

**DEPARTAMENT
DE TREBALL****ORDRE**

de 17 de juny de 1993, per la qual es garanteix el servei essencial d'assistència sanitària que presta a la població l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau de Barcelona.

El servei d'assistència sanitària que dona a la població l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau ha de ser considerat com un servei públic essencial per a la comunitat, ja que la seva interrupció afectaria drets i béns constitucionalment protegits, com el dret a la salut, que assenyalava l'article 43 de la Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978.

Cal compatibilitzar el legítim dret de vaga amb el manteniment dels serveis essencials per tal de garantir els drets constitucionals, tal com disposen els articles 28 i 37 de la Constitució espanyola.

Atès que l'assistència sanitària és bàsica i primordial per a tots els ciutadans; que el dret a la salut és fonamental per a l'exercici d'altres drets i que el dret protegit és el de la salut i el del benestar dels hospitalitzats;

Vist el tipus d'actuació sanitària que dona el centre, l'àrea a què s'estén i el seu àmbit d'actuació dins la xarxa sanitària catalana, i que altres centres sanitaris no poden ser alternatius, uns per raons de mitjans i altres per raó de volum;

Atès que la vaga és per als dies 21, 22, 28, 29 i 30 de juny de 1993, durant tota la jornada, que afecta tot el personal de la institució, i valorant els serveis que es realitzen els caps de setmana i les acumulacions que es produeixen, així com el moment sanitari actual i els antecedents d'altres vagues en supòsits anàlegs;

Per tot això, l'autoritat governativa haurà de dictar els serveis mínims necessaris per tal de mantenir el servei essencial, i que aquesta restricció sigui adequada i proporcional sense menysprear el legítim dret de vaga.

Davant el fet que les parts en conflicte no han arribat a un acord sobre els serveis mínims a cobrir; que la part empresarial formulà la proposta de remissió a l'Ordre de 19 d'octubre de 1990, i que per la representació dels treballadors es proposà el mateix tipus de servei que hi ha durant els caps de setmana;

Atès que s'ha demanat l'informe tècnic al Servei Català de la Salut per tal de determinar els serveis mínims;

Atès el que disposen els articles 28.2 de la Constitució espanyola, 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 10.2 del Reial decret-llei 17/1977, de 4 de març, i el Decret 164/1990, de 20 de juny, de la Generalitat de Catalunya, i les sentències del Tribunal Constitucional 11, 26 i 33/1981; sentències de 24 d'abril i 5 de maig de 1986; 27/1989 i 42, 43, 122 i 123/1990,

ORDENO:**Article únic**

La situació de vaga anunciada pel Comitè d'empresa de la Fundació de gestió de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau per als dies 21, 22, 28, 29 i 30 de juny de 1993, i que afecta

tots els treballadors i el centre de treball de Barcelona, s'entendrà condicionada al manteniment dels serveis mínims fixats en l'Ordre de 19 d'octubre de 1990 d'aquest Departament, publicada al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 1358, de 24.10.1990.

Barcelona, 17 de juny de 1993

IGNASI FARRERES I BOCHACA
Conseller de Treball
(93.167.103)

RESOLUCIÓ

de 30 de novembre de 1992, per la qual s'ordena la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya dels hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya dels hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP), subscrit per la representació de la Unió Catalana d'Hospitals i per la de les centrals sindicals CCOO, UGT i USO, el dia 14 de setembre de 1992, i de conformitat amb el que estableixen els articles 90.2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

HE RESOLT:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya dels hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

—2 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 30 de novembre de 1992

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

CONVENI
col·lectiu per als hospitals concertats de la XHUP

CAPÍTOL I
Disposicions generals

SECCIÓ 1
Àmbits

Article 1
Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu serà aplicable als centres i establiments sanitaris hospitalaris que, pel fet que formen part de la Xarxa Hospi-

lària d'Utilització Pública, satisfan regularment necessitats del sistema sanitari públic de Catalunya mitjançant els contractes o concerts per-tinents.

Article 2
Àmbit personal

2.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin serveis als hospitals als quals sigui aplicable.

2.2 Als llicenciats que s'incorporin als hospitals afectats per aquest Conveni col·lectiu en règim de formació i d'acord amb el que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui aplicable la legislació general i que, si realitzen activitat laboral, percebin, si més no, els salaris reflectits als annexos 3, 4, 5 i 8 del present Conveni; no els serà aplicable 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 el 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 la seva activitat professional lliure, cobrin per "prestació de serveis", encara que realitzin la seva activitat a locals de l'hospital mateix, donats d'alta de llicència fiscal com a professionals liberals. En aquests casos caldrà atènyer-se al que estableixen els seus 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, pròrroga, Comissió negociadora

Article 4
Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat. No obstant això, les seves condicions econòmiques tindran efectes des de l'1 de gener de 1992.

Article 5
Duració

El Conveni tindrà una durada de dos anys, per la qual cosa els seus efectes s'extingiran el 31 de desembre de 1993.

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 mitjançant qualsevol de les representacions empresarials o sindicals signants del Conveni, i s'haurà de co-

municar 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 el 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 les relacions entre les empreses compres en els seus àmbits i els seus treballadors, amb caràcter preferent.

