, als efectes que aquesta pugui comprovar si, segons el seu criteri, es donen les causes motivadores d'aquesta alteració.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Es mantenen les comissions previstes i creades al Primer Conveni col·lectiu del SISCAT:

- Comissió sectorial de la professió infermera
- Comissió sectorial de la professió mèdica
- Comissió sectorial de classificació professional

Es reactivarà la creació de les comissions previstes al Primer Conveni col·lectiu del SISCAT però encara no creades:

- Comissió sectorial d'ocupació i igualtat. En el moment de la constitució s'haurà d'explicitar el seu règim de funcionament i calendari de reunions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Durant la vigència del present Conveni continuaran suspesos els efectes econòmics derivats de la progressió en el SIPDP (Grup 1 i 2 i 3 nivell 2) i en el SIP (Grup 3, excepte nivell 2, al 7) dels nivells C a D, del pla de carrera professional. Aquesta suspensió del nivell D no generarà efectes econòmics retroactius.

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni queda sense efecte qualsevol tipus de suspensió econòmica de nivell no contemplada en el paràgraf anterior, i per tant aquells treballadors que tinguin el nivell acreditat, tindran dret a cobrar el complement econòmic corresponent a partir d'aquest moment.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

L'aplicació pràctica dels increments que s'han acordat en el present Conveni col·lectiu es farà en la nòmina del mes de desembre de 2018, excepte aquells respecte dels quals s'hagi acordat una data posterior.

s de

~~97~~



~~2~~



AD

99

99

2005-11-14

15/10

W. H. H.

1514
1515

AS SATC

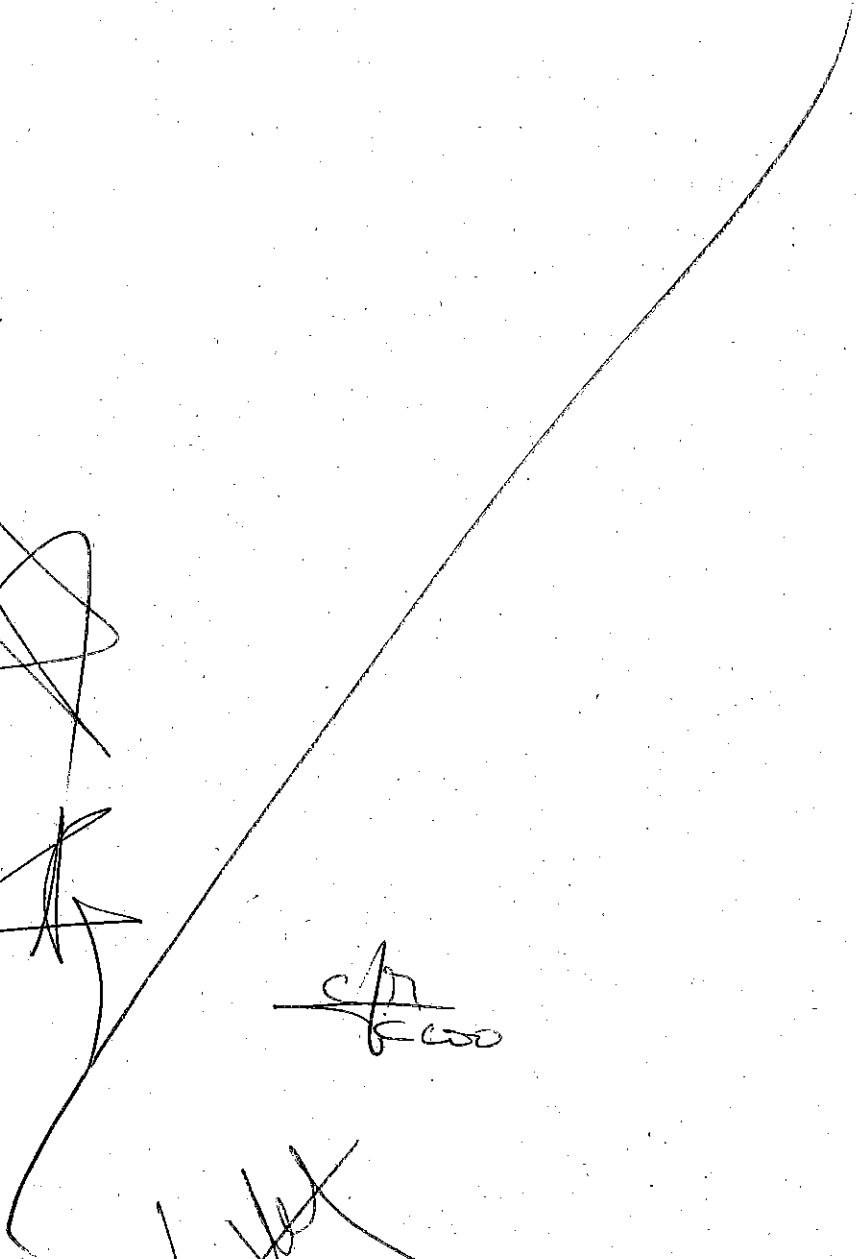
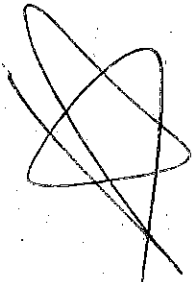
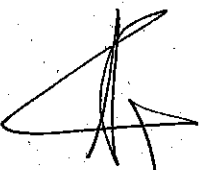
CCOL

