

**VI CONVENI COL·LECTIU
DELS HOSPITALS
CONCERTATS DE LA XHUP**

4 de novembre de 2002

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1

ÀMBITS

ARTICLE 1

Àmbit funcional

El present Conveni serà d'aplicació als centres i establiments sanitaris hospitalaris que, pel fet que formen part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública, satisfan regularment necessitats del sistema sanitari públic de Catalunya mitjançant els Convenis o Concerts pertinents i que no tinguin Conveni Col·lectiu propi.

Els signants del Conveni promouran durant la vigència del Conveni, la creació d'una mesa sectorial de la sanitat amb participació de les associacions empresarials i sindicats signants, per tal:

- D'analitzar, valorar i proposar marcs reguladors i models de relacions laborals del sector en base als existents per al 2005.
- Analitzar i valorar la implantació dels sistemes d'incentivació, desenvolupament i promoció professional i els seus resultats i, en el seu cas, proposar les modificacions que s'escaiguin.

Els signants del conveni, en el termini màxim de dos mesos constituïran una taula per tal d'estudiar i, en el seu cas, proposar, si s'escau, l'aplicació del conveni XHUP a les empreses que gestionin centres, establiments o serveis d'atenció primària, tenint en compte les seves pròpies especificitats, mitjançant l'ampliació de l'àmbit funcional del Conveni o altres mecanismes adients, i aquelles empreses que sense estar-hi incloses l'apliquen.

ARTICLE 2

Àmbit Personal

- 2.1. Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin llurs serveis als hospitals als quals sigui d'aplicació.
- 2.2. Els llicenciats que s'incorporin als hospitals afectats per aquest Conveni Col·lectiu en règim de formació i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general i que, si realitzen activitat laboral, percebin, si més no, els salaris reflectits als annexos III, IV, V i VIII del present Conveni, no els serà d'aplicació la resta d'articles del Conveni.
- 2.3. Queden exceptuades totalment de l'aplicació del Conveni Col·lectiu les persones que s'indiquen a continuació:
 - a) El personal d'alta direcció, que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.
 - b) Els professionals que, en l'exercici de llur activitat professional lliure, cobrin per "prestació de serveis", encara que realitzin llur activitat a locals de l'hospital mateix, donats d'alta de l'Impost d'Activitats Econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos hom s'ajustarà a allò que estableixen llurs acords o contractes individuals, ja siguin verbals o escrits.
 - c) el personal pertanyent a altres empreses que prestin serveis subcontractats.

ARTICLE 3

Àmbit territorial

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

SECCIÓ 2

VIGÈNCIA, DURACIÓ, DENÚNCIA, PRÓRROGA, COMISSIÓ NEGOCIADORA

ARTICLE 4

Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat. No obstant això, les seves condicions econòmiques tindran efectes des de l'1 de gener de 2001, excepte en aquells casos en què -expressament- s'indica una altra data d'efecte, d'acord amb la periodificació que s'estableix a les taules annexes.

ARTICLE 5

Duració

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de l'any 2004, sense perjudici d'allò que disposa l'article 19.2.

ARTICLE 6

Denúncia

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

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

ARTICLE 7

Pròrroga

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

ARTICLE 8

Comissió negociadora

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

SECCIÓ 3

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

ARTICLE 9

Prelació de normes

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

En allò que no és previst, hom s'ajustarà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació, amb excepció de l'Ordenança laboral per al sector, que per a les empreses afectades pel Conveni queda substituïda, en la seva totalitat, pels pactes del present Conveni.

Si els signants d'aquest Conveni en d'altres àmbits, arriben a acords que poguessin afectar al contingut del Conveni, incorporaran i adaptaran els esmentats acords amb els efectes que als esmentats pactes s'acordi.

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 hospitalaris afectats que en siguin; per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

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

ARTICLE 11

Vinculació a la totalitat

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

ARTICLE 12

Garantia ad personam

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

SECCIÓ 4

COMISSIÓ PARITÀRIA

ARTICLE 13

Comissió paritària

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

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

13.2. La Comissió estarà integrada per divuit membres, nou en representació dels sindicats i nou més que representaran les organitzacions empresarials que, tant en un com en l'altre cas, hagin signat aquest Conveni.

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

13.3. La Comissió serà presidida per la persona que hagi presidit la Comissió negociadora del Conveni Col·lectiu i, de secretari, en el seu torn, en serà qui ho hagi estat a la Comissió.

13.4. La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevulla de les organitzacions sindicals o empresarials en ella representades. La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida al president, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmeti a consideració de la Comissió.

13.5. Del que s'hagi tractat a les reunions de la Comissió paritària es redactarà una acta que signaran tots els assistents. 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 de dos membres per cada representació.

13.6. El domicili de la Comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona, avinguda Diagonal, 520, 4t 3ª, tot i que es reunirà on el president designi.

13.7. Durant la vigència del present Conveni, la comissió paritària serà integrada per les persones següents:

Pels sindicats:

En representació de A.M.I.C.:

Luis Cobo Toribio, Montse González Verde, Luis Cabado vázquez, Manuel Garrido González, Javier González Contreras

En representació de Comissions Obreres:

Lola Abril Martínez, Luciano Ponce Gómez, Carles Roig Lloveres, Teresa Subirats Delhom

En representació de la Unió Catalana d'Hospitals (UCH):

Boi Ruiz i García, Joan Grané i Alsina, Emilio Villar i Pernas, Enric Ballabriga i García, Xavier Baro i Escales, Miquel Gallart i Boada

En representació del Consorci Associació Patronal Sanitària (CAPS):

Lluis Riu i Bergés, Santiago Cardona i Mestre, Lluis Palomas i Nogués

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.

SECCIÓ 2

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 15

Grups professionals

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que assenyalam 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

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 hospital.

No obstant això, els llocs de treball, amb els seus respectius nivells, queden inclosos en els diferents grups professionals tal com es detalla a l'annex 1 del present Conveni.

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

SECCIÓ 3

INGRESSOS, CESSAMENTS, CANVI DE LLOC DE TREBALL

ARTICLE 16

Ingressos

- 16.1. Els ingressos de personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:
- a) 6 mesos per a titulats de grau superior.
 - b) 4 mesos per a titulats de grau mitjà i administratius.
 - c) 1 mes per a la resta del personal.
- 16.2. Com a excepció a la regla anterior, en els contractes temporals que tinguin -des de l'inici- una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat.
- 16.3. Si un treballador -en el últim any immediatament abans de la seva contractació- ha estat prestant serveis a l'empresa en una feina del mateix grup professional, el període treballat amb anterioritat computarà a efectes de període de prova.
- 16.4. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni indemnitzar.

ARTICLE 17

Cessaments

- 17.1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:
- a) Personal titulat de grau superior i mitjà i administratius: 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 a les diferents categories professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió, tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacitació, i tot això independentment de la categoria de procedència.

CAPÍTOL 3

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

SECCIÓ 1

JORNADA I HORARIS

ARTICLE 19

Jornada

- 19.1 La jornada anual ordinària dels treballadors del Grup 1 durant tota la vigència del Conveni serà de 1732 hores, excepte en aquells centres que tinguin una jornada ordinària inferior que s'haurà de respectar.
- 19.2 La jornada anual ordinària dels treballadors dels Grups 2 al 7, excepte en aquells centres que tinguin una jornada ordinària inferior que s'haurà de respectar, serà la següent:

	Jornada diürna	Jornada nocturna
Any 2001 i 2002	1732	1712
Any 2003	1692	1652
Any 2004	1680	1632
A partir de 31 de desembre 2004	1668	1612

- 19.3 Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sens perjudici d'allò que disposa l'article 20.3.
- 19.4 L'aplicació de la reducció de la jornada es negociarà a cada centre entre l'empresa i els representants dels treballadors en funció dels diferents col·lectius i serveis.

En cas de no existir acord en algun servei o col·lectiu, es garantirà que, com a mínim l'any 2003 una part de la reducció s'efectuarà en les següents jornades completes:

5 dies per als treballadors del torn de dia,

6 dies per als treballadors del torn de nit

Aquesta reducció no podrà significar – en cap cas – la realització d'una jornada inferior a la pactada per al 2003, excepte pacte en contrari.

La resta de la reducció horària pendent es realitzarà en fraccions d'hora o superior a partir de l'1 de gener de 2004.

ARTICLE 20

Horaris

20.1. Els horaris de treball seran els vigents a cada hospital a l'entrada en vigor del Conveni, adequant-los, però, si cal, a la reducció pactada.

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

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

20.3. Quan es practiqui horari continu de dotze hores a dies alterns, el personal tindrà dret a quaranta minuts de descans. 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.

SECCIO 2

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

ARTICLE 21

Descans diari i setmanal.

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

ARTICLE 22

Descans periòdic anual (vacances)

- 22.1. Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran els mesos compresos entre maig i setembre.
- 22.2. Quan per necessitats del servei no fos possible de fruir-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el treballador tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.
- 22.3. Les vacances es retribuïran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que retribueixin la jornada ordinària.
- 22.4. Per als treballadors de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa, llevat de pacte en contra en el contracte individual.
- 22.5. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos

d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

- 22.6. En el supòsit que el treballador, 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 perdrà el seu dret a gaudir-les dintre del mateix any natural.