En el que no està previst, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables, 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 firmants d'aquest Conveni en d'altres àmbits arribessin a acords que poguessin afectar el contingut del Conveni, incorporaran i adaptaran els acords esmentats, amb efectes d'1.1.1994, excepte en el cas que en els mateixos acords es fixés una altra data.

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, per la qual cosa, aquestes i qualsevol altres queden compres i compensades amb la nova regulació convinguda, i així 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 respec-

taran 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 es 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 catorze membres, set en representació dels sindicats i set més que representaran les organitzacions empresarials que, tant en un com en l'altre cas, hagin format part de la Comissió negociadora i es distribuïràn en la mateixa proporció obtinguda per integrar aquesta darrera Comissió.

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, al seu torn, en serà qui ho hagi estat de la Comissió.

13.4 La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les organitzacions sindicals o empresarials que hi tinguin representació. La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida al president, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que se 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 vots, 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 efecte 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 estarà integrada per les persones següents:

Pels sindicats:

En representació de la Unió General de Treballadors (UGT):
Sr. Iván Rivera i Castañeda.
Sr. Luis de la Torre.

En representació de Comissions Obreres (CCOO):

Sra. Immaculada Clarà i Vila.
Sr. Alvar Yañez i de la Cruz.
Sr. Xavier Ribera i Rius.
Sra. Isabel Tous i Alias.

En representació de la Unió sindical Obrera (USO):

Sr. José A. González i Pajuelo
Per les organitzacions empresarials:

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

Sr. Jordi Calsina i Soler.
Sr. Guillem Barnola.
Sr. Inocencio Egido.
Sr. Xavier Baró.
Sr. Camilo Escáñez.

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.

SECCIÓ 2

Classificació professional

Article 15

Grups professionals

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que s'assenyalen 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 títol i/o formació professional o tècnica.

Grup 4. Personal paraassistencial titulat de grau superior.

Grup 5. Personal paraassistencial titulat de grau mitjà.

Grup 6. Personal paraassistencial amb títol i/o formació professional o tècnica.

6.1 Funció administrativa.

6.2 Funció oficis i serveis diversos.

Grup 7. Personal assistencial i paraassistencial sense titulació i/o formació.

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sens perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums de cada 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 sucinta i no exclouent.

SECCIÓ 3

Ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball

Article 16

Ingressos

16.1 Els ingressos de personal, qualsevol que sigui la modalitat contractual emprada, es con-

sideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- Dos mesos per a titulats de grau superior.
 - Un mes per a titulats de grau mitjà i administratius.
 - Dues setmanes per a la resta del personal.
- 16.2 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 pre-avis següents:

- Personal tècnic de grau superior i mitjà, ATS i administratius: un mes.
- Rest del personal: 2 setmanes.

17.2 Als qui incompleixin els terminis de pre-avis 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 del pre-avis 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, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

18.3 A igualtat de condicions i aptituds, s'estableix preferència en la antiguitat en el grup professional per al 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 capacitada, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat, i tot això independentment de la categoria de procedència.

CAPÍTOL 3

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

SECCIÓ I

Jornada i horaris

Article 19

Jornada

La jornada màxima ordinària anual serà de 1.764 hores per a 1992 i 1.752 hores per a 1993, excepte en aquells centres que tinguin establerta una jornada inferior, que s'haurà de respectar. Aquestes hores s'entendran sempre de treball efectiu, sens perjudici del que disposa l'article 20.3.

Article 20

Horaris

20.1 Els horaris de treball seran els vigents a cada hospital a l'entrada en vigor del Conveni, amb les adaptacions necessàries per tal d'ajustar-los a la jornada pactada d'acord amb l'article anterior.

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, fins i tot quan es superin les nou hores diàries.

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, i es computarà dintre de la jornada pactada a l'article 19.

El personal amb horari de treball partit no tindrà dret a cap mena de descans.

SECCIÓ 2

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

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 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 el mes.

21.4 Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari es percebran les quantitats següents, en pessetes:

	any 1992	any 1993
Grups professionals		
1, 2, 4 i 5.....	200	250
3, 6 i 7.....	175	200

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.

Article 22

Descans periòdic anual (vacances)

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

22.2 Quan per necessitats del servei no fos possible de fruit-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 realitzi 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 complementos salarials que retribuïxin 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.

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 del 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 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'abonaràn amb un increment del 75% sobre el valor retributiu de l'hora ordinària.

23.3 Per cada hora de festiu intersetmanal oficial en què, perquè es té descans compensatori, no es percebin les hores treballades amb el recàrrec establert en el paràgraf anterior, es percebrà, a més del salari ordinari, les quantitats següents, en pessetes:

	any 1992	any 1993
Grup professional		
1, 2, 4 i 5.....	400	500
3, 6 i 7.....	350	400

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.

Article 24

Dies de treball i descans

24.1 D'acord amb el que s'ha pactat en els articles anteriors, es garanteix que tots els treballadors han de tenir com a mínim els dies de descans següents:

- 30 dies naturals de vacances (article 22 del Conveni).
- 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).
- 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial (article 37.2 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors) que, si no es poden gaudir, tindran descans compensatori.
- 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 diumenge (article 21.4 del Conveni).