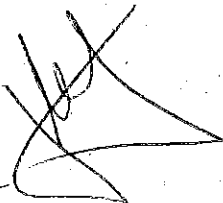
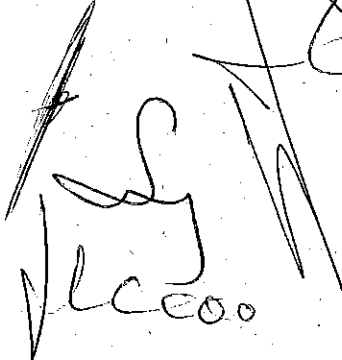
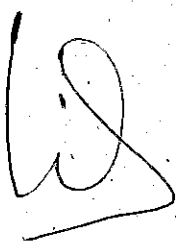
flat. this.

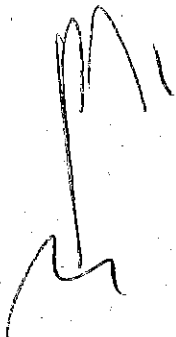
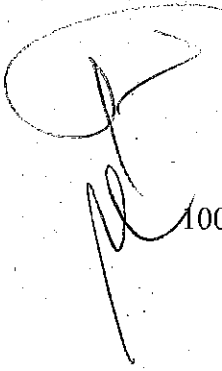
Mr. [unclear]

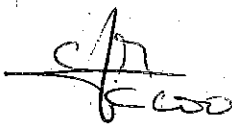


ANNEXOS



100

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...

Nivells: i, ii, iii.

Grup professional 2.1: Personal assistencial titulat de grau mitjà. diplomats/des en formació (AS-TGM).

Llocs de treball que engloba: diplomats/da universitari/ària d'infermeria i llevadora...

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

Llocs de treball que engloba: ATS/DUI, fisioterapeuta, treballador/a social, llevadora, terapeuta ocupacional, diplomats/da en optometria...

Grup professional 3 nivell i: Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

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

Grup professional 3 nivell ii: Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

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

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

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

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

Llocs de treball que engloba: aparellador/a, graduat/da social, mestre/a, perit, enginyer/a tècnic/a.....

Grup professional 6.1 nivell i i nivell ii: Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT) funció administrativa.

LIEG
SATSE

(Llocs de treball que engloba: auxiliar administratiu/va, oficial administratiu/va.

Grup professional 6.2 nivell i i nivell ii: 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...

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...