ARTICLE 23

Festius intersetmanals

- 23.1. Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari Oficial del Departament de Treball de la Generalitat, tot el personal disposarà, per aplicació de Conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal.
- 23.2. Ateses les característiques dels hospitals, on es presten serveis tots els dies de l'any, les hores treballades en dia festiu intersetmanal oficial que no tingui descans compensatori, s'abonaran amb un increment del 75% sobre el valor retributiu de l'hora ordinària.

ARTICLE 24

Dies de treball i descans.

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

- a) 30 dies naturals de vacances (article 22 del Conveni)
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).
- c) 14 dies festius intersetmanals del Calendari Oficial (article 37.2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març de l'Estatut dels Treballadors) que, de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori.
- d) 2 dies festius (article 23 del Conveni).

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

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

CAPITOL 4

CONDICIONS RETRIBUTIVES

SECCIÓ 1

SALARI BASE

ARTICLE 25

Salari base mensual

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

La seva quantia ve fixada a l'annex III.

SECCIÓ 2

PLUS CONVENI

ARTICLE 26

Plus de Conveni mensual.

- 26.1. Es conceptuarà com a tal la quantitat que per cada grup professional i nivell ve fixada a l'annex IV.
- 26.2. Sens perjudici d'allò que estableix l'article 10 sobre compensació general de percepcions establertes sobre la base del còmput anual, aquest plus compensa i comprèn tots els complements i plusos que, amb qualsevol denominació, origen, caràcter i quantia existeixin als diferents hospitals 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 se'n denomina Retribució anual fixa (Annex V).
- 26.4. Cada hospital 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 hospital establirà lliurement els plusos o complements necessaris per a garantir a cadascun dels seus treballadors la percepció de la retribució anual fixa.

L'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 19 o la considerada com a jornada màxima ordinària a cada empresa, si fos més avantatjosa. Pel que fa els treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

SECCIÓ 3

ALTRES COMPLEMENTS SALARIALS

ARTICLE 27

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

- 27.1. Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran entre els dies 15 i 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.
- 27.2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base (art. 25), plus conveni (art. 26) i antiguitat (art. 28), plus de responsabilitat (art. 30), de nocturnitat (art. 29), complement per a l'atenció programada (art. 33) i complement d'adscripció al SIPDP (art. 33), plus homologació (art. 34) i plus incentivació dels grups 3 al 7.
- 27.3. Les gratificacions extraordinàries es meritaren de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

ARTICLE 28

Complement personal d'antiguitat.

- 28.1. Per cada any d'antiguitat a l'empresa, el treballador percebrà un complement personal d'antiguitat en la quantia que estableix l'annex VI 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.
- 28.2. Cap treballador, sigui quina sigui la seva antiguitat a l'empresa, no podrà percebre per aquest concepte més d'un 25% del salari base pactat a l'article 25 del Conveni.
- 28.3. El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia d'ingrés del treballador a l'empresa, independentment de la modalitat contractual convinguda, per bé que el dret a la percepció del complement no existirà fins un mes després, comptat a partir de la data en què es compleixi l'any. A partir del 20è any no es generarà més complement d'antiguitat, si bé es respectaran a aquells treballadors que -a la signatura del Conveni- tenen més de 20 anys d'antiguitat les quantitats que tenen reconegudes a l'actualitat.

28.4. **Premi de fidelització.** Els treballadors que prestin serveis a l'empresa durant 25 anys tindran dret per una sola vegada al consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir en aquell any. El treballador podrà substituir aquest premi per una compensació en metàl·lic equivalent a l'import d'una mensualitat de la retribució anual fixa.

Els treballadors que – a la signatura d'aquest conveni – hagin prestat serveis durant més de 25 anys a l'empresa, tindran dret per una sola vegada a un mes i mig de vacances addicional, amb igual opció per la compensació en metàl·lic.

Les empreses que tinguin més d'un treballador amb aquestes circumstàncies podran aplicar aquests premis esglaonadament.

No obstant l'anterior, el treballador que es jubili durant l'any 2002 i 2003 tindrà dret, a la seva opció, al premi de jubilació establert a l'article 53.2 del Vè Conveni de la XHUP.

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 29

Plus nocturnitat

- 29.1. El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 25% del salari base mensual pactat a l'article 25 del conveni (annex III).
- 29.2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies), cas en el que, d'acord amb l'article 36, es retribuiran exclusivament, a raó de les quantitats alçades convingudes sense cap recàrrec. Això no obstant, a partir de setembre de 2002, els treballadors adscrits al torn de nit que realitzin més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebran el plus de nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

ARTICLE 30

Complement de responsabilitat, supervisió o comandament.

- 30.1. 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.
- 30.2. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar -per qualsevol causa- les funcions esmentades.
- 30.3. Les quanties d'aquest complement venen fixades a l'annex VII.

ARTICLE 31

Plus jornada completa facultatiu

Per tal d'incentivar la integració del personal facultatiu de plantilla a les necessitats organitzatives dels hospitals, en lloc de fomentar les dedicacions parcials, el personal dels nivells 2 i 3 del subgrup 1.2 que realitzen la jornada establerta a l'article 19 o la considerada com a màxima ordinària a cada centre, si fos més avantatjosa, cobraran un complement per jornada completa. Aquest complement -que s'abonarà també a les pagues extres- serà de 469,08 Euros mensuals per als facultatius de plantilla de nivell 2 i de 541,26 Euros mensuals per als de nivell 3.

La percepció d'aquest complement serà incompatible amb la de "jornada partida" o equivalent que puguin tenir establertes els hospitals.

A partir de setembre de 2002 aquest plus desapareix i quedarà incorporat al plus conveni regulat a l'article 26 i, per tant, ho cobraran també proporcionalment aquells treballadors contractats a temps parcial.

ARTICLE 32

Plus diumenge, plus dissabte i plus festius

32.1. **Plus diumenge.** Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari es percebran les quantitats següents:

Grup professional 2:	4,05 Euros
Grup professional 3:	2,20 Euros
Grups professionals 1, 4 i 5:	1,83 Euros
Grups professionals 6 i 7:	1,46 Euros

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, durant l'any 2003 una quantitat equivalent al valor del 25% del plus diumenge del Conveni i, a partir de l'any 2004, una quantitat equivalent al valor del 50% del plus diumenge del Conveni.

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 a l'article 23.2, hom percebrà, a més del salari ordinari, les següents quantitats:

Grup professional 2:	5,87 Euros
Grup professional 3:	3,65 Euros
Grup professional 1, 4 i 5:	3,66 Euros
Grups professionals 6 i 7:	2,93 Euros

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.

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

Aquest "Plus festiu" es percebrà també per treballar el dia festiu oficial considerat com a "recuperable".

ARTICLE 33

Retribució anual complementària de facultatius del Grup 1:

Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els facultatius de plantilla amb més d'un any d'antiguitat ininterrompuda a l'empresa, a excepció del personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

La retribució anual complementària de facultatius del Grup 1 inclou 3 complements amb els imports que s'indiquen en el quadre annex 11 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 percebran proporcionalment aquells facultatius que – a més de la seva jornada ordinària – realitzin una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75 % de la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

L'import complet d'aquest plus, que es percebrà una sola vegada l'any dins el primer trimestre natural, el

percebran aquells facultatius que – a l'any natural anterior – hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

ARTICLE 34

Plus homologació

Es crea un nou complement retributiu denominat Plus Homologació per als Grups 2, 3 i 6 (nivell 2), amb les quantitats fixades a l'annex 12. A partir de desembre de 2004 aquest concepte desapareixerà i el seu import quedarà incorporat al plus conveni corresponent.

SECCIÓ 4

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

ARTICLE 35

Hores extraordinàries.

- 35.1. En els hospitals de l'àmbit d'aquest Conveni, les hores extraordinàries es realitzaran per a la cobertura d'eventualitats extraordinàries.
- 35.2. 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.
- 35.3. 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 VIII.
- 35.4. L'empresa i els treballadors afectats pel present Conveni hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per treballador.

ARTICLE 36.

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

- 36.1. En els hospitals de l'àmbit d'aquest Conveni, té la consideració de jornada complementària d'atenció continuada totes aquelles hores que es realitzen fora de la jornada pactada a l'article 19, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin presentar.
- 36.2. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.

36.3. S'estableixen dos tipus de guàrdia:

- a) De crida o localització. Son les guàrdies que -en principi- no necessiten de la presència de l'afectat i es realitzen mitjançant llista rotatòria entre els treballadors de certs serveis assistencials i de manteniment per tal de fer possible la seva localització en cas que calgués, per causa urgent, la seva presència a l'hospital.
- b) De presència (Jornada complementària d'atenció continuada). Són les guàrdies que realitzen els treballadors mitjançant llista rotatòria quan són a l'hospital per a la prestació del servei per al qual han estat requerits.

