

Les circumstàncies anteriors s'expressaran en l'interior de la organització, entre altres aspectes, en el sistema de classificació i valoració de llocs de treball realitzat de la forma següent:

Canvis significatius en el contingut d'alguns llocs

Llocs de nova creació

En qualsevol cas, és convenient assenyalat com a qüestions prèvies les següents:

La relativa estabilitat de l'organització no ha d'impedir la revisió periòdica de la valoració dels llocs de treball, a l'objecte d'adequar-la a les exigències d'una situació sempre dinàmica.

La revisió dels continguts i valoracions dels llocs s'ha de considerar com un dret subjectiu del titular de cada lloc.

El contingut dels llocs no s'ha d'entendre modificat per la substitució dels seus titulars anteriors.

L'ocupació d'un lloc per un nou titular comporta l'assumpció del contingut i valoració corresponent.

La reorganització d'una unitat no suposa per si mateixa la modificació dels continguts dels llocs i, per tant, una nova valoració.

L'Ajuntament elaborarà cada any un catàleg de llocs de treball i realitzarà amb la mateixa periodicitat el manteniment de la valoració dels llocs. A aquests efectes, es tindran en consideració els canvis significatius en el contingut d'alguns llocs de treball i els llocs de nova creació.

El procés de manteniment de valoració per llocs existents comporta la sol·licitud degudament justificada del titular del lloc i del superior jeràrquic, amb l'aprovació del director de Serveis generals. Els sindicats seran informats, podent elaborar aquests un text de conformitat o disconformitat amb la valoració realitzada.

Les seccions sindicals acreditades podran proposar de forma justificada la revisió de la valoració d'un lloc de treball. Es tindrà en compte el seu informe.

a) *Supòsits d'intervenció*

—1 *Canvis significatius en el contingut de llocs de treball*

Els llocs de treball passen per transformacions en els seus continguts, en la seva ubicació, en la estructura organitzativa i fins i tot en la seva naturalesa com a conseqüència d'aspectes diversos: atribució de noves competències i/o funcions, modificació de magnituds, canvis organitzatius, etc.

Si aquesta situació es produeix, és evident que l'organització ha de procedir a revisar a través dels mateixos mecanismes utilitzats, en aquesta ocasió la valoració del lloc de treball, amb totes les conseqüències inherents a la mateixa.

—2 *Llocs de nova creació*

Obviament, per ser un lloc de nova creació s'efectuarà la seva valoració seguint les indicacions de l'apartat de procediment.

b) *Procés de manteniment*

Sol·licituds de revisió

Qualsevol titular d'un lloc de treball, o el seu superior jeràrquic, que consideri que s'ha produït un canvi o modificació significativa del seu lloc de treball o del del subordinat sol·licitarà a la Direcció de serveis generals de l'Ajuntament, amb la firma d'ambdós, la revisió de la seva valoració. Igualment, la sol·licitud haurà de ser aprovada pel director de serveis corresponent.

Si la Direcció de serveis generals pren en consideració la proposta de revisió, haurà de procedir com si es tractés d'un nou lloc de treball. Pel contrari, si no es pren en consideració, serà arxivada, fent la comunicació adient a l'interessat i al seu superior jeràrquic.

La revisió de la descripció comporta el següent procés: coneixement i anàlisi de la descripció que va servir de base per a la primera valoració; emissió d'un informe en relació als aspectes que queden modificats de la descripció anterior; submissió de l'esmentat informe a l'aprovació del conjunt de la descripció pel regidor de Serveis generals.

Les peticions de revisió hauran de ser resoltes tècnicament en el termini màxim de 2 mesos per l'analista corresponent.

Una vegada denegada la petició de revisió, el titular d'aquest lloc no podrà sol·licitar una nova revisió fins que hagi transcorregut un any, llevat que es produeixi un canvi organitzatiu que afecti l'esmentat lloc de treball.

Llocs de treball de nova creació

El procés per a llocs de nova creació (a l'igual que en el cas de revisió) s'iniciarà pel responsable del servei on s'ha d'adscriure el lloc o bé pel director de Serveis generals, el qual es farà càrrec de la descripció i anàlisi del nou lloc. Per això recaptarà les ajudes que siguin necessàries, es formalitzarà la descripció per l'interessat i el superior i s'aprovarà pel regidor de Serveis generals (tant la descripció com la pròpia valoració).