10/15
10/15
10/15

10/15
10/15
10/15

10/15
10/15
10/15

10/15
10/15
10/15

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/la postgraduat/da que segueix el primer any d'un pla de capacitació i formació.

nivell ii: és el/la postgraduat/da que segueix el segon any d'un pla de capacitació i formació.

nivell iii i successius: és el/la postgraduat/da 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 personal facultatiu que, sense tenir titulació especialitzada, pot acreditar una experiència postlicenciatura, que no arriba a cinc anys.

nivell ii: és el personal facultatiu que, sense tenir titulació especialitzada, pot acreditar una experiència postlicenciatura que supera els cinc anys, sense arribar als deu anys.

nivell iii: és el personal facultatiu amb titulació especialitzada o aquell que sense tenir-la, pot acreditar una experiència postlicenciatura superior als deu anys.

Grup 2

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

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

Els llocs de treball d'aquest grup professional són: diplomats/da d'infermeria i/o ATS, fisioterapeutes i/o terapeutes ocupacionals, treballadors/es socials, llevadores, diplomats en optometria.

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/es psiquiàtrics/ques.

MEG
SAISE

nivell ii: tècnics especialistes sanitaris (TES). (laboratori, radiodiagnòstic, anatomia patològica, medicina nuclear, radioteràpia), puericultor/a.

Grup 4

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball: advocats/des, arquitectes, economistes, informàtics/es, enginyers/es.

Grup 5

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball: aparelladors/es, graduats/des socials, enginyers/es tècnics, mestres, pèrits, titulats/des 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:

portalliteres, mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors/res...

Definició i contingut funcional dels llocs de treball

Grup 1

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

1.1.- Personal facultatiu en formació: és el personal graduat superior que s'integra als centres i institucions de l'àmbit del conveni per al seguiment de plans de capacitat i formació, de contingut teòrico-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 centre.

1.2.- Personal facultatiu en plantilla: és el personal graduat superior que, proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, és empleat pels centres i institucions de l'àmbit del conveni per exercir-la, i desenvolupa 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. Personal diplomad en formació: és el personal diplomad que s'integra als centres i institucions per al seguiment de plans de capacitat i formació, de contingut teòrico-pràctic, que tenen una durada per Llei segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals o del mateix Centre.

2.2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM): és el personal graduat mitjà que proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió desenvolupa amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual és contractat.

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): és el personal que acreditant una titulació/formació professional o tècnica específica, segons la funció, està capacitada per desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual va ser contractat.

Contingut funcional.

Nivell 1: és el personal que amb una titulació de FP1 o formació equivalent i actuant sota la supervisió i control dels/de les DUI/ATS o del personal facultatiu, 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 al personal titulat 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: és el personal que amb una titulació/formació de FP2 o equivalent posseeix els coneixements i l'experiència necessaris per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades al personal titulat 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): és el personal graduat superior que, proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió és empleat pel centre o institució 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): és el personal graduat mitjà que, proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, desenvolupa amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball pel qual són contractats/des.

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): és el personal que, acreditant una titulació i/o formació professional o tècnica específica segons la funció té 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 va ser contractat.

Contingut funcional: el contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional, que tot seguit es desenvolupa, és merament enunciatu, 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 personal titulat mitjà i/o superior del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació 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.

NEG
SATSE

Grup 7

Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB): És el personal que, amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exercita, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per als quals va ser contractat.