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

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

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

36.7. Les guàrdies no són hores extraordinàries.

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

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

36.10. **Dedicació anual màxima:** La suma de la jornada ordinària més la complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) no pot sobrepassar les 2.290 hores, excepte pacte individual. En conseqüència, el número màxim d'hores obligatòries de jornada complementària per atenció continuada, excepte pacte en contrari, no pot sobrepassar les 558 hores en còmput anual per aquells treballadors contractats a 1.732 hores si són del Grup I.

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

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

Es podrà fer una ampliació voluntària de la jornada complementària d'atenció continuada mitjançant pacte individual amb l'empresa. Aquest pacte, tindrà vigència anual, i quedarà prorrogat per períodes iguals si cap de les parts no el denuncia amb tres mesos d'antelació, a l'arribada del seu termini inicial o del termini de les seves successives pròrrogues.

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

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

Els treballadors majors de 51 anys, podran quedar voluntàriament exonerats de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada, amb un preavis a la direcció del centre amb 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. No obstant, la direcció del centre podrà prorrogar l'obligatorietat de realitzar l'esmentada jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada amb la plantilla pròpia del centre, en tant no sigui possible la contractació de personal per cobrir els mòduls de guàrdia del treballador que hagi de ser rellevat. Excepcionalment, sempre i quan les necessitats del servei ho justifiquin, la Direcció del centre podrà perllongar la situació de pròrroga fins que sigui possible la cobertura dels mòduls de guàrdia que quedin sense cobrir. Aquest perllongament de la pròrroga tindrà la consideració de modificació substancial de les condicions de treball i s'haurà de tramitar d'acord amb el que estableix l'article 41 de l'ET.

36.12. El preu hora de la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdia) és per hora de treball efectiu. En conseqüència, aquells hospitals que retribueixen aquest concepte a les pagues extres i/o a les vacances, podran compensar i absorbir aquesta millora amb l'increment del preu hora pactat.

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

La regulació de la jornada complementària d'atenció continuada en aquest Conveni es basa en la Directiva 93/104/CE i en el compliment de la sentència del tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 28 de setembre de 2001 (actuacions núm. 19/01). En cas que es dicti a l'Estat Espanyol una norma legal que transposi la Directiva Europea o que la doctrina jurisprudencial es pronunciï sobre la seva aplicabilitat o inaplicabilitat al sector dels hospitals d'aguts concertats, les parts signants d'aquest conveni iniciaran l'oportuna negociació.

SECCIÓ 5

DIETES I DESPESES. MENJADOR. ROBA DE TREBALL.

ARTICLE 37

Dietes i despeses

37.1. Els treballadors que per necessitat del servei hagin de desplaçar-se a una localitat diferent a la del centre de treball percebran les dietes següents:

- a) Esmorzar:2,18 Euros
- b) Dinar: 11,55 Euros
- c) Sopar:11,55 Euros

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà, a més, la quantitat de 25,26 Euros.

37.2. 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.

37.3. En el supòsit d'utilització de vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 0,17 €/Km. quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

37.4. Plus Transport. Els hospitals retribuiran els seus empleats, sigui quina sigui la seva categoria professional, lloc de residència, com també el tipus de contracte que els uneixi, un plus de transport de 1.000,- PTA. mensuals.

A partir de la signatura del Conveni desapareixerà aquest concepte i el seu import quedarà incorporat al plus conveni regulat a l'article 26.

ARTICLE 38

Menjadors

- 38.1. Tots els hospitals afectats pel present Conveni, sigui quin sigui el nombre dels seus treballadors, hauran de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball.
- 38.2. En aquest local es proporcionaran dinars o sopars als treballadors als quals els calgui fer-los al centre de treball a causa del seu horari de servei. A més d'aquest personal, també gaudiran d'aquest servei els treballadors, l'hora d'inici o de finalització de jornada dels quals coincideixi en mitja hora amb l'horari establert per l'hospital per al dinar o el sopar, sempre que això sigui possible perquè sigui obert el local.
- 38.3. El treballador pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat de 2,64 € per dinar o sopar.

ARTICLE 39

Roba de Treball

- 39.1. Els hospitals hauran de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes i complements habituals.
- 39.2. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec de l'hospital.
- 39.3. Els equips i uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.
- 39.4. Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que l'hospital hagi establert.

SECCIÓ 6

DEDUCCIONS PER MANUTENCIÓ I ALLOTJAMENT

ARTICLE 40

Deduccions per manutenció i allotjament

El personal afectat pel present Conveni que tingui el benefici de manutenció i allotjament, en règim total o parcial, se li deduirà de les seves percepcions, les quantitats següents:

<u>Grup Professional</u>	<u>Intern</u>	<u>Semiintern</u>
1 i 4	95,26 Euros	79,39 Euros
2 i 5	79,39 Euros	63,51 Euros
3, 6 i 7	63,51 Euros	51,60 Euros

SECCIÓ 7

DESPESES DE COL·LEGIACIÓ

ARTICLE 41

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

CAPÍTOL 5

PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

SECCIÓ 1

PERMISOS

ARTICLE 42

Permisos retribuïts

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

- a) De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el treballador ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.
- b) De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:
 - ✓ Supòsits:
 - Mort, malaltia o accident greus de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.
 - Infantament o adopció legal d'un fill.
 - ✓ Distribució:
 - tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
 - sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.
- c) De dos dies naturals per hospitalització de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. Si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies.

- d) Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- f) Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan el treballador presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.
- d) Fins a tres dies feiners l'any per assumptes propis, quan la gestió a efectuar coincideixi amb l'horari de treball i no admeti delegació. No obstant això, els treballadors del torn de nit podran gaudir d'aquest permís la nit immediatament anterior o la del mateix dia en que s'esdevingui el fet causant de la seva concessió.
- g) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

ARTICLE 43

Permisos no retribuïts

- 43.1. Aquells permisos que es concedeixen perquè un treballador faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG o per dedicar-se a formació vinculada a la seva activitat en el centre, tindran dret a reserva del lloc de treball i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització del permís.

SECCIÓ 2

EXCEDÈNCIES

ARTICLE 44

Excedència voluntària

- 44.1. Els treballadors que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a l'any ni superior als 5 anys.
- 44.2. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
- 44.3. Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar al que ocupava en iniciar-la.
- 44.4. El treballador que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts quatre anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.
- 44.5. En cap cas es podrà sol·licitar l'excedència voluntària per tal de prestar serveis en un altre centre assistencial, tret que la direcció li ho autoritzi per escrit.

ARTICLE 45

Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars

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

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

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

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

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

45.4. L'excedència serà sense dret a retribució.

ARTICLE 46

Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

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

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

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

ARTICLE 47

Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

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

47.2. 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.

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

SECCIÓ 3

ALTRES MILLORES SOCIALS

ARTICLE 48

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

- 48.1. Els treballadors tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora, quan es destini l'alletament del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada, per una reducció de la jornada normal de mitja hora que, segons el seu parer, podrà aplicar a l'inici o a l'acabament d'aquesta.
- 48.2. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, haguessin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

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 sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

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

ARTICLE 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.

SECCIÓ 4

ARREST DEL TREBALLADOR

ARTICLE 51

Garanties en cas d'arrest

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

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

CAPÍTOL 6

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

SECCIÓ 1

COMPLEMENTES DE PRESTACIONS PER IT

ARTICLE 52

Malaltia comuna

En els casos d'IT derivada de malaltia comuna, les empreses garantiran als seus treballadors el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

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

Durant el primer trimestre de vigència d'aquest Conveni, els seus signants constituïran una Comissió que estudiarà -per al proper Conveni- la possibilitat de substitució d'aquest sistema de complement retributiu en el procés d'IT per altres fórmules incentivadores del treball i que redueixin l'absentisme a les empreses.

ARTICLE 53

Maternitat

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

ARTICLE 54

Accident

- 54.1. En els processos d'IT derivats d'accident, sigui aquest laboral o no i malaltia professional les empreses garantiran a llurs treballadors el complement necessari perquè percebin, sumada a la prestació, la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.
- 54.2. L'empresa solament estarà obligada a retribuir aquest complement fins a un màxim de 90 dies per any natural, ja sigui en un sol procés d'IT o en diversos processos.

SECCIÓ 2

JUBILACIÓ

ARTICLE 55

Jubilació als 64 anys

Com a mesura per al foment de l'ocupació s'acorda que els treballadors amb 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació a què tindrien dret, puguin fer-ho; en aquest cas, l'empresa on presti serveis estarà obligada a substituir-lo en la mateixa manera i condicions que regula el Reial Decret 1.194/85, de 17 de juliol.

ARTICLE 56

Jubilació als 65 anys

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

SECCIÓ 3

DEFUNCIÓ

ARTICLE 57

Defunció

- 57.1. En cas de mort d'un treballador, l'hospital pagarà als familiars d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de tres mensualitats.
- 57.2. A aquests efectes es considerarà també familiar, la persona amb qui hagi conviscut el difunt, formant una parella de fet amb caràcter estable.
- 57.3. Quedarà a criteri de l'empresa la designació del familiar o familiars que han de rebre la indemnització fixada en aquest article, amb informació al Comitè d'empresa.