CAPÍTOL 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 es fixa a l'annex 3 per a l'any 1992.

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 fixa l'annex 4.

26.2 Sens perjudici del 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 dels que s'indiquen a continuació:

- a) Vinculació o antiguitat.
- b) Nocturnitat.
- c) Responsabilitat, supervisió o comandament.
- d) Hores extraordinàries.
- e) Guàrdies, bé siguin "de crida" o "de presència".
- f) Gratificacions extraordinàries.

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

26.4 Cada hospital continuarà emprant, si ho considera oportú, la mateixa denominació i els 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 garantir a cadascun dels seus treballadors la percepció de la retribució anual fixa.

26.5 L'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 19 o la considerada com a jornada màxima ordinària a cada empresa, si fos més avantatjosa. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada, amb l'excepció del complement de l'article 32, que només es percebrà si la jornada és completa.

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 Cada una de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base i els plusos de Conveni, antiguitat, responsabilitat, nocturnitat i jornada completa de l'article 32.

27.3 Les gratificacions extraordinàries es meritiran 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 6 del present Conveni quan es realitzi la jornada pactada a l'article 19. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.

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.

Article 29

Plus de 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 3).

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 guàrdies, cas en què, d'acord amb l'article 33, es retribuiran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes sense cap recàrrec.

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'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

30.3 Les quanties d'aquest complement es fixen a l'annex 7.

Article 31

Complement serveis continuats

El personal dels grups 2 i 3 que presti serveis en aquells serveis d'atenció continuada les 24 hores del dia (unitats d'hospitalització, urgències) cobraran un complement per a 1993 de 6.000 ptes. mensuals per als del grup 2 i de 2.000 ptes. per als del grup 3, sempre que la seva jornada de treball inclogui festius i diumenges.

Article 32

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 comple-

ment per jornada completa. Aquest complement —que s'abonarà també a les pagues extres— serà de 65.000 ptes. mensuals per als facultatius de plantilla de nivell 2 i de 75.000 ptes. per als de nivell 3.

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

SECCIÓ 4

Hores extraordinàries i de guàrdia

Article 33

Hores extraordinàries i de guàrdia

33.1 Hores extraordinàries.

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

33.1.2 Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar d'acord amb 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 empresa.

33.1.3 Són hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada en aquest Conveni i es retribuiran a raó de les quantitats alçades que es pacten a l'annex 8.

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

33.2 Guàrdies.

33.2.1 En els hospitals de l'àmbit d'aquest Conveni, tenen la consideració d'hores de guàrdia totes aquelles 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.

33.2.2 Les guàrdies queden excloses de la jornada màxima legal i exceptuades del règim d'hores extraordinàries.

33.2.3 S'estableixen dos tipus de guàrdia:

a) De crida: són les guàrdies que, en principi, no necessiten la presència de l'afectat i es realitzen mitjançant llista rotatòria entre els treballadors de certs serveis funcionals i de manteniment per fer possible la seva localització en cas que calgués, per causa urgent, la seva presència a l'hospital.

b) De presència: 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.

33.2.4 Les guàrdies, tant les de crida (lístat) 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 en l'annex 9.

33.2.5 La percepció d'ambdós tipus de guàrdies és excloent, 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.

33.3 Atesa la naturalesa de les guàrdies, en aquells hospitals que es realitzés descans posterior a les guàrdies, aquest descans no comportarà disminució de la jornada pactada excepte pacte en contrari.

33.4 Les guàrdies no són hores extraordinàries.

SECCIÓ 5

Dietes i despeses, menjador, roba de treball

Article 34

Dietes i despeses

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

- a) Esmorzar: 300 ptes.
- b) Dinar: 1.600 ptes.
- c) Sopar: 1.600 ptes.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebran, a més, la quantitat de 3.500 ptes.

34.2 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.

34.3 En cas que utilitzin el vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 22 ptes./km, quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

34.4 Plus de transport. Els hospitals retribuiran als 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 ptes. mensuals.

Article 35

Menjadors

35.1 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.

35.2 En aquest local es proporcionaran dinars o sopars als treballadors els quals els hagin de fer 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.

35.3 El treballador pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat de 350 pessetes per dinar o sopar durant el 1992. Amb efectes d'1 de gener de 1993, es revisarà la quantitat convinguda, que serà incrementada en percentatge similar a l'augment experimentat per l'IPC durant l'any natural anterior, segons els índexs oficials de l'INE per al conjunt de l'Estat.

Article 36

Roba de treball

36.1 Els hospitals hauran de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes i complements habituals.

36.2 El manteniment de l'equip i la neteja o planxada de la roba de treball anirà a càrrec de l'hospital.

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

36.4 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 37

Deduccions per manutenció i allotjament

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

Grup professional	Intern	Semiintern
1 i 4.....	13.200	11.000
2 i 5.....	11.000	8.800
3 i 6.....	8.000	7.150
7.....	7.150	6.050

SECCIÓ 7

Retribuciones per a 1993

Article 38

Retribuciones per a 1993

Amb efectes de l'1 de gener de 1993, les quantitats fixades als annexos 3, 4, 5, 6, 7, 8 i 9 experimentaran un increment igual al augment de l'IPC de 1992, segons els índexs oficials publicats per l'Institut Nacional d'Estadística per al conjunt de l'Estat.