~~NEG SATSE~~

~~NEG SATSE~~

~~NEG SATSE~~

~~NEG SATSE~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

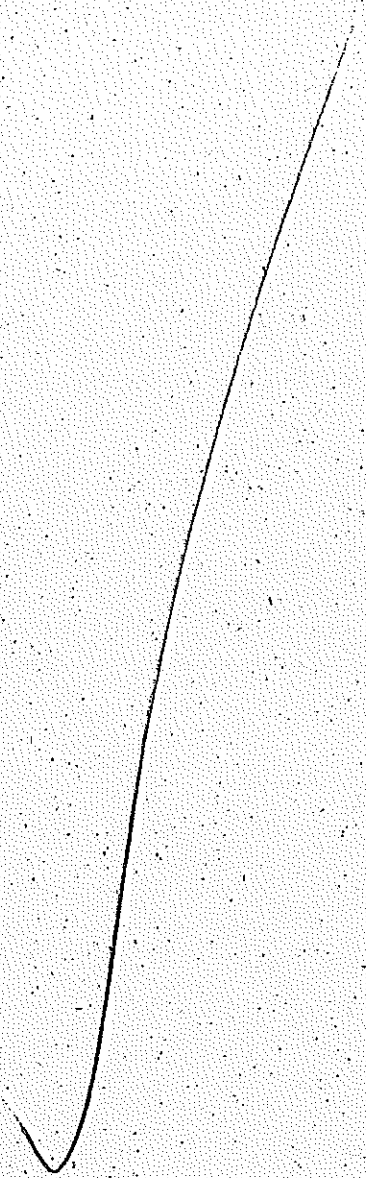
~~ccoo~~

~~ccoo~~

~~ccoo~~

cf
ccoo

ANNEX 17



10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

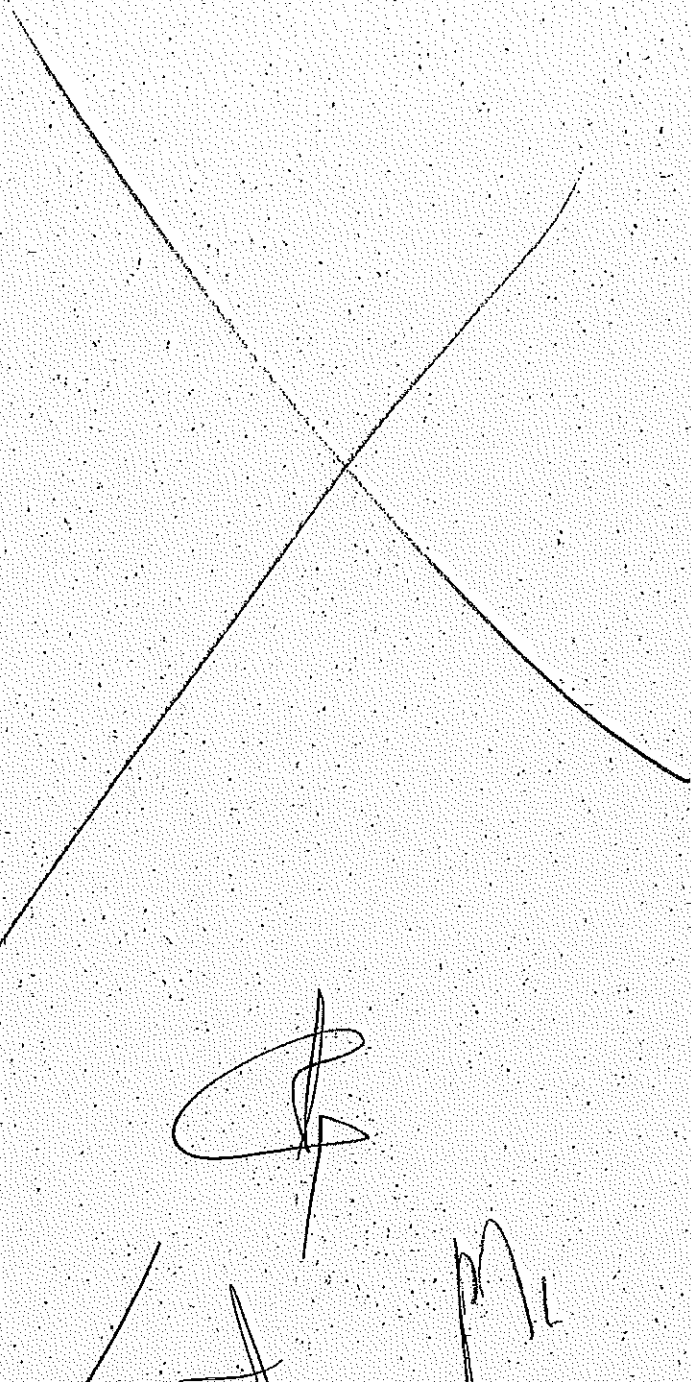
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Jan

AB

ST

2

12

12

12

12

12

12

12

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

4222

Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF han suscrito el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se ha presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 14 de marzo de 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y con la finalidad de favorecer el conocimiento del citado acuerdo, esta Secretaría de Estado ha resuelto ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», que se adjunta como anexo a esta Resolución.