CAPÍTOL 7

ACCIÓ SINDICAL

SECCIÓ 1

COMITÈS D'EMPRESA I DELEGATS DE PERSONAL. SECCIONS SINDICALS

ARTICLE 58

Comitès d'empresa i delegats de personal

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

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

- a) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector hospitalari, situació de l'hospital, evolució provable de l'ocupació, concerts amb el SCS, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, ésser informats dels altres documents que es donin a conèixer als socis.
- c) Participar en la implantació i gestió del Fons Social en el cas que l'empresa, d'acord amb el Comitè, decideixi fer-ho.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la Llei.
- e) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o Sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible.

Si un membre del Comitè d'Empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les

respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs.

En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

- f) Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats de personal, en reunions convocades per la direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.
- g) Els representants sindicals que participin a la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.
- h) L'empresa no podrà denegar una sortida sindical, del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- i) Als delegats de personal i membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

ARTICLE 59

Seccions sindicals

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

SECCIÓ 2

QUOTA SINDICAL

ARTICLE 60

Retenció de la quota sindical

- 60.1. A petició escrita dels delegats sindicals, o directament dels sindicats, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del treballador afiliat, l'import de la quota sindical fixada pel sindicat.
- 60.2. Per procedir a efectuar la retenció mensual, en serà un requisit imprescindible que el treballador ho autoritzi mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de l'empresa, en què s'especificarà el sindicat al qual se n'ha de fer lliurament, l'import de la quota mensual, i també l'especificació que el seu import sigui lliurat al delegat sindical de l'empresa, o bé directament al sindicat.
- 60.3. 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.
- 60.4. La sol·licitud i manera per a la retenció de la quota sindical s'efectuarà per períodes d'un any natural, encara que el descompte es faci mensualment. En el cas que el treballador afiliat no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota abans que finalitzi l'any, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció amb quinze dies d'antelació.

CAPÍTOL 8

RÈGIM DISCIPLINARI

SECCIÓ 1

FALTES

ARTICLE 61

Faltes

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

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

ARTICLE 62

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:

62.1 Faltes lleus:

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

62.2 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 l'hospital.
- 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.

62.3 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.

62.4 Faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La negativa del treballador a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que -per aquesta institució- estableix el present Conveni Col·lectiu.

ARTICLE 63

Sancions

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

63.1 Per faltes lleus:

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

63.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

63.3 Per faltes greus:

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

63.4 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 64

Procediment sancionador

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

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

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

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

CAPITOL 9

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

SECCIÓ 1

FORMACIÓ

ARTICLE 65

Formació

65.1 A totes les empreses es destinarà a formació continuada dels seus professionals (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,5% 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.

65.2 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 0,5% de la massa salarial.

65.3 Cada Hospital 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.

Supletòriament, s'estarà a allò que s'ha establert -per a formació- en l'Acord Interprofessional de Catalunya de 7/11/90 publicat al DOG núm. 1.397 de 23/1/91.

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

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

1. Vetllar pel compliment dels "III Acuerdos Nacionales de Formación Continua" (bipartit i tripartit) en l'àmbit del Conveni Col·lectiu de la XHUP.
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 el sector sanitari, orientació respecte dels col·lectius destinataris de les accions formatives, criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua sectorial 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 Sectorial de Formació Contínua elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

L'aplicació del present acord queda sotmès a l'existència de disponibilitats pressupostàries i a les normes reglamentàries que es desenvolupin en el marc del "III Acuerdo Nacional de Formación Continuada" (bipartit) i el "II Acuerdo Tripartito de Formación Continua."

SECCIÓ 2

SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS

ARTICLE 66

solució de conflictes col·lectius

66.1 En relació amb la solució de Conflictes Col·lectius de treball s'està a allò que s'ha establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya de 7/11/90 publicat al DOG núm. 1.397 de 23/1/91.

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

SECCIÓ 3

SALUT LABORAL

ARTICLE 67

1. PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.

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

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

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

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

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

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

- ✓ En funció del nivell de risc i de la seva complexitat, l'empresa establirà el programa de tècniques que desenvoluparà.
- ✓ Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el número de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).

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

La sistemàtica de la realització

Els plaços 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.
- ✓ Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

2. FASES DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA A REALITZAR EN L'EMPRESA

- 2.1. Identificació dels llocs de treball
- 2.2. Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa
- 2.3. Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se
- 2.4. Avaluació dels riscos que no hagin estat eliminats, a fi d'establir quins tenen un potencial excessiu de provocar dany, i per prioritzar entre ells i establir així un ordre d'actuació
- 2.5. Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació

3. OBJECTIUS DE LA PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

- ✓ Reduir el valor dels riscos en els que la seva avaluació manifesti una probabilitat excessiva de dany
- ✓ Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents

4. PUNTS A DEFINIR RESPECTE LA PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

- ✓ Definició del Programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa

- ✓ Definició dels sistemes organitzatius de l'activitat preventiva, és a dir, les persones responsables de portar-la a terme
- ✓ Definició de la participació a tots els nivells en cadascuna de les activitats preventives, en compliment del principi bàsic d'integració
- ✓ Definició dels recursos necessaris per dur a terme els punts anteriors

5. ASPECTES FONAMENTALS D'UNA AVALUACIÓ DE RISCOS

5.1. CONTINGUTS

- ✓ Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos)
- ✓ Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball
- ✓ Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball
- ✓ Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat de que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents)
- ✓ Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas
- ✓ Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc
- ✓ Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant
- ✓ Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació de les mesures que es faran per cada lloc de treball. Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent sempre que el requereixi.

5.2. PROCEDIMENTS

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

Equips i material utilitzats

Procediments de treball realitzats

Característiques personals del personal que realitza el treball

Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball

- ✓ Per obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, medicions, etc. que siguin necessàries
- ✓ A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per tal efecte.

5.3. MÈTODE DE VALORACIÓ

- ✓ S'utilitzaran mètodes de valoració que proporcionin confiança en el resultat. En cas de dubte s'escollirà el mètode més favorable des del punt de vista de l'activitat preventiva.
- ✓ S'utilitzaran en tot cas mètodes avalats per institucions de reconeguda solvència científica.

5.4. PERSONAL QUE REALITZA L'AVAUACIÓ

- ✓ L'avaluació haurà de ser realitzada amb la participació de personal competent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- ✓ També participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els delegats de prevenció de l'empresa.

5.5. REVISIÓ

- ✓ Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball
 - ✓ Quan ho exigeixi específicament alguna normativa
 - ✓ Al realitzar les tècniques preventives especificades en el Programa d'Activitats Preventives de l'empresa.
- 6.** El CSS, com a òrgan de participació per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:
- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
 - b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
 - c) L'elaboració, posta en pràctica, avaluació y revisió dels plans i programes de prevenció.
 - d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
 - e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació dels treballadors/es en matèria de salut i seguretat.
 - f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
 - g) 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.
 - h) La selecció de la modalitat, composició i tipus d'experts 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) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
 - k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.

- l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

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

- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.
- b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.
- c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels Serveis de Prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.
- d) Conèixer i informar de la programació anual dels Serveis de Prevenció.
- e) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de Prevenció davant problemes específics.
- f) Promoure i participar en investigacions sobre:

Avaluació i control de riscos.

Incidència de danys derivats del treball.

Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.

- g) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb el fi de identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.
- h) Promoure la participació i col·laboració dels treballadors en la prevenció, recollint i estudiant suggerències i propostes.
- i) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.

- j) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.
 - k) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.
- 8.** El CSS es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores d'antelació. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quant concorri alguna de les següents situacions:
- a) Accidents o danys greus.
 - b) Incidents amb risc greu.
 - c) Sancions per incompliments.
 - d) Alteració greu en la gestió de residus dins del centre.
 - e) Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.
 - f) Convocatòria per una de les parts.
- 9.** Es farà una acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.
- 10.** Tant les convocatòries com els acords del CSS hauran de ser objecte de publicitat entre els treballadors de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els delegats de prevenció o del servei de prevenció.

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

- a) Nivell d'aplicació i resultats del Pla de Prevenció.
- b) Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.
- c) Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
- d) Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.

12. Els delegats de prevenció de l'empresa, i els representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del CSS en les quals estigui previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions.

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

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

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

- 14.** El CSS podrà proposar o suggerir a l'empresa la constitució de 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..
- 15.** 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.
- 16.** 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.
- 17.** Es constituirà un Servei de Prevenció, sent propi en les empreses de més de 250 treballadors i en tota empresa amb especial risc. La constitució o contractació del Servei de Prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels delegats de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels delegats de prevenció.
- 18.** Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.
- 19.** Els empresaris facilitaran la formació necessària i adequada en matèria de seguretat i salut als treballadors i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.
 - a) Tots els delegats de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció). La formació continuada dels delegats de prevenció s'efectuarà en funció de les necessitats.
 - b) El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que senyali el pla de prevenció.