CAPÍTOL 5

Permisos, excedències i altres millores socials

SECCIÓ 1

Permisos

Article 39

Permisos retribuïts

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

- a) De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el treballador ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.
- b) De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

Supòsits:

Mort o malaltia greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convvisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.

Infantament o adopció legal d'un fill. Distribució:

Tres dies si s'esdevé en localitats catalanes. Sis dies si s'esdevé en localitats de fora de Catalunya.

c) Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

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

e) Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan el treballador presti serveis al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

f) 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, com la tramitació del DNI, passaport o carnet de conduir, etc.

Article 40

Permisos no retribuïts

Els treballadors tindran dret a un permís especial no retribuït de fins a un any, que no computarà a efectes d'antiguitat, en els casos de malaltia greu d'ascendents o descendents de primer grau.

SECCIÓ 2

Excedències

Article 41

Excedència voluntària

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

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

41.3 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa abans de la seva finalització, 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.

41.4 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.

41.5 En cap cas es podrà sol·licitar excedència voluntària per tal de prestar serveis en un altre centre assistencial, tret que la direcció ho autoritzi per escrit.

Article 42

Excedència especial per naixement o adopció legal d'un fill

42.1 Els treballadors d'ambdós sexes, per al naixement de cadascun dels seus fills o en el moment de l'adopció legal, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada de tres anys, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat, en el cas que ho sol·liciti la dona. Si ambdós cònjuges presten serveis a la mateixa empresa, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.

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

42.3 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.

42.4 L'excedència serà sense dret a retribució.

Article 43

Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

43.1 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.

43.2 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.

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

Article 44

Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

44.1 El treballador que sigui elegit 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.

44.2 Tan bon punt cessi en 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.

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

Article 45

Excedència forçosa per al compliment del servei militar o civil

45.1 El treballador que hagi d'incorporar-se a l'exèrcit per al compliment del servei militar o servei civil substitutori es considerarà en situació d'excedència forçosa per a tot el temps que duri el servei.

45.2 Tan bon punt obtingui el llicenciament, el treballador podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què es llicenciï. Si no sol·licita el reingrés en aquest termini, causarà baixa definitiva a l'empresa.

45.3 El termini d'excedència serà sense dret a retribució, si bé sí que comptarà a efectes d'antiguitat.

45.4 El treballador que en el moment d'iniciar aquesta excedència forçosa acreditat a l'empresa una antiguitat mínima de dos anys, percebrà una gratificació consistent en dues mensualitats del salari base, plus conveni, plus de responsabilitat i antiguitat.

SECCIÓ 3

Altres millores socials

Article 46

Pauses i reducció de jornada per lactància

Els treballadors tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora, quan la destinin a l'al·letament 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.

Article 47

Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic

47.1 Qualsevol treballador que tingui sota el seu càrrec directe un menor de sis anys o un disminuït físic o psíquic, i sempre que no exer-

ceix cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada normal de treball d'almenys un terç de la seva durada, amb la disminució proporcional del salari. Si treballen ambdós cònjuges a la mateixa empresa, solament un d'ells podrà exercir aquest dret.

47.2 L'horari de treball a realitzar es convindrà entre la Direcció i l'interessat i, en cas de desacord, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció laboral.

Article 48

Canvi de lloc de treball durant l'embaràs

Quan l'exercici del treball habitual resulti penós per a l'embarassada, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dintre la seva categoria professional i, sempre que sigui possible, dintre del torn habitual i quan es presentin les condicions objectives per fer-ho.

SECCIÓ 4

Arrest del treballador

Article 49

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

Complements de prestacions per ILT

Article 50

Malaltia comuna

50.1 En els casos d'ILT derivada de malaltia comuna, les empreses garantirán 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.

50.2 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'ILT o en diversos processos.

Article 51

Maternitat

En els supòsits de baixa per maternitat o part previstos a l'article 48.4 de la Llei 8/1980, de 10 de març, les empreses garantirán 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.

Article 52

Accident

52.1 En els processos d'ILT derivats d'accident, sigui laboral o no, i malaltia professional,

les empreses garantirán als seus treballadors el complement necessari perquè percebin, sumada a la prestació, la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

52.2 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'ILT o en diversos processos.

SECCIÓ 2

Jubilacions

Article 53

Jubilació als 64 anys

Com a mesura per al foment de l'ocupació, s'acorda que els treballadors de 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 manera i condicions que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, als articles 1 i 2.

Article 54

Jubilació als 65 anys

54.1 Els treballadors, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin els 65 anys d'edat.

54.2 En el moment del cessament percebran, a més de la liquidació de parts proporcionals i salaris acreditats, un premi de jubilació equivalent a l'import de tres mensualitats del salari base, plus conveni, antiguitat, plus de responsabilitat i de nocturnitat.

54.3 Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot després d'haver complert els 65 anys d'edat, quan no acreditat els preceptius quinze anys de carència que exigeix la Llei 26/1985, del 31 de juliol. En aquest cas, la jubilació tindrà lloc forçosament en completar els quinze anys de carència.