En el supòsit que no existeixi valoració prèvia del lloc de treball, l'Ajuntament assignarà, per similitud, un nivell de valoració i una retribució provisionals. El nivell i la retribució definitius s'assignaran durant la fase de revisió.

Fins al moment de la valoració definitiva, els llocs de nova creació presentaran la estructura retributiva següent:

Laborals

—1 Sou base, equivalent al que pertanyi a un laboral del mateix nivell de valoració.

—2 Complement provisional, equivalent a la diferència entre el sou base i el total del sou corresponent al nivell al qual es troba adscrit provisionalment el lloc de treball.

Funcionaris i laborals equiparats

—1 Sou base, el corresponent pel seu grup i escala.

—2 Complement de destinació, el mínim corresponent al seu grup i escala.

—3 Complement provisional, equivalent a la diferència entre la suma del sou base més el complement de destinació, abans esmentat, i el total del sou corresponent al nivell al qual es troba adscrit provisionalment el lloc de treball.

Cap lloc de treball tindrà un complement específic consolidat fins que no tingui assignat el nivell definitiu de valoració, mitjançant el procediment previst.

La participació de les seccions sindicals acreditades en les valoracions de llocs de treball s'articularà mitjançant la presentació i explicació prèvia de l'expedient abans de l'adopció de l'acord. Les seccions sindicals podran estar informades de les variacions de llocs de treball efectuades abans de la vigència dels presents Acords.

Participació de la Junta de personal

La Junta de personal serà informada, quan ho sol·liciti a la Direcció de serveis generals, del re-

sultat de la valoració i/o de la revisió i de la ponderació dels factors que han intervingut en la valoració del lloc de treball que es tracti. La Junta de personal podrà elaborar un text raonat de conformitat o disconformitat amb la valoració realitzada, el qual s'adjuntarà a la proposta de valoració que realitzi la direcció de Serveis generals.

(97.058.031)

RESOLUCIÓ

de 14 de març de 1997 per la qual es disposa 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 per als anys 1996-1997.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya dels hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) (codi conveni: 7900645), subscrit per la representació empresarial Unió Catalana d'Hospitals, Consorci Associació Patronal Sanitària i per la representació sindical Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT) i SATSE, el dia 15 de gener de 1997, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació.

RESOLUCIÓ

—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) per als anys 1996-1997 al Registre de convenis d'aquesta Direcció General de Relacions Laborals.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Vegiadora del Conveni.

Barcelona, 14 de març de 1997

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

4t CONVENI
col·lectiu per als hospitals concertats de la XHUP.

CAPÍTOL I
Disposicions generals

SECCIÓ I
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 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.

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 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:

2.3.1 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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 desembre de 1996 amb excepció de la gratificació extraordinària de desembre de 1996 que serà del mateix import que el Conveni anterior.

Article 5

Duració

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de 1997.

Article 6

Denúncia

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres mesos

anterior 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 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 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 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 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 signants d'aquest Conveni en d'altres àmbits arriben a acords que poguessin afectar el contingut del Conveni, incorporaran i adaptaran els acords esmentats, amb efectes que en els 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 qualsevol 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 or-

gànic 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 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 distribuïran 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, 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 qualsevol 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 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 Comissions Obreres (CC.OO.):

Sra. Lidia Ribes Gibert

Sra. Mariló Ruiz Ortega

Sr. Luciano Ponce Gómez

Sr. Andrés Serrano Baeza

Sra. Lola Abil Martínez

En representació de la Unió General de Treballadors (UGT):

Sra. Esther Planells Tapia

En representació de SATSE:

Sr. Luís Cabado Vázquez

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

Sr. Boi Ruiz García

Sr. Jordi Calsina Soler

Sr. Xavier Baro Escalles

Sr. Camil Escànez Cayuela

Sra. Alicia García Bunou

En representació del Consorci Associació Patronal Sanitària (CAPS):

Sr. Josep Fabà Piñol

Sr. Santiago Cardona Mestre

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 para-assistencial titulat de grau superior.