- 20.** En matèria d'informació als treballadors i als seus representants, l'empresari haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- a) Facilitant directament a cada treballador els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.
 - b) Cada centre de treball facilitarà als treballadors un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. Aquest protocol haurà de ser discutit en el CSS.
 - c) 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.
- 21.** L'empresari consultarà als treballadors 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.
- 22.** 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.
- 23.** L'elecció d'una Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MAPT) per part de l'empresa s'efectuarà previ informe de la representació unitària dels treballadors.
- a) Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades dels treballadors, de manera que només tingui accés a elles el treballador interessat, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.
 - b) Quan al treballador se li hagin de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica.

- 24.** 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 existents, amb periodicitat variable segons la gravetat dels esmentats riscos. Aquests reconeixements, s'utilitzaran com a mecanismes preventius, per la detecció precoç de les malalties professionals.
- 25.** 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.
- 26.** Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el CSS.
- 27.** 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.
- 28.** Plans d'Emergència
- a) En totes les empreses s'elaborarà un pla d'emergència.
 - b) Els plans d'emergència es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de treballadors de l'empresa.
 - c) Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.
 - d) Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.

- e) S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres.
- 29.** La meitat dels delegats de prevenció hauran de ser nomenats pel Comitè d'Empresa entre els seus membres. L'altre 50% de delegats de prevenció podran ser nomenats pel Comitè d'Empresa entre treballadors que acreditin un nivell bàsic de formació en matèria de prevenció de riscos laborals. En el cas que el nombre de delegats de prevenció sigui menor la proporció de delegats s'inclinarà a favor d'una major presència dels que siguin representants legals dels treballadors.

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.

CAPÍTOL 10

CONTRACTACIÓ

SECCIÓ 1

CONTRACTES FORMATIUS

ARTICLE 68

Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquells que estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà (primer grau) o superior (segon grau) o títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels quatre anys o de sis anys quan el contracte es concerta amb un treballador minusvàlid, següents a la finalització dels corresponents estudis.

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

- a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
- b) La durada del contracte serà com a mínim de 6 mesos i màxim de 2 anys.
- c) Cap treballador pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.
- d) La retribució del treballador contractat "en pràctiques" serà com a mínim el 80% o el 95% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en aquest Conveni per a un treballador que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball.

- e) Si a la finalització del contracte el treballador continua prestant els seus serveis a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova i el període de pràctiques computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.

- f) El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 25% del nombre de treballadors del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors.

ARTICLE 69

Contractes per a la formació

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

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

- a) No es pot celebrar aquest tipus de contracte per a la categoria de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors i, en general, pel personal dels grups professionals 3 i 7 d'aquest Conveni.

- b) Es pot realitzar amb treballadors menors de 21 anys. No s'aplicarà aquest límit quan el contracte es concerta amb un treballador minusvàlid.

- c) El personal contractat amb contracte per a la formació no pot superar el 3% de la plantilla de l'empresa, amb un màxim de 25 treballadors.

- d) La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys.

- e) La retribució del treballador no serà inferior al salari de grup professional 7 d'aquest Conveni.

SECCIÓ 2

CONTRACTACIÓ CAUSAL

ARTICLE 70

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

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

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

A la finalització del contracte eventual per circumstàncies de la producció, si aquest no es converteix en indefinit, el treballador tindrà dret a percebre -en concepte d'indemnització- una quantitat equivalent a 2 dies de salari per cada mes que superi els sis mesos de treball.

Els treballadors contractats amb aquesta modalitat contractual no poden superar el 20% de la plantilla, excepte en el supòsit que el Comitè d'Empresa i l'empresa expressament pactessin un percentatge superior.

ARTICLE 71

Contractes per obra o servei determinat

Aquesta modalitat contractual té per objecte la realització d'una obra o un servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

En els contractes s'haurà d'especificar la causa concreta que justifiqui la temporalitat.

ARTICLE 72

Contractes de substitució o d'interinitat

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

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

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

CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

ARTICLE 73

Contractes a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial efectuat a partir del 28 de novembre de 1998 es regirà per les regles següents:

- a) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei. Naturalment, si un treballador ha estat contractat per prestar serveis els caps de setmana no podrà gaudir del descans mínim de dos diumenges al mes previst a l'article 21.3 del Conveni.
- b) A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.
- c) Les empreses vetllaran per l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que els treballadors a temps complet.
- d) En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels treballadors a temps complet i es realitzi de forma partida serà possible efectuar com a màxim dues interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'Empresa.
- e) Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial indefinit vulguin ampliar llur jornada, encara que sigui temporalment, s'estableix que en el supòsit que -d'acord amb empresa i treballador- un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i -en aquest moment- es reanudarà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

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

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

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

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

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

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

1) El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir del 25% del nombre d'hores ordinàries sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir del límit del 77% de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

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

- 2.1)** Dins de cada any natural i primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la Direcció en funció de les necessitats del centre.
- 2.2)** En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.
- 2.3)** El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades amb un preavís de 7 dies, llevat de perentòria i imprevisible necessitat.
- 3)** Els treballadors a temps parcial que realitzin hores complementàries ordinàries podran sol·licitar la consolidació, a la seva jornada de treball ordinària pactada, del 50% de la mitjana anual d'hores complementàries ordinàries 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)** Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'Empresa sobre la contractació a temps parcial i de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial.

CAPÍTOL 11

CONDICIONS I PROCEDIMENTS PER A LA NO APLICACIÓ DEL RÈGIM SALARIAL ESTABLERT AL CONVENI

ARTICLE 74

- 74.1. Les empreses que acreditin que el compliment de les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, els portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar exemptes del seu compliment.
- 74.2. A l'efecte de poder-se acollir a l'exempció establerta en el punt anterior, serà necessari que les empreses acreditin davant la Comissió Paritària de forma fefaent, que l'aplicació de les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, les abocaria al tancament definitiu de la seva activitat. I només en el cas que la Comissió Paritària estimés que el compliment de les esmentades condicions econòmiques fossin causa directa del tancament de l'empresa, podran aquestes deixar d'aplicar-les.
- 74.3. A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, les empreses hauran d'aportar a la Comissió Paritària, tota aquella documentació que fos requerida per aquesta per tal de conèixer la seva situació econòmica real. En el cas de no aportar la documentació que es requerís, la Comissió Paritària no autoritzaria les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades al present Conveni.
- 74.4. La Comissió Paritària prendrà els seus acords, en el referent a allò regulat en la present disposició per majoria dels membres de cadascuna de les representacions (la sindical i la patronal), i tindrà la facultat, en cas d'estimar-ho necessari, de recabar informes pericials a l'efecte de prendre la decisió que procedeixi.
- 74.5. A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades s'estableix un període màxim de tres mesos per a la seva resolució.

CAPITOL 12

ACORD PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ARTICLE 75

Figura com a Annex nº 10 el text íntegre de l'acord per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional que, a tots els efectes, forma part del contingut d'aquest Conveni.

CAPITOL 13

REVISIÓ ANYS 2002, 2003 i 2004

ARTICLE 76

Totes les retribucions i taules salarials d'aquest Conveni són les corresponents a l'any 2001.

Per als anys 2002, 2003 i 2004 s'incrementaran amb l'IPC real el salari base, el plus conveni, el plus de responsabilitat, el plus diumenge, el plus festiu i el plus de vinculació. A partir d'1 de gener de 2003 s'aplicarà també l'IPC sobre el SIPDP dels Grups 1 i 2 (Annex 10) i sobre el plus d'incentivació dels Grups 3 al 7.

ANNEX 1

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

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

Nivells: I, II, III.

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

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

Nivell: I, II, III.

Grup professional: 2, personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGS).

Llocs de treball que engloba: ATS/DI, fisioterapeuta, assistent social, matrona, terapeuta ocupacional...

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

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

Nivell: I.

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

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

Nivell: II.

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

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

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

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

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

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

Nivell: I-II.

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

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

Nivell: I-II

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

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

ANNEX 2

CLASSIFICACIÓ DELS GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL QUE ENGLOBA

GRUP 1

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

Subgrup 1.1. Facultatius en formació.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en tres nivells:

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

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

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

Subgrup 1.2. Facultatius de plantilla.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Físics.

Psicòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en tres nivells:

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

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

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

GRUP 2

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

Els llocs de treball d'aquest grup professional són:

Diplomat d'Infermeria i/o ATS.

Fisioterapeutes i/o terapeutes ocupacionals.

Assistents socials.

Llevadors/res.

GRUP 3

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

Aquest grup professional engloba llocs de treball de 2 nivells:

Nivell I: Auxiliars d'Infermeria (ADI).

Auxiliars de tècnics especialitzats (ATE).

Cuidadors psiquiàtrics.

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

Puericultor.

Optometrista.

GRUP 4

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

- Advocats.
- Arquitectes.
- Economistes.
- Informàtics.
- Enginyers.