SECCIÓ 3

Defunció

Article 55

Defunció

55.1 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.

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

55.3 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 i delegats sindicals

Article 56

Comitès d'empresa i delegats de personal

56.1 La representació col·lectiva dels treba-

lladors s'efectuarà mitjançant els comitès d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, que seran elegits segons estableixin les lleis.

56.2 Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol 2 de l'Estatut dels treballadors, i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

a) Ser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector hospitalari, situació de l'hospital, evolució probable de l'ocupació, concerts amb l'ICS, 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, ser 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 determinació de la relació laboral, així com a rebre de l'empresa la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot el que fa referència la Llei 2/1991, de 7 de gener.

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, sense que per l'esmentada acumulació pugui sobrepassar cap d'ells un màxim de 70 hores mensuals, per a jornades ordinàries.

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 ser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.

g) Els representants sindicals que participin en 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 de ser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi exhaurit 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 57

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 la llibertat sindical, amb

els drets i competències continguts a la mateixa Llei.

SECCIÓ 2

Quota i cànon sindical

Article 58

Retenció de la quota sindical

58.1 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.

58.2 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.

58.3 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.

58.4 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 hom 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.

Article 59

Cànon sindical

S'estableix un cànon per l'import de 700 pessetes per treballador, a l'efecte de compensar els sindicats per les despeses que els ha ocasionat la negociació del present Conveni.

L'empresa les descomptarà, en una sola vegada, als treballadors que, amb aquesta finalitat, ho autoritzin per escrit. L'empresa lliurarà la suma de les quantitats deduïdes a la persona que disegni el sindicat.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

SECCIÓ 1

Faltes

Article 60

Faltes

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

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

Article 61

Graduació de les faltes

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

61.1 Faltes lleus:

a) Les de puntualitat injustificada en l'assis-

tència 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 què es relacioni durant el servei.

c) No cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.

d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.

e) La inobservança intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

61.2 Faltes menys greus:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable.

c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.

d) No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars dins els cinc dies següents a la seva producció.

e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

61.3 Faltes greus:

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

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

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

f) L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà falta molt greu.

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

61.4 Faltes molt greus:

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.

Article 62

Sancions

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

62.1 Per faltes lleus:

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

62.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

62.3 Per faltes greus:

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

62.4 Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir

de categoria durant tres anys com a màxim; aco-
miadament.

Article 63

Procediment sancionador

63.1 Les sancions es comunicaran a l'inte-
ressat per escrit i de les greus, se'n donarà co-
neixement al Comitè d'empresa o delegat de
personal.

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

L'expedient s'iniciarà tramitent al treballador
un plec de càrrecs en què s'exposaran suc-
cintament 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 mani-
festar, 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 Con-
veni.

La sanció es comunicarà per escrit al treba-
llador i tot seguit es traslladarà al Comitè d'em-
presa o als delegats de personal.

CAPÍTOL 9

Formació, salut laboral i solució de conflictes col·lectius

SECCIÓ 1

Formació

Article 64

Formació

64.1 A totes les empreses es destinarà a
formació continuada dels seus professionals
(sessions clíniques, programes i cursos especí-
fics 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 sa-
larial la suma de les retribucions salarials i l'im-
port de la quota empresarial de la Seguretat
Social.

64.2 La font dels recursos a aplicar en for-
mació no necessàriament ha de provenir de la
mateixa empresa sinó que poden venir de sub-
vencions, concerts amb l'INEM, 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.

64.3 Cada hospital nomenarà una Comissió
assessora de formació en la qual 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, caldrà atènyer-se al que s'ha
establert, per a formació, en l'Acord interpro-
fessional de Catalunya de 7.11.1990, publicat al
Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
núm. 1397, de 23.1.1991.

SECCIÓ 2

Salut laboral i solució de conflictes col·lectius

Article 65

Salut laboral i solució de conflictes col·lectius

En relació amb la salut laboral i la solució
de conflictes col·lectius de treball, caldrà atèny-
er-se al que s'ha establert en l'Acord interpro-
fessional de Catalunya de 7.11.1990 (DOGC núm.
1397, de 23.1.1991).

S'incorporen els esmentats acords a l'annex
núm. 10 del present Conveni.

ANNEX 1

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

Llocs de treball que engloba: metge, farma-
cèutic, químic, biòleg.

Nivells: 1, 2, 3.

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

Llocs de treball que engloba: metge, farma-
cèutic, químic, físic, biòleg, psicòleg. *Nivells:*
1, 2, 3.

Grup professional: 2, personal assistencial ti-
tulat de grau mitjà (AS-TGM).

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

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

Llocs de treball que engloba: auxiliar infer-
meria, auxiliar tècnic especialista, curador psi-
quiàtric.

Nivell: 1.

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

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

Nivell: 2.

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

Llocs de treball que engloba: advocat, arqui-
tecte, economista, informàtic, enginyer.

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

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

Grup professional: 6.1, personal paraassisten-
cial amb titulació/formació professional o tèc-
nica (PAS-TFPT). Funció administrativa.

Llocs de treball que engloba: auxiliar adminis-
tratiu, oficial administratiu.

Nivell: 1-2.

Grup professional: 6.2, personal paraassisten-
cial amb titulació/formació professional o tèc-
nica (PAS-TFPT). Funció oficis i serveis di-
versos.