Madrid, 22 de marzo de 2018.—La Secretaría de Estado de Función Pública, Elena Collado Martínez.

ANEXO

II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo

En Madrid, a 9 de marzo de 2018.

REUNIDOS

De una parte, el Ministro de Hacienda y Función Pública, don Cristóbal Montoro Romero, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, don José Francisco Fernández Rodríguez en representación del Área Pública de CCOO, don Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT, y don Miguel Borra Izquierdo, en representación de CSI-F.

MANIFIESTAN

El Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo quieren poner de manifiesto su reconocimiento a la labor del personal al servicio de las Administraciones Públicas, su compromiso con los valores del servicio público, y el esfuerzo colectivo que han realizado para contribuir a la mejora de la situación económica de nuestro país.

La mejora de la situación económica y presupuestaria y el reconocimiento de la aportación que ha supuesto el trabajo de los empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas para haber alcanzado esta situación, conducen a un escenario en el que se articula un acuerdo de carácter global y plurianual, que recoge medidas en materias de mejora del empleo público, de condiciones laborales, y mejoras retributivas, y de reposición e impulso de la negociación colectiva en el ámbito de cada Administración con competencias en los servicios públicos.

Un acuerdo para el personal al servicio del sector público, que ha de tener un impacto económico acorde con la situación actual, de modo que la mejora en el empleo y de sus condiciones de trabajo y su poder adquisitivo sea compatible tanto con la situación

económica del país, ligada al crecimiento económico, como con el marco del principio de estabilidad presupuestaria.

Un acuerdo general en el que se incorpora al conjunto del sector público al proceso de reducción de la temporalidad hasta un máximo del 8% y que sienta las bases para impulsar el diálogo social en el mismo, superando el marco derivado de la crisis económica, y mejorando las condiciones de trabajo en el empleo público.

Las partes consideran que la situación actual aconseja articular los aspectos retributivos en un marco temporal más adecuado, para dotar de estabilidad, certidumbre y seguridad en esta materia a las Administraciones Públicas y al personal a su servicio.

La mejora de las condiciones de trabajo del personal funcionario, laboral, estatutario, docente y al servicio de la Administración de Justicia, redundará de manera directa en un incremento de la calidad de la prestación de los servicios públicos que reciben la ciudadanía.

Teniendo en cuenta estas premisas, este Acuerdo en materia retributiva se plantea con un horizonte temporal a tres años, de modo que las previsiones contenidas en el mismo se incluirían en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La parte variable de las previsiones sobre incrementos salariales se liga a lo largo de los tres ejercicios de referencia, 2018, 2019 y 2020 al crecimiento de la economía española y, en el caso del tercer y último ejercicio, también al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria previstos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Por otra parte, la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 vino precedida de la firma de un Acuerdo de fecha 29 de marzo de 2017, para la mejora del empleo público, que ha servido para reforzar notablemente la situación en esta materia.

En este sentido, se acordó incrementar la tasa de reposición con el fin de incorporar nuevos efectivos, así como la puesta en marcha de un proceso de estabilización del empleo temporal, que permitiera mejorar la ordenación de los efectivos de las Administraciones Públicas y sobre todo dotar de estabilidad profesional a quienes participan en la prestación de los servicios públicos.

El citado Acuerdo preveía expresamente la creación de diferentes grupos de trabajo e instancias de negociación para trabajar conjuntamente en las materias derivadas del mismo.

Las partes aquí representadas comparten la necesidad de continuar con la senda iniciada en el Acuerdo antes citado, profundizando tanto en lo relativo a la previsión del incremento en los efectivos de nuevo ingreso, como en lo que se refiere a los procesos de estabilización, ampliando y universalizando el ámbito de los mismos, y añadiendo además otras materias de gran importancia para los derechos de los empleados públicos.