GRUP 5

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

- Aparelladors.
- Graduats socials.
- Enginyers tècnics.
- Mestres.
- Perits.
- Titulats mercantils o tècnics.

GRUP 6

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

Subgrup 6.1. Funció administrativa.

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

- Nivell I: Auxiliars administratius.
- Nivell II: Oficials administratius.

Subgrup 6.2. Funció oficis i serveis diversos.

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell I: Auxiliars d'oficis.

Auxiliars de serveis.

Conserges.

Telefonistes.

Nivell II: Oficials d'oficis.

Oficials de serveis.

GRUP 7

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Porta lliteres.

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

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

Netejadors/res.

DEFINICIÓ I CONTINGUT FUNCIONAL DELS LLOCS DE TREBALL

GRUP 1

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

1.1. Facultatius en formació: són els graduats superiors que s'integren a l'Hospital per al seguiment de plans de capacitació 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 hospital.

1.2. Facultatius en plantilla: són els graduats superior, que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió són empleats per l'hospital per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional d'ambdós subgrups: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

GRUP 2

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

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

GRUP 3

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

Contingut funcional.

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

Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja

queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

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

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

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

GRUP 4

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

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

GRUP 5

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

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

GRUP 6

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

Contingut funcional: el contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional, que tot seguit es desenvolupa, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encomanades a cadascú, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques d'oficis diversos, d'administració, de recepció, de serveis generals, etc. Actua sota control i supervisió directa del titulat mitjà i/o superior del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Dins d'aquest grup hi ha:

6.1 Funció administrativa.

Nivell I. Auxiliari administratiu.

Nivell II. Oficial administratiu.

6.2 Funció oficis i serveis.

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

Nivell II. Oficials d'oficis o de serveis.

GRUP 7

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

SALARI ANUAL BASE**ANNEX 3**

(Per jornades completes)

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	TOTAL	/14
AS-TGS	FAC. FORM	III	12.133,80	866,70
AS-TGS	FAC. FORM	II	12.133,80	866,70
AS-TGS	FAC. FORM	I	12.133,80	866,70
AS-TGS	FAC. PLANT.	III	14.972,81	1.069,49
AS-TGS	FAC. PLANT.	II	14.829,53	1.059,25
AS-TGS	FAC. PLANT.	I	14.829,53	1.059,25
AS-TGM	INFERM.	-	12.772,44	912,32
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	II	10.643,69	760,26
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	I	9.579,32	684,24
AS-TFPT	AUX.INF.	I	9.579,32	684,24
PAS-TGS	DIVERS		14.901,16	1.064,37
PAS-TGM	DIVERS		12.772,44	912,32
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	II	10.643,69	760,26
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	I	9.579,32	684,24
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	II	10.643,69	760,26
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	I	9.579,32	684,24

AS/PAS	SUBALTERN	-	8.514,95	608,21
--------	-----------	---	----------	--------

PLUS CONVENI**ANNEX 4**

(Per jornades completes)

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	TOTAL	/14
AS-TGS	FAC. FORM	III	2.767,36	197,67
AS-TGS	FAC. FORM	II	1.277,24	91,23
AS-TGS	FAC. FORM	I	212,87	15,21
AS-TGS	FAC. PLANT.	III	9.625,38	687,53
AS-TGS	FAC. PLANT.	II	6.355,52	453,97
AS-TGS	FAC. PLANT.	I	6.355,52	453,97
AS-TGM	INFERM.	-	7.131,28	509,38
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	II	5.321,85	380,13
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	I	3.725,30	266,09
AS-TFPT	AUX.INF.	I	3.725,30	266,09
PAS-TGS	DIVERS		9.366,45	669,03
PAS-TGM	DIVERS		5.534,72	395,34
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	II	4310,69	307,91
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	I	4.502,28	321,59
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	II	3.831,72	273,69
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	I	3.193,11	228,08

AS/PAS	SUBALTERN	-	3.427,27	244,81
--------	-----------	---	----------	--------

RETRIBUCIÓ ANUAL FIXA**ANNEX 5****(Per jornades completes)**

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	TOTAL	/14
AS-TGS	FAC. FORM	III	14.901,17	1.064,37
AS-TGS	FAC. FORM	II	13.411,05	957,93
AS-TGS	FAC. FORM	I	12.346,68	881,91
AS-TGS	FAC. PLANT.	III	24.598,19	1.757,01 (1)
AS-TGS	FAC. PLANT.	II	21.185,05	1.513,22 (1)
AS-TGS	FAC. PLANT.	I	21.185,05	1.513,22
AS-TGM	INFERM.	-	19.903,71	1.421,69
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	II	15.965,55	1.140,40
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	I	13.304,61	950,33
AS-TFPT	AUX.INF.	I	13.304,61	950,33
PAS-TGS	DIVERS		24.267,62	1.733,40
PAS-TGM	DIVERS		18.307,15	1.307,65
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	II	14.954,38	1.068,17
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	I	14.081,61	1.005,83
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	II	14.475,43	1.033,96
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	I	12.772,43	912,32
AS/PAS	SUBALTERN	-	11.942,23	853,02

(1) No inclou el complement de Jornada Completa esmentat a l'article 31.

PLUS DE VINCULACIÓ
(Per a jornades completes)

ANNEX 6

ANYS		
TREBALLATS	TOTAL	/14
1	61,70	4,41
2	123,41	8,81
3	185,11	13,22
4	246,81	17,63
5	308,51	22,04
6	349,64	24,97
7	390,78	27,91
8	431,91	30,85
9	473,05	33,79
10	514,18	36,73
11	555,32	39,67
12	596,46	42,60
13	637,59	45,54
14	678,73	48,48
15	719,87	51,42
16	761,00	54,36
17	802,13	57,30
18	843,27	60,23
19	884,41	63,17
20	925,54	66,11
A partir de 20	925,54	66,11

PLUS DE RESPONSABILITAT**ANNEX 7**

(Per a jornades completes)

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N.R.	ANUAL	/14
AS-TGS	FAC. PLANT.	III	8.514,95	608,21
AS-TGS	FAC. PLANT.	II	6.386,21	456,16
AS-TGS	FAC. PLANT.	I	4.257,48	304,11
AS-TGM	INFERM.	III	3.193,11	228,08
AS-TGM	INFERM.	II	2.660,92	190,07
AS-TGM	INFERM.	I	2.128,74	152,05
PAS-TGS	DIVERS	III	4.257,48	304,11
PAS-TGS	DIVERS	II	3.725,29	266,09
PAS-TGS	DIVERS	I	3.193,11	228,08
PAS-TGM	DIVERS	III	2.660,92	190,07
PAS-TGM	DIVERS	II	2.128,74	152,05
PAS-TGM	DIVERS	I	1.596,55	114,04
PAS-TFPT	F.ADM./S.DIVERS	III	1.277,24	91,23
PAS-TFPT	F.ADM./S.DIVERS	II	1.064,37	76,03
PAS-TFPT	F.ADM./S.DIVERS	I	851,49	60,82

VALOR HORA EXTRA**ANNEX 8**

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	
AS-TGS	FAC. FORM	III	10,97
AS-TGS	FAC. FORM	II	10,23
AS-TGS	FAC. FORM	I	9,50
AS-TGS	FAC. PLANT.	III	19,00
AS-TGS	FAC. PLANT.	II	16,82
AS-TGS	FAC. PLANT.	I	14,62
AS-TGM	INFERM.	-	14,62
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	II	10,97
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	I	9,50
AS-TFPT	AUX.INF.	I	9,50
PAS-TGS	DIVERS		14,62
PAS-TGM	DIVERS		13,16
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	II	10,97
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	I	10,23
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	II	10,97
PAS-TFPT	F. S. DIVERS	I	10,23
AS/PAS	SUBALTERN	-	8,78

**VALOR HORA DE GUÀRDIA
ANY 2001**

ANNEX 9

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	LOCALITZADA	PRESENCIA
AS-TGS	FAC.FORM.	2,94	7,33
AS-TGS	FAC.PLANT.	4,15	10,39
AS-TGM	INFERMERIA	2,69	6,73
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	2,44	6,12
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	2,14	5,35
AS-TFPT	AUX. INF.	2,14	5,35
PAS-TGS	DIVERS	2,94	7,33
PAS-TGM	DIVERS	2,44	6,12
PAS-TFPT	F.ADMINIST.	1,96	4,88
PAS-TFPT	F.ADMINIST.	1,72	4,28
PAS-TFPT	F.S.DIVERS	1,96	4,88
PAS-TFPT	F.S.DIVERS	1,72	4,28
AS/PAS	SUBALTERN	1,59	3,98