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

Nivell: 1-2.

Grup professional: 7, personal assistencial i pa-
raassistencial sense titulació/formació (subal-
terns) (AS-PAS-SUB).

Llocs de treball que engloba: porta lliteres, me-
cànic/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. Facultatiu en formació.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en tres
nivells:

Nivell 1: és el postgraduat que segueix el
primer any d'un pla de capacitat i formació.

Nivell 2: és el postgraduat que segueix el segon
any d'un pla de capacitat i formació.

Nivell 3 i successius: és el postgraduat que se-
gueix el tercer, quart i cinquè any d'un pla de
capacitat i formació.

Subgrup 1.2. Facultatiu en plantilla.

Els llocs de treball d'aquest subgrup són:

Metges.

Farmacèutics.

Químics.

Biòlegs.

Físics.

Psicòlegs.

Aquests llocs de treball s'ordenen en 3 nivells:

Nivell 1: és el facultatiu que, sense tenir titu-
lació especialitzada, pot acreditar una experi-
ència hospitalària postlicenciatura, que no
arriba a cinc anys.

Nivell 2: és el facultatiu que, sense tenir titu-
lació especialitzada, pot acreditar una experi-
ència hospitalària postlicenciatura que supera
els cinc anys, sense arribar als deu anys.

Nivell 3: és el facultatiu amb titulació espe-
cialitzada o aquell que sense tenir-la, pot acre-
ditar una experiència hospitalària postlicencia-
tura 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/es.

Grup 3

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

Aquest grup professional engloba llocs de tre-
ball de dos nivells:

Nivell 1:

Auxiliars d'infermeria (ADI).

Auxiliars de tècnics especialitzats (ATE).

Cuidadors psiquiàtrics.

Nivell 2

Tècnics especialistes sanitaris (TES). (labo-
ratori, radiodiagnòstic, anatomia patològica,
medicina nuclear, radioteràpia).

Puericultor.

Optometrista.

Grup 4

Personal paraassistencial titulat de grau superior (PAS-TGS).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Advocats.
Arquitectes.
Economistes.
Informàtics.
Enginyers.

Grup 5

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

Subgrup 6.1. Funció administrativa.

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell 1. Auxiliars administratius
Nivell 2. Oficials administratius

Subgrup 6.2. Funció oficis i serveis diversos

Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell 1
Auxiliars d'oficis.
Auxiliars de serveis.
Conserges.
Telefonistes.

Nivell 2
Oficials d'oficis.
Oficials de serveis.

Grup 7

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

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Porta llieres.
Mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis).
Peons (sanitaris, d'oficis o de serveis).
Netejadors/es.
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 teòric-pràctic, que tenen una durada d'entre 3 i 5 anys, segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR) o del mateix hospital.

1.2 Facultatius en plantilla: són els graduats superiors, que proveïts de la seva titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva 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 investigador, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 2

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

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

Grup 3

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

Contingut funcional.

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

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

Nivell 2: són els treballadors que amb una titulació/formació de FP2 o equivalent posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per atendre a totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que per disposició legal queden reservades als titulats de grau superior o mitjà. Desenvolupen les seves funcions d'acord amb els criteris emanats de les ordres d'1 de setembre de 1978 (BOE de 8.9.1978) del Ministeri d'Educació i Ciència, i de 14 de juny de 1984 (BOE de 8.6.1989) 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 paraassistencial titulat de grau superior (PAS-TGS): són els graduats superiors que, proveïts de la seva titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva 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 paraassistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM): són els graduats mitjans que, proveïts de la seva titulació corresponent, i amb capacitat legal per l'exercici de la seva professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball pel qual són contractats.

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

Grup 6

Personal paraassistencial 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 capacitació i experiència acreditat en cada cas.

Dins d'aquest grup hi ha:

6.1 Funció administrativa.

Nivell 1. Auxiliar administratiu.

Nivell 2. Oficial administratiu.

6.2 Funció oficis i serveis.

Nivell 1. Auxiliars d'oficis o serveis conserges-porters o ordenances, telefonistes.

Nivell 2. Oficials d'oficis o de serveis.

Grup 7

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

ANNEX 3

Salari anual base (1992)

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	III	1.596.000	114.000
AS-TGS	Fac. form.	II	1.596.000	114.000
AS-TGS	Fac. form.	I	1.596.000	114.000
AS-TGS	Fac. plant.	III	1.960.000	140.000
AS-TGS	Fac. plant.	II	1.960.000	140.000
AS-TGS	Fac. plant.	I	1.960.000	140.000
AS-TGM	Inferm.		1.680.000	120.000
AS-TFPT	Tècn. esp. s	II	1.400.000	100.000
AS-TFPT	Aux. t.es	I	1.260.000	90.000
AS-TFPT	Aux. inf.			
PAS-TGS	Divers		1.960.000	140.000
PAS-TGM	Divers		1.680.000	120.000
PAS-TFPT	F. administr.	II	1.400.000	100.000
PAS-TFPT	F. administr.	I	1.260.000	90.000
PAS-TFPT	F. s. divers	II	1.400.000	100.000
PAS-TFPT	F. s. divers	I	1.260.000	90.000
AS/PAS	Subaltern		1.120.000	80.000