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

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

6.1 Funció administrativa.

6.2 Funció oficis i serveis diversos.

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

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sens perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums de cada 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, qualsevol que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

16.1.1 Dos mesos per a titulats de grau superior.

16.1.2 Un mes per a titulats de grau mitjà i administratius.

16.1.3 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 preavis següents:

17.1.1 Personal titulat de grau superior i mitjà, i administratius: un mes.

17.1.2 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 del 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 l'aprestació 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 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

La jornada anual serà de 1.752 hores, 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.

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 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.

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

Grups professionals

1, 4 i 5	273
6 i 7	218
2	604
3	328

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 treballat 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 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'iniciï.

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 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'abonaran 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:

Grups professionals

2	875
3	544
1, 4 i 5	546
6 i 7	437

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.

23.4 Per la seva especial significació, es consideren festius especials, Nadal i cap d'any. Aquest treballadors que els toqui treballar des de l'inici del torn de nit del 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.

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

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:

24.1.1 30 dies naturals de vacances (article 22 del Conveni).

24.1.2 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).

24.1.3 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, si no es poden gaudir, tindran descans compensatori.

24.1.4 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.

SECCIÓ 2

Plus Conveni

Article 26

Plus de Conveni mensual

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

26.2 Sens perjudici d'allò que estableix l'article 10 sobre compensació general de percepcions establertes sobre la base del còmput anual, aquest plus compensa i comprèn tots els complements i plusos que, amb qualsevol denominació, origen, caràcter i quantia existeixin als diferents hospitals amb les úniques excepcions dels que s'indiquen a continuació:

- Vinculació o antiguitat.
- Nocturnitat.
- Responsabilitat, supervisió o comandament.
- Hores extraordinàries.
- Guàrdies, bé siguin "de crida" o "de presència".
- 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 31, 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 31.

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 anual 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.

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, llevat de 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.

29.3 Ambdues parts negociadores reconeixen l'excés de penositat del torn de nit sobre el de dia. Per això, es comprometen a estudiar per a l'any 1998 possibles compensacions. Mentrestant, no essent possible altres compensacions per als anys 1996 i 1997, s'abonarà als treballadors del torn de nit dels grups 2 al 7, independentment del plus de nocturnitat, la quantitat de 20.000,- pessetes per cadascun d'aquests anys, sempre que la jornada d'aquest treballadors sigui superior a les 1730 hores anual i hagin realitzat un mínim de 120 dies en torn de nit. Els treballadors contractats a temps parcial percebran la quantitat proporcional.

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

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 69.966-PTA. mensuals per als facultatius de plantilla de nivell 2 i de 80.730-PTA 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.

SECCIÓ 4

Hores extraordinàries i de guàrdies

Article 32

Hores extraordinàries

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

32.2 Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar d'acord amb el contingut de 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.

32.3 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.

32.4 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 33

Guàrdies

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

33.3 S'estableixen dos tipus de guàrdia:

33.3.1 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 assistencials i de manteniment per fer possible la seva localització en cas que calgués, per causa urgent, la seva presència a l'hospital.

33.3.2 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.

33.4 Les guàrdies, tant les de crida (llistat) 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.

33.5 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.

33.6 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.

33.7 Les guàrdies no són hores extraordinàries.

33.8 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%.

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: 324 pessetes.

b) Dinar: 1.722 pessetes.

c) Sopar: 1.722 pessetes.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebran, a més, la quantitat de 3.768 pessetes.

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 el supòsit d'utilització de vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 28 pessetes/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 pessetes 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 habi-

litat 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 395 pessetes per dinar o sopar.

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 el rentat o planxat 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, se li deduirà de les seves percepcions les quantitats següents, en pessetes:

Grup profes.	Intern	Semiintern
1 i 4	14.208	11.840
2 i 5	11.840	9.472
3, 6 i 7	9.472	7.696

CAPÍTOL 5

Permisos, excedències i altres millores socials

SECCIÓ 1

Permisos

Article 38

Permisos retribuïts

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

38.1.1 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.

38.1.2 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 conviski el treballador, formant una parella de caràcter estable.

Infantament o adopció legal d'un fill. Distribució:

Tres dies si els fets s'esdevenen en localitats catalanes.

Sis dies si els fets s'esdevenen en localitats de fora de Catalunya.

38.1.3 Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

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

38.1.5 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.

38.1.6 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.

38.1.7 Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació de part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 39

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 40

Excedència voluntària

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

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

40.3 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la 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.