PREU HORA GUÀRDIA PRESENCIA

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	ANY 2002 (A partir de Setembre)			ANY 2003			ANY 2004 (Fins Novembre)			ANY 2004 (A partir de Desembre)		
		Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.
AS-TGS	FAC. FORM.	7,94	8,15	8,36	8,40	8,83	9,25	8,86	9,51	10,14	9,33	10,18	11,02
AS-TGS	FAC. PLANT.	11,26	11,56	11,86	11,91	12,51	13,11	12,57	13,47	14,37	13,22	14,42	15,63
AS-TGM	INFERM.	7,29	7,49	7,68	7,71	8,10	8,49	8,14	8,72	9,30	8,56	9,34	10,12
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	6,62	6,80	6,98	7,01	7,37	7,72	7,40	7,93	8,46	7,78	8,49	9,20
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	5,79	5,94	6,10	6,13	6,44	6,74	6,47	6,93	7,39	6,80	7,42	8,04
AS-TFPT	AUX.INF.	5,79	5,94	6,10	6,13	6,44	6,74	6,47	6,93	7,39	6,80	7,42	8,04
PAS-TGS	DIVERS	7,94	8,15	8,36	8,40	8,83	9,25	8,86	9,51	10,14	9,33	10,18	11,02
PAS-TGM	DIVERS	6,62	6,80	6,98	7,01	7,37	7,72	7,40	7,93	8,46	7,78	8,49	9,20
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	5,29	5,43	5,57	5,60	5,88	6,16	5,91	6,33	6,75	6,21	6,78	7,34
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	4,64	4,76	4,89	4,91	5,16	5,41	5,18	5,55	5,92	5,45	5,94	6,44
PAS-TFPT	F.S. DIVERS	5,29	5,43	5,57	5,60	5,88	6,16	5,91	6,33	6,75	6,21	6,78	7,34
PAS-TFPT	F.S. DIVERS	4,64	4,76	4,89	4,91	5,16	5,41	5,18	5,55	5,92	5,45	5,94	6,44
AS / PAS	SUBALTERN	4,31	4,42	4,54	4,56	4,79	5,02	4,81	5,15	5,49	5,06	5,52	5,97

PREU HORA GUÀRDIA LOCALITZADA

		ANY 2002 (A partir de Setembre)			ANY 2003			ANY 2004 (Fins Novembre)			ANY 2004 (A partir de Desembre)		
GRUP PROF.	LLOC TREBALL	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.
AS-TGS	FAC. FORM.	3,97	4,08	4,18	4,20	4,41	4,62	4,43	4,75	5,07	4,66	5,09	5,51
AS-TGS	FAC. PLANT.	5,63	5,78	5,93	5,96	6,26	6,56	6,28	6,73	7,19	6,61	7,21	7,81
AS-TGM	INFERM.	3,65	3,74	3,84	3,86	4,05	4,25	4,07	4,36	4,65	4,28	4,67	5,06
AS-TFPT	TECN.ESP.S.	3,31	3,40	3,49	3,51	3,68	3,86	3,70	3,96	4,23	3,89	4,25	4,60
AS-TFPT	AUX.T.E.S.	2,89	2,97	3,05	3,06	3,22	3,37	3,23	3,46	3,69	3,40	3,71	4,02
AS-TFPT	AUX.INF.	2,89	2,97	3,05	3,06	3,22	3,37	3,23	3,46	3,69	3,40	3,71	4,02
PAS-TGS	DIVERS	3,97	4,08	4,18	4,20	4,41	4,62	4,43	4,75	5,07	4,66	5,09	5,51
PAS-TGM	DIVERS	3,31	3,40	3,49	3,51	3,68	3,86	3,70	3,96	4,23	3,89	4,25	4,60
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	2,65	2,72	2,79	2,80	2,94	3,08	2,95	3,17	3,37	3,11	3,39	3,67
PAS-TFPT	F. ADMINISTR.	2,32	2,38	2,44	2,46	2,58	2,70	2,59	2,78	2,96	2,73	2,97	3,22
PAS-TFPT	F.S. DIVERS	2,65	2,72	2,79	2,80	2,94	3,08	2,95	3,17	3,37	3,11	3,39	3,67
PAS-TFPT	F.S. DIVERS	2,32	2,38	2,44	2,46	2,58	2,70	2,59	2,78	2,96	2,73	2,97	3,22
AS / PAS	SUBALTERN	2,15	2,21	2,27	2,28	2,39	2,51	2,40	2,58	2,75	2,53	2,76	2,99

ANNEX 11

RETRIBUCIÓ ANUAL COMPLEMENTÀRIA

COMPLEMENT ATENCIÓ PROGRAMADA (Per jornades Completes)

EUROS / MES

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	A PARTIR SETEMBRE 2002	ANY 2003	ANY 2004 (FINS NOVEMBRE - INCLÒS -)	ANY 2004 (A PARTIR DE DESEMBRE - INCLÒS -)
AS - TGS	FAC. PLANT.	III	92,29	92,29	92,29	184,59
AS - TGS	FAC. PLANT.	II	79,61	79,61	79,61	159,21
AS - TGS	FAC. PLANT.	I	60,77	60,77	60,77	121,53

COMPLEMENT S.I.P.D.P. (Per jornades Completes)

EUROS / MES

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	A PARTIR SETEMBRE 2002	ANY 2003	ANY 2004 (FINS NOVEMBRE - INCLÒS -)	ANY 2004 (A PARTIR DE DESEMBRE - INCLÒS -)
AS - TGS	FAC. PLANT.	III	41,64	74,95	108,26	166,56
AS - TGS	FAC. PLANT.	II	35,91	64,64	93,37	143,66

**COMPLEMENT ATENCIÓ CONTINUADA
(Per jornades Completes)**

EUROS / ANY

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	ANY 2003 (A PAGAR 1er TRIMESTRE 2004)	ANY 2004 (A PAGAR 1er TRIMESTRE 2005)
AS - TGS	FAC. PLANT.	III	1.803,04	1.803,04
AS - TGS	FAC. PLANT.	II	1.555,12	1.555,12
AS - TGS	FAC. PLANT.	I	1.187,12	1.187,12

ANNEX 12

PLUS HOMOLOGACIÓ

(Per jornades Completes)

EUROS / MES

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	A PARTIR SETEMBRE 2002	ANY 2003	ANY 2004 (FINS NOVENBRE - INCLÒS -)	ANY 2004 (A PARTIR DE DESEMBRE - INCLÒS -)
AS - TGM	INFERM.	47,51	85,50	123,52	190,02

EUROS / MES

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	A PARTIR SETEMBRE 2003	ANY 2004
AS - TFPT	TECN.ESP.S	II	17,47	17,47
AS - TFPT	AUX. T.E.S.	I	39,72	39,72
AS - TFPT	AUX. INF.	I	39,72	39,72
PAS - TFPT	F. ADMINISTR.	II	16,67	16,67
AS - PAS	PORTALLIT.		30,33	30,33

ANNEX 13

PLUS INCENTIVACIÓ (Per jornades Completes)

EUROS / MES

GRUP PROF.	LLOC TREBALL	N	A PARTIR SETEMBRE 2002
AS - TFPT	TECN.ESP.S	II	34,20
AS - TFPT	AUX. T.E.S.	I	29,58
AS - TFPT	AUX. INF.	I	29,58
PAS - TGS	DIVERS		52,00
PAS - TGM	DIVERS		39,23
PAS - TFPT	F. ADMINISTR.	II	32,04
PAS - TFPT	F. ADMINISTR.	I	30,18
PAS - TFPT	F. S. DIVERS	II	31,02
PAS - TFPT	F. S. DIVERS	I	27,36
AS - PAS	SUBALTERN		25,59

ANNEX 10

ACORD PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Primer.- Marc general

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

- 2.- El marc aplicatiu de l'article 72 del V Conveni ha de permetre recollir en el futur:
 - a) Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.

 - b) Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin -a través de la corresponent avaluació- reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb traducció retributiva complementària no consolidable.

 - c) Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també -a través de l'avaluació- reconèixer el valor afegit aportat pel professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

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

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

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

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

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

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

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

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

La formació continuada ha de constituir un instrument de referència que emmarqui la política de les

accions formatives a dur a terme en l'àmbit del conveni de la XHUP, 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.

1) Incentivació econòmica Grups 3 al 7

a) Plus d'incentivació.- Durant la vigència del present Conveni els treballadors dels Grups 3 al 7 percebran un plus denominat d'incentivació pels imports que consten a l'annex 13.

b) Pel que fa als portalliteres que -a l'actualitat tinguin ja la titulació de FP1 Sanitari (Tècnic Mitjà Sanitari)- s'estableix un complement de lloc de treball de caràcter funcional i mentre realitzin aquesta tasca, que serà per import de 12,02 euros mensuals (144,24 Euros anuals), durant els anys 2001 i 2002. A partir del 2003 aquest plus incrementarà amb l'IPC real.

c) Pel que fa als auxiliars d'infermeria que en l'actualitat tinguin ja la titulació de FP1 Sanitari (Tècnic Mitjà Sanitari) s'estableix un complement retributiu de caràcter personal que serà per import de 42,07 Euros mensuals (504,85 Euros anuals) pels anys 2001 i 2002.

A partir de l'1 de gener de 2003 aquest complement desapareix i el seu import quedarà incorporat al plus conveni regulat a l'article 26 i el percebran tots els auxiliars d'infermeria.