En lo que afecta a la Oferta de Empleo Público en 2018, las partes consideran preciso el incremento de la tasa de reposición de efectivos hasta el 100 %, siempre que se cumplan determinados objetivos de estabilidad presupuestaria, y sostenibilidad financiera. Se proponen además tasas adicionales para reforzar la prestación de servicios públicos o dar respuesta a los incrementos de población en determinadas Administraciones públicas.

Por su parte, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y las Policías Autonómicas y locales contarán con una tasa de reposición del 115 %.

Se considera igualmente necesario tratar otros aspectos de las condiciones de trabajo del empleo público, como son los relativos a la jornada del personal al servicio de las Administraciones, la lucha contra el absentismo, el régimen retributivo durante las situaciones de incapacidad temporal y la profundización en medidas de conciliación de la vida personal y familiar. Todas estas materias podrán ser objeto de negociación en sus ámbitos respectivos, incluido el sector público de las distintas Administraciones Públicas.

Asimismo, las partes firmantes comparten la necesidad de proceder a un estudio en profundidad para la actualización y desarrollo de los contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este Acuerdo, expresa la voluntad de las partes firmantes de que sea un instrumento abierto y vivo para la mejora de las relaciones laborales entre las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales firmantes.

Como consecuencia de lo anterior, y recogiendo las propuestas que han trasladado las Organizaciones Sindicales, las partes representadas en este Acuerdo, en el marco de negociación del conjunto del personal al servicio de las Administraciones públicas españolas al que se refiere el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se comprometen a presentar a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el contenido del mismo y

ACUERDAN

Primero. *Aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público.*

Se acuerda un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.

Asimismo en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público) establecidos para el Reino de España.

Año 2018:

El incremento en 2018 será de un 1,75 % (1,50 % fijo +0,25 % variable ligado al cumplimiento del objetivo de crecimiento del PIB, en 2017, establecido en un 3,1 %)

Se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,20% adicional de su masa salarial en fondos adicionales.

Año 2019:

El incremento fijo será de un 2,25 %
El incremento variable se establece:

Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %, será de un 0,25 % adicional, lo que supone un 2,50 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.

De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,25 % de su masa salarial para fondos adicionales.

Año 2020:

El incremento fijo será de un 2 %.
El incremento variable será:

Para un crecimiento, igual o superior al 2,5 % será un 1 % adicional, lo que supone un 3 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.

De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,30 % de su masa salarial para fondos adicionales.

En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55 % ese año, que supondría un 3,85 % de incremento total para dicho ejercicio.

De esta forma el incremento será de un 1,75 % en 2018, y el incremento fijo será de un 2,25 % en 2019 y un 2 % en 2020. La subida acumulada fija sería de un 6,12 %.

Para un crecimiento igual o superior al 2,5 % la subida acumulada sería del 7,42 %; un 2,50 en 2019, y un 3 % en 2020.

Teniendo en cuenta los fondos adicionales, la subida total acumulada sería de un 8,21 %.

Añadiendo el cumplimiento del objetivo de déficit público del Reino de España en 2020, la subida acumulada sería de un 8,79; ya que el incremento retributivo en 2020 sería de un 3,85 %.

A los efectos de lo acordado en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística, y tendrá efectos a partir del 1 de julio del ejercicio en el que se aplique cada incremento retributivo.

Dicha estimación de avance del PIB se determinará, previa comunicación a la Comisión de seguimiento del presente Acuerdo, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, y será de aplicación en el ámbito previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De dicho acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Se constituye una Comisión de seguimiento, vigilancia y evaluación de este Acuerdo que deberá reunirse con periodicidad semestral.

Fondos adicionales:

Cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.

De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.

Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %.

Segundo. Oferta de empleo público para el año 2018.

El Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales firmantes coinciden en la necesidad de seguir avanzando en materia de empleo público, con el objetivo de seguir reforzando las plantillas en el conjunto de las Administraciones Públicas, y en particular en aquellos sectores con mayor incidencia en la prestación de servicios públicos básicos y para los ciudadanos, siempre con pleno respeto a los límites y reglas de gasto establecidos.

Para ello la oferta de empleo público sigue siendo un instrumento esencial para poder desarrollar de manera adecuada y eficiente la planificación de los recursos humanos y la adecuación de los efectivos a las necesidades reales de los ciudadanos.