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

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

Article 41

Excedència especial per naixement o adopció legal d'un fill

41.1 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 treballen a la mateixa empresa, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.

41.2 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.

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

41.4 L'excedència serà sense dret a retribució.

Article 42

Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

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

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

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

Article 43

Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

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

43.2 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, conclou l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

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

Article 44

Excedència forçosa per al compliment del servei militar o civil

44.1 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.

44.2 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.

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

44.4 El treballador que en el moment d'iniciar aquesta excedència forçosa acreditï a l'empresa una antiguitat mínima de dos anys, perce-

brà una gratificació consistent en dues mensualitats del salari base, plus conveni, plus de responsabilitat i antiguitat.

SECCIÓ 3

Altres millores socials

Article 45

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'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.

Article 46

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

46.1 Qualsevol treballador que tingui sota el seu càrrec directe un menor de sis anys o un disminuït físic o psíquic, i sempre que no exerceixi 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.

46.2 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 47

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 48

Garanties en cas d'arrest

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

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

CAPÍTOL 6

Millores en l'acció protectora de la Seguretat Social. Jubilació. Defunció

SECCIÓ 1

Complements de prestacions per IT

Article 49

Malaltia comuna

49.1 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.

49.2 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'IT o en diversos processos.

Article 50 Maternitat

En els supòsits de baixa per maternitat o part previstos a l'article 48.4 de la llei de l'Estatut dels treballadors, 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.

Article 51 Accident

51.1 En els processos d'IT derivats d'accident, sigui laboral o no, i malaltia professional, les empreses garantiran als seus treballadors el complement necessari perquè percebin, sumada a la prestació, la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

51.2 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 52 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 53 Jubilació als 65 anys

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

53.2 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.

53.3 Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot després d'haver complert els 65 anys d'edat, quan no 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 54 Defunció

54.1 En cas de mort d'un treballador, l'hos-

pital pagarà als familiars d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de tres mensualitats.

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

54.3 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 55 Comitès d'empresa i delegats de personal

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

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

55.2.1 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'SCS, etc.

55.2.2 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.

55.2.3 Participar en la implantació i gestió del Fons Social en el cas que l'empresa, d'acord amb el Comitè, decideixi fer-ho.

55.2.4 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 de l'empresa la còpia bàsica i notificació de les prorroques dels contractes i tot el que exigeixi la Llei.

55.2.5 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.

55.2.6 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.

55.2.7 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.

55.2.8 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.

55.2.9 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 56 Seccions sindicals

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

SECCIÓ 2 Quota i cànon sindical

Article 57 Retenció de la quota sindical

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

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

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

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

Article 58 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 designi el sindicat.

CAPÍTOL 8 Règim disciplinari

SECCIÓ 1

Faltes

Article 59

Faltes

59.1 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.

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

Article 60

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:

60.1 Faltes lleus:

60.1.1 Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.

60.1.2 La mera desatenció o descortesia amb les persones amb què es relacioni durant el servei.

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

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

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

60.2 Faltes menys greus:

60.2.1 La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

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

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

60.2.4 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.

60.2.5 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.

60.2.6 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.

60.3 Faltes greus:

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

60.3.2 Faltar al treball un dia sense causa justificada.

60.3.3 Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

60.3.4 La simulació de malaltia o accident.

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

60.3.6 L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.

60.3.7 Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin recla-

mació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

60.4 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 61

Sancions

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

61.1 Per faltes lleus:

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

61.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

61.3 Per faltes greus:

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

61.4 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 62

Procediment sancionador

62.1 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.

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

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

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

CAPÍTOL 9

Formació, salut laboral i solució de conflictes col·lectius

SECCIÓ 1

Formació

Article 63

Formació

63.1 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.

63.2 La font dels recursos a aplicar en formació no necessàriament ha de provenir de la pròpia empresa sinó que poden venir de subvencions, concerts amb l'INEM, donacions de tercers 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.

63.3 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 interprofessional de Catalunya de 7.11.1990, publicat al DOGC núm. 1397, de 23.1.1991.

SECCIÓ 2

Salut laboral i solució de conflictes col·lectius

Article 64

Salut laboral i solució de conflictes col·lectius

En relació amb la salut laboral i la solució de conflictes col·lectius de treball, caldrà atènyer-se al que s'ha establert en l'Acord interprofessional 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.