ANNEX 5

Retribució anual fixa (1992)

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	III	1.960.000	140.000
AS-TGS	Fac. form.	II	1.764.000	126.000
AS-TGS	Fac. form.	I	1.624.000	116.000
AS-TGS	Fac. plant.	III	3.220.000	230.000
AS-TGS	Fac. plant.	II	2.800.000	200.000
AS-TGS	Fac. plant.	I	2.520.000	180.000
AS-TGM	Inferm.		2.618.000	187.000
AS-TFPT	Tècn. esp. s	II	2.100.000	150.000
AS-TFPT	Aux. t.es	I	1.750.000	125.000
AS-TFPT	Aux. inf.	I	1.750.000	125.000
PAS-TGS	divers		3.192.000	228.000
PAS-TGM	divers		2.408.000	172.000
PAS-TFPT	F. administr.	II	1.967.000	140.500
PAS-TFPT	F. administr.	I	1.852.200	132.300
PAS-TFPT	F. s. divers	II	1.904.000	136.000
PAS-TFPT	F. s. divers	I	1.680.000	120.000
AS/PAS	Subaltern		1.570.800	112.200

(1) No inclou el complement per jornada completa esmentat a l'article 32.

ANNEX 4

Plus/os (1992)

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	III	364.000	26.000
AS-TGS	Fac. form.	II	168.000	12.000
AS-TGS	Fac. form.	I	28.000	2.000
AS-TGS	Fac. plant.	III	1.260.000	90.000
AS-TGS	Fac. plant.	II	840.000	60.000
AS-TGS	Fac. plant.	I	560.000	40.000
AS-TGM	Inferm.		938.000	67.000
AS-TFPT	Tècn. esp. s	II	700.000	50.000
AS-TFPT	Aux. t.es	I	490.000	35.000
AS-TFPT	Aux. inf.	I	490.000	35.000
PAS-TGS	Divers		1.232.000	88.000
PAS-TGM	Divers		728.000	52.000
PAS-TFPT	F. administr.	II	567.000	40.500
PAS-TFPT	F. administr.	I	592.200	42.300
PAS-TFPT	F. s. divers	II	504.000	36.000
PAS-TFPT	F. s. divers	I	420.000	30.000
AS/PAS	Subaltern		450.800	32.200

ANNEX 7

Plus de responsabilitat (1992)

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	N.R.	Total	/14
AS-TGS	Fac. plant.	III	1.120.000	80.000
AS-TGS	Fac. plant.	II	840.000	60.000
AS-TGS	Fac. plant.	I	560.000	40.000
AS-TGM	Inferm.	III	420.000	30.000
AS-TGM	Inferm.	II	350.000	25.000
AS-TGM	Inferm.	I	280.000	20.000
PAS-TGS	Divers	III	560.000	40.000
PAS-TGS	Divers	II	490.000	35.000
PAS-TGS	Divers	I	420.000	30.000
PAS-TGM	Divers	III	350.000	25.000
PAS-TGM	Divers	II	280.000	20.000
PAS-TGM	Divers	I	210.000	15.000
PAS-TFPT	F. adm./s. divers	III	168.000	12.000
PAS-TFPT	F. adm./s. divers	II	140.000	10.000
PAS-TFPT	F. adm./s. divers	I	112.000	8.000

ANNEX 6

Plus de vinculació (1992)

Per jornades completes

Anys treballats	Total	/14
1	8.400	600
2	16.800	1.200
3	25.200	1.800
4	33.600	2.400
5	42.000	3.000
6	47.600	3.400
7	53.200	3.800
8	58.800	4.200
9	64.400	4.600
10	70.000	5.000
11	75.600	5.400
12	81.200	5.800
13	86.800	6.200
14	92.400	6.600
15	98.000	7.000
16	103.600	7.400
17	109.200	7.800
18	114.800	8.200
19	120.400	8.600
20	126.000	9.000
21	131.600	9.400
22	137.200	9.800
23	142.800	10.200
24	148.400	10.600
25	154.000	11.000
més de 25	168.000	12.000

ANNEX 8

Valor hora extra

Grup prof.	Lloc treball	N	1992
AS-TGS	Fac. form.	III	1.500
AS-TGS	Fac. form.	II	1.400
AS-TGS	Fac. form.	I	1.300
AS-TGS	Fac. plant.	III	2.600
AS-TGS	Fac. plant.	II	2.300
AS-TGS	Fac. plant.	I	2.000
AS-TGM	Inferm.		2.000
AS-TFPT	Tècn. esp. s	II	1.500
AS-TFPT	Aux. t.es	I	1.300
AS-TFPT	Aux. inf.	I	1.300
PAS-TGS	Divers		2.000
PAS-TGM	Divers		1.800
PAS-TFPT	F. administr.	II	1.500
PAS-TFPT	F. administr.	I	1.400
PAS-TFPT	F. s. divers	II	1.500
PAS-TFPT	F. s. divers	I	1.400
AS/PAS	Subaltern		1.200

ANNEX 9

Valor hora de guàrdia (1992)