Así, para el año 2018 se regulará una tasa de reposición con la siguiente estructura:

1. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y la regla de gasto tendrán una tasa de reposición de efectivos de hasta el 100 % para todos los sectores, funciones y servicios. En el caso de las Entidades Locales, los límites de deuda serán los que fijen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso la legislación reguladora de las Haciendas Locales, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento, a partir de los cuales está prohibida su concertación.

Adicionalmente a lo anterior, estas Administraciones Públicas, podrán incorporar un número de nuevos efectivos equivalente al 8 % del resultado de su tasa de reposición, en aquellos sectores o ámbitos que consideren que requiere un refuerzo adicional de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

El citado porcentaje se elevará al 10 % en el caso de las Corporaciones Locales que además de los requisitos anteriores, a 31 de diciembre del ejercicio anterior, tuvieran amortizada su deuda financiera; estas Corporaciones Locales podrán asimismo asignar tasa de reposición indistintamente entre cualquiera de sus sectores.

2. Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido los objetivos de déficit, deuda o regla de gasto tendrán:

- Una tasa del 100 % en el caso de los sectores prioritarios.
- Una tasa del 75 % en no prioritarios.

Adicionalmente a lo anterior, estas Administraciones podrán incorporar un número de nuevos efectivos equivalente al 5 % del resultado de su tasa de reposición, en aquellos sectores o ámbitos que consideren que requiere un refuerzo adicional de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

3. En todos los casos, habrá una tasa adicional del 5 % en los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido obligación jurídica de prestar un mayor número de servicios públicos, por aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el Padrón municipal de habitantes actualizado a uno de enero de los citados años.

4. Los porcentajes adicionales de tasa de reposición previstos en los apartados anteriores se utilizarán preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios o cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:

- Establecimiento de nuevos servicios públicos.
- Incremento de actividad estacional por la actividad turística.
- Alto volumen de jubilaciones esperadas.

5. Se establece en el 115 % la tasa de reposición en el ámbito de seguridad ciudadana, lo que comprende las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía autonómicos y Policía Local.

6. Así mismo, el proyecto de Ley establecerá una tasa de reposición específica para la cobertura de los puestos de trabajo reservados a los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, que podrá llegar hasta un 30 % de las plazas dotadas presupuestariamente que estén vacantes, correspondientes a aquellas de sus subescalas en las que el porcentaje de las plazas reservadas a este colectivo y ocupadas de forma accidental o interina supere el 8 %.

7. El proyecto de Ley de Presupuestos contendrá la previsión de que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Tercero. Procesos de estabilización de empleo público.

Ambas partes se reafirman en el compromiso de continuar trabajando en común para la consecución de los objetivos que sobre estabilización del personal del empleo público se contienen en el Acuerdo de 29 de marzo de 2017 para la mejora del empleo público.

Con el fin de continuar avanzando en la línea señalada en dicho Acuerdo, en el proyecto de Ley de Presupuestos para 2018 se incluirá la previsión de que las distintas Administraciones Públicas podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de sus servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, personal de Administración y servicios en las Universidades Públicas, así como de otros servicios públicos que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del periodo por debajo del 8 por ciento.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. Las Administraciones Públicas actuarán bajo el principio de celeridad y en los términos del artículo 70 del TREBEP, tratando de evitar la caducidad de las Ofertas dimanantes de este Acuerdo, o de sus convocatorias.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en cada una de las Administraciones Públicas, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración.

Sin perjuicio de la competencia de cada Administración, en el ejercicio de su facultad de auto-organización, para organizar el desarrollo de estos procesos en los ámbitos administrativos que le afecten, podrán articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos, previa negociación en los ámbitos sectoriales respectivos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo articularse que en la ejecución de estos procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Estos procesos de estabilización se podrán desarrollar igualmente en los ámbitos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, consorcios y fundaciones del sector público, Agencias y Autoridades independientes, para la estabilización de las plazas o puestos de trabajo que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, siempre que hayan estado dotadas presupuestariamente de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas se sitúe al final del periodo por debajo del 8 por ciento. La articulación de los procesos se adaptará a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Con ocasión de la cumplimentación de la información estadística que se les solicita por el sistema ISPA (Información salarial del Personal de la Administración), cada Administración Pública deberá proporcionar información sobre el resultado de este proceso de estabilización y del previsto en la LPGE 2017. De estos datos se informará a la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017.