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

1) Introducció

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

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

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

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

2) Característiques genèriques del sistema

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

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

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

2.3. Permanència: L'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

2.4. Estructura per nivells: S'establiran 3 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti a les infermeres dels hospitals d'atenció d'aguts estar identificades tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social i professional.

Existirà la possibilitat d'establir un quart nivell, el nivell D, en funció de les possibilitats i la dimensió de cada centre. Per a aquest nivell es podrà establir *numerus clausus*.

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 hospital d'aguts s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. En el cas de la representació dels treballadors, els nomenats seran necessàriament diplomats d'Infermeria o ATS del centre.

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

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

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

2.7. Àmbit personal: Podran participar en el sistema professionals del grup 2 amb els requisits que es puguin establir.(Diplomats d'infermeria, fisioterapeutes, treballadors socials, llevadores, operadors d'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 pels treballadors del Grup 2 en els terminis establerts a cada institució.

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

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

3.2. Característiques dels nivells:

Els nivells es **denominaran provisionalment,**

- Nivell A
- Nivell B
- Nivell C

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

- **7 anys per al nivell A**
- **8 anys per al nivell B**
- **10 anys en el nivell C**

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

La permanència o no en el nivell es produirà:

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

3.3. Requisits d'accés per a cada nivell:

a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol de diplomat universitari o A.T.S. i acreditar 7 anys d'experiència hospitalària en un hospital d'aguts.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador o de sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat per una altra institució d'aguts afectat pel Conveni.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 75% no hagi estat a petició del treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.

b) Per al nivell B i C:

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

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

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

- La dedicació serà plena, però a partir de la signatura del Conveni es podrà accedir tenint una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 75% no hagi estat a petició del treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.
- Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per al nivell B.

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

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

3.4. Retribució:

Cada nivell, per jornada completa de 1.732 hores o la màxima, en cada moment, del Conveni, serà retribuit amb el següent complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

Nivell A: 1.298,19 Euros. (108,18 Euros/mes)

Nivell B: 2.380,01 Euros. (198,33 euros/mes)

Nivell C: 3.461,83 Euros. (288,49 Euros/mes)

A partir de l'any 2003 s'aplicarà l'IPC real.

4) Desplegament del sistema

Atenent per una banda a la situació econòmica del sector sanitari proveïdor dels serveis públics i per una altra banda a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, el seu desplegament es realitzarà d'acord amb la periodificació següent:

4.1. Durant el primer trimestre de 1999:

- Finalització de l'acreditació del nivell A.
- Pagament del complement retributiu del nivell A corresponent a l'any 1998 i que és de 60.000,- PTA. anuals en el supòsit que s'acreditin els set anys d'experiència hospitalària d'aguts amb anterioritat a l'1 de gener de 1998. Si els 7 anys d'experiència s'haguessin produït durant l'any 1998, s'abonarà la suma de 5.000,- PTA. mensuals des del mes natural següent a l'acreditació d'experiència.

4.2. Per al 1999:

- Determinació dels criteris d'avaluació del nivell B
- Retribució del complement de nivell A de 12.500,- PTA. mensuals.

4.3. Per al 2000:

- Retribució del complement de nivell A per un import de 15.000,- PTA. mensuals.
- Acreditació del nivell B. Transitòriament aquells/es diplomats/des que vulguin accedir al nivell B durant l'any 2000 hauran d'acreditar -a més dels altres requisits que s'estableixin- una experiència en hospitals d'aguts superior a 20 anys.
- Retribució del nivell B a partir de l'1 de juliol de l'any 2000 de 25.000,- PTA. mensuals.
- Determinació dels criteris d'avaluació del nivell C.

4.4. Per al 2001:

- Retribució del complement del nivell A per un import de 18.000,- PTA. mensuals.

- Transitòriament aquells/es diplomats/des que vulguin accedir al nivell B durant l'any 2001 hauran d'acreditar -a més dels altres requisits que s'estableixin- una experiència en hospitals d'aguts superior a 18 anys.
- Durant el primer semestre de l'any 2001 el complement de nivell B serà de 25.000,- PTA mensuals i durant el segon semestre de 30.000,- PTA. mensuals.
- Acreditació i avaluació del nivell C. Transitòriament aquells/es diplomats/des que vulguin accedir al nivell C durant l'any 2001 hauran d'acreditar -a més dels altres requisits que s'estableixin- una experiència en hospitals d'aguts superior als 25 anys.
- Retribució del nivell C a partir del segon semestre de l'any 2001 a raó de 40.000,- PTA. mensuals.

4.5. Per al 2002:

- Aquells/es diplomats/des que vulguin accedir al nivell B durant l'any 2002 hauran d'acreditar -a més dels altres requisits que s'estableixin- una experiència en hospitals d'aguts superior a 15 anys.
- Durant el primer semestre, el complement de nivell B serà de 30.000,- PTA mensuals i durant el segon semestre de 33.000,- PTA. mensuals.
- Aquells/es diplomats/des que vulguin accedir al nivell C durant l'any 2002 hauran d'acreditar -a més dels altres requisits que s'estableixin- una experiència en hospitals d'aguts superior als 23 anys.
- Durant el primer semestre, el complement de nivell C serà de 40.000,- PTA mensuals i durant el segon semestre de 48.000,- PTA. mensuals.

5) Taula retributiva

Retribució mensual complement del nivell professional	NIVELL A	NIVELL B	NIVELL C
1998	5.000	--	--
1999	12.500	--	--
2000	15.000	25.000 (2) 20 anys	--
2001	18.000	25.000 (1) 30.000 (2) 18 anys	40.000 (2) 25 anys
2002	--	30.000 (1) 33.000 (2) 15 anys	40.000 (1) 48.000 (2) 23 anys

(1) Durant el primer semestre

(2) Durant el segon semestre

6. 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.
7. Les parts signants del Conveni acorden analitzar en el si de la Comissió paritària amb voluntat d'arribar a un acord, les denúncies que es presentin sobre l'incompliment en relació al temps previst d'aplicació, del nivell B i del nivell C del SIPI DP del Grup 2.

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 als facultatius 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 categoria professional.

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

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

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

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

2) Característiques genèriques del sistema

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

2.2. Avaluació: L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada

centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

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

2.3. Permanència: L'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

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

Existirà la possibilitat de reconèixer l'excel·lència dels professionals en funció de les possibilitats i la dimensió de cada centre amb un quart nivell, denominat Màster. Per aquest nivell es podrà establir un numerus clausus.

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

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

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

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

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

2.7. Àmbit personal: Podran participar en el sistema els titulats de grau superior assistencials del grup 1.2. del Conveni de nivell III i nivell II amb una experiència hospitalària de set o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas dels metges sense titulació d'especialistes. Amb els mateixos requisits d'experiència hi quedaran inclosos també els biòlegs i psicòlegs, a partir de la signatura del Conveni.

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

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

3) Components bàsics del sistema

3.1. Accés general:

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

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

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

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:

- 7 anys per al nivell d'adjunt
- 8 anys per al nivell de sènior
- 10 anys per al nivell de consultor

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

La permanència o no en el nivell es produirà:

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

3.3. Requisits d'accés per a cada nivell:

a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar set o més anys d'experiència hospitalària i en una mateixa activitat o servei.

- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, és a dir, 1.299 hores, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.

b) Per al nivell B:

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

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

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

- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, és a dir, 1.299 hores, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.
- Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per aquell nivell.

c) Per al nivell C:

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

A aquests efectes, quedaran equiparats com a especialistes titulats, els biòlegs que hagin obtingut la qualificació de biòlegs especialistes en anàlisi clínics, títol aprovat per la Junta General del Col·legi Oficial de Biòlegs en data 26 de setembre del 1992.

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

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

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

- S'exigirà l'acompliment de la jornada màxima i la màxima vinculació a l'empresa. Excepcionalment i per causes raonades, aquest requisit d'accés podrà no ésser exigit. Això sense perjudici naturalment de la prohibició de concurrència.

d) S'establiran en tots el casos límits al nombre de sol·licituds per a cada treballador, tant per a 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 de 1.732 hores, serà retribuint amb el següent complement anual, abonat en dotze mensualitats, amb la periodificació que s'indica a la Taula del punt 5.

Les jornades inferiors seran retribuintes proporcionalment.

Adjunt:2.392,03 Euros.

Sènior:5.547,34 Euros.

Consultor:8.714,68 Euros.

A partir de l'any 2003 s'aplicarà l'IPC real.

4. 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 treballador participarà voluntàriament en el sistema de promoció sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.
- b) Avaluació.- El professional serà avaluat periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre , en funció del compromís del professional (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional, formació continuada... Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.
- c) Permanència en el nivell.- L'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell. La comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professional assolits.
- d) Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que el treballador afectat entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o ve motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la Comissió paritària del Conveni, o en el seu cas a la Jurisdicció social.

2) Absorció i compensació

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

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

3) Inaplicació del sistema

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

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

4) Comissió de Seguiment

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