Grup. prof.	Lloc treball	Llista	Presència
AS-TGS	Fac. form.	240	960
AS-TGS	Fac. plant.	340	1.360
AS-TGM	Infermeria	220	880
AS-TFPT	Tècn. esp. s.	200	800
AS-TFPT	Aux. t.es		
AS-TFPT	Aux. inf.	175	700
PAS-TGS	Divers	240	960
PAS-TGM	Divers	200	800
PAS-TFPT	F. administr.	160	640
PAS-TFPT	F. administr.	140	560
PAS-TFPT	F. s. divers	160	640
PAS-TFPT	F. s. divers	140	560
AS/PAS	Subaltern	130	520

(92.328.084)

**PRESIDÈNCIA
DE LA GENERALITAT****RESOLUCIÓ**

de 2 de juny de 1993, de nomenament del senyor Leocadi Otero i Caballero com a cap del Negociat de Registres del Servei de Radiodifusió i Televisió de la Direcció General de Serveis de Telecomunicació.

Atesa la Resolució de 17 de febrer de 1993 (DOGC núm. 1725, de 24.3.1993), per la qual es convocava concurs de mèrits per a la provisió de la plaça de cap del Negociat de Registres del Servei de Radiodifusió i Televisió de la Direcció General de Serveis de Telecomunicació del Departament de la Presidència;

En ús de les atribucions que em confereix la Resolució de 31 de desembre de 1990, de delegació de funcions en el secretari general de la Presidència, i de conforment amb la proposta de la Junta de Mèrits,

HE RESOLT:

Nomenar el senyor Leocadi Otero i Caballero cap del Negociat de Registres del Servei de Radiodifusió i Televisió de la Direcció General de Serveis de Telecomunicació del Departament de la Presidència.

Barcelona, 2 de juny de 1993

JOAQUIM PUJOL I FIGA
Secretari general
(93.145.012)

**COMISSIÓ PER A UNIVERSITATS
I RECERCA****RESOLUCIÓ**

de 17 de juny de 1993, de cessament de la senyora Agnès Pardell i Veà com a vice-presidenta de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida.

Atès que per una Resolució de 17 de febrer de 1992 (DOGC núm. 1567, d'11.3.1992) es va nomenar vice-presidenta de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida la senyora Agnès Pardell i Veà, i atès que ha manifestat la seva voluntat de cessar en aquest càrrec,

HE RESOLT:**Article únic**

La senyora Agnès Pardell i Veà cessa, a petició pròpia, com a vice-presidenta de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida, i se li agraeixen els serveis prestats.

Barcelona, 17 de juny de 1993

JOSEP LAPORTE I SALAS
Comissionat per a Universitats i Recerca
(93.154.174)

RESOLUCIÓ

de 17 de juny de 1993, de cessament de diversos vocals de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida.

Per una Resolució de 3 de març de 1992 (DOGC núm. 1568, de 13.3.1992) es van nomenar els vocals de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida. Amb aquest caràcter es van nomenar el Sr. Ramon Albajes i García, el Sr. Jesús Lorés i Vidal, i la Sra. Àngels Santa i Bañeres, entre altres professors universitaris.

Atès que aquests professors han manifestat la seva voluntat de cessar en aquest càrrec,

HE RESOLT:**Article únic**

Els professors universitaris següents cessen, a petició pròpia, com a vocals de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida, i se'ls agraeixen els serveis prestats:

Sr. Ramon Albajes i García.

Sr. Jesús Lorés i Vidal.

Sra. Àngels Santa i Bañeres.

Barcelona, 17 de juny de 1993

JOSEP LAPORTE I SALAS
Comissionat per a Universitats i Recerca
(93.155.031)

RESOLUCIÓ

de 17 de juny de 1993, de nomenament de dos vice-presidents de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida.

De conformitat amb el que disposa l'article 5.4 de la Llei 34/1991, de 30 de desembre, de creació de la Universitat de Lleida, i un cop escoltats els directors dels centres universitaris afectats per la creació de la Universitat,

HE RESOLT:**Article únic**

Nomenar els professors universitaris següents com a vice-presidents de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida:

Senyor Enric Herrero i Perpiñán.

Senyora Conxita Mir i Curcó.

Barcelona, 17 de juny de 1993

JOSEP LAPORTE I SALAS
Comissionat per a Universitats i Recerca
(93.155.006)

RESOLUCIÓ

de 17 de juny de 1993, de nomenament de diversos vocals de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida.

De conformitat amb el que disposa l'article 5.4 de la Llei 34/1991, de 30 de desembre, de creació de la Universitat de Lleida,

HE RESOLT:**Article únic**

Nomenar els professors universitaris següents com a vocals de la Comissió gestora de la Universitat de Lleida:

Sra. Maria Pau Cornadó i Teixidó, professora titular d'escola universitària del Departament de Filologia II.

Sr. Josep M. Villar i Mir, professor titular d'universitat del Departament de Medi Ambient i Ciència del Sòl.

Sr. Josep M. Tamarit i Sumalla, professor titular d'universitat del Departament de Dret Públic.

Barcelona, 17 de juny de 1993

JOSEP LAPORTE I SALAS
Comissionat per a Universitats i Recerca
(93.155.081)

*