En el desarrollo de los procesos se tendrán en cuenta los criterios comunes para el proceso de estabilización, de los que se informará en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, previa consulta en la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017.

Cuarto. *Medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

1. La jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada una de las Administraciones del objetivo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en el párrafo segundo del presente apartado, la regulación estatal tendrá carácter supletorio en defecto de acuerdo de negociación colectiva.

2. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

3. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Quinto. *Medidas en materia de incapacidad temporal.*

Cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal. La articulación de esta medida podrá, en su caso, establecer diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o de la duración de la misma.

En todo caso, por las distintas Administraciones Públicas deberá regularse la forma de justificación de las ausencias por incapacidad temporal, mediante la exigencia del correspondiente parte de baja o documentación sustitutoria desde el primer día de ausencia.

Se acuerda asimismo establecer la obligación por parte de cada Administración Pública de diseñar un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal deberán igualmente ser objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

Sexto. *Otras medidas en materia de condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos y de seguimiento de los acuerdos.*

— Los firmantes promoverán la coordinación entre las Administraciones Públicas con el fin de impulsar la aprobación de planes de igualdad y el estudio de medidas de conciliación y de corresponsabilidad.

– Con la finalidad de profundizar en aquellas materias que inciden especialmente en las condiciones en que presta servicios el personal de las Administraciones Públicas, las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo, cuyo objeto será el análisis y la adopción de medidas que permitan reducir dicho absentismo y proponer criterios homogéneos en las diferentes Administraciones Públicas para la aplicación de la normativa en esta materia, se garantice en todo caso la igualdad de trato de las empleados y empleadas públicos.

– En el seno del grupo de trabajo de Impulso de la formación de los empleados públicos, creado en el Acuerdo para la mejora del empleo público suscrito el pasado 29 de marzo de 2017, se participará en la labor de prospección de necesidades de las iniciativas formativas para el personal al servicio de las Administraciones Públicas y se accederá a las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.

– En el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017 se abordará el análisis de otras medidas en materia de condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en particular las que afecten a la jubilación parcial de determinados colectivos.

– Se acuerda crear la Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo sobre condiciones retributivas.

Con el fin de reforzar el desarrollo de los trabajos de negociación previstos en los párrafos anteriores, la Administración del Estado podrá proporcionar los recursos necesarios para su funcionamiento.

Las partes firmantes se comprometen a seguir negociando, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, en todas aquellas materias a que se refiere el artículo 37 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

En Madrid, a 9 de marzo de 2018.—Por el Gobierno de España, El Ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro Romero.—Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, José Francisco Fernández Rodríguez; UGT, Julio Lacuerda Castelló; CSI-F, Miguel Borra Izquierdo.

ANEXO RESUMEN DE RETRIBUCIONES PERÍODO 2018-2020

Evolución PIB	2018 — Porcentaje	2019 — Porcentaje	2020 — Porcentaje	Acumulado
Fijo (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1 %)	1,75	2,25	2,00	6,12
PIB igual a 2,1 %	1,75	2,30	2,20	6,38
PIB igual a 2,2 %	1,75	2,35	2,40	6,64
PIB igual a 2,3 %	1,75	2,40	2,60	6,90
PIB igual a 2,4 %	1,75	2,45	2,80	7,16
PIB igual o superior al (3,1 %/2,5 %/2,5 %)	1,75	2,50	3,00	7,42
Fondos adicionales (0,20 %/0,25 %/0,30 %)	1,95	2,75	3,30	8,21
Total anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95	2,50	2,30	6,90
0,55 % adicional por cumplimiento de déficit en 2020	No aplica.	No aplica.	3,85	8,79
Total anual escenario de máximos	1,95	2,75	3,85	8,79