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

CAPÍTOL 10

Contractes en pràctiques i aprenentatge

Article 65

Contractes en pràctiques

La retribució del treballador contractat "en pràctiques" serà com a mínim el 80% o el 90% 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.

Article 66

Contractes d'aprenentatge

La retribució del treballador contractat en "aprenentatge" no serà inferior al 75%, el 80% i el 85% del salari fixat en aquest Conveni per a un treballador que realitzi l'ofici o el lloc de treball qualificat al que pretén arribar l'aprenent durant, respectivament, el primer, segon i tercer any de vigència del contracte. En cap cas, però, cobrarà menys del salari mínim interprofessional.

CAPÍTOL 11

Condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial establert al Conveni

Article 67

67.1 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.

67.2 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 fos sin causa directa del tancament de l'empresa, podran aquestes deixar d'aplicar-les.

67.3 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 requereix, la Comissió paritària no autoritzaria les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades al present Conveni.

67.4 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.

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

CAPÍTOL 12 Clàusula final

Article 68

Els signants d'aquest Conveni crearan una comissió amb la finalitat de pactar específicament un marc global d'incentivació i promoció per a tot el personal i el desenvolupament professional per al personal assistencial titulat de grau superior i diplomad. Aquesta comissió estarà integrada pels negociadors d'aquest Conveni, que hi tindran els mateixos vots que han tingut en la comissió negociadora del Conveni.

Aquesta comissió tindrà, a més, caràcter participatiu amb la finalitat de recollir els plantejaments dels diferents col·lectius professionals. Es constituirà el dia 15 de gener de 1997 amb el mandat de deixar definits els eixos bàsics de l'acord, incloent-hi el calendari d'actuacions per la seva posada en pràctica, en el termini de tres mesos.

Els acords d'aquesta comissió tindrà la mateixa eficàcia del present Conveni al qual hi seran incorporats.

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: 1, 2, 3.

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

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

Nivells: 1, 2, 3.

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 infermeria, auxiliar tècnic especialista, vigilant psiquiàtric.

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 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: 1-2.

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: 1-2.

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

Llocs de treball que engloba: porta lliures, mecànic/a, sanitari, ajudant sanitari, netejador/a, mossos, 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 capacitació i formació.

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

Nivell 3 i successius: és el postgraduat que segueix el tercer, quart i cinquè any d'un pla de capacitació i formació.

Subgrup 1.2. Facultatiu de 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 titulació especialitzada, pot acreditar una experiència hospitalària postlicenciatura, que no arriba a cinc anys.

Nivell 2: 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 3: 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/es.

Grup 3

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

Aquest grup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell 1:
Auxiliars d'infermeria (ADI).
Auxiliars de tècnics especialitzats (ATE).
Cuidadors psiquiàtrics.

Nivell 2
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 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 para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball:

Porta lliures.

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 titulat 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 para-assistencial 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 para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-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 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 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 para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB): són els treballadors que, amb una formació bàsicamínima 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

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	Nivell	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	3	1.809.792	129.271
AS-TGS	Fac. form.	2	1.809.792	129.271
AS-TGS	Fac. form.	1	1.809.792	129.271
AS-TGS	Fac. plant.	3	2.233.237	159.517
AS-TGS	Fac. plant.	2	2.211.867	157.990
AS-TGS	Fac. plant.	1	2.211.867	157.990
AS-TGM	Inferm.	—	1.905.045	136.075
AS-TFPT	Tècn. esp. s	2	1.587.537	113.396
AS-TFPT	Aux. t.e.s.	1	1.428.783	102.056
AS-TFPT	Aux. Inferm.	1	1.428.783	102.056
PAS-TGS	Divers	—	2.222.552	158.754
PAS-TGM	Divers	—	1.905.045	136.075
PAS-TFPT	F. administ.	2	1.587.537	113.396
PAS-TFPT	F. administ.	1	1.428.783	102.056
PAS-TFPT	F. s. divers	2	1.587.537	113.396
PAS-TFPT	F. s. divers	1	1.428.783	102.056
AS-PAS	Subaltern	—	1.270.030	90.716

ANNEX 4

Plus Conveni

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	Nivell	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	3	412.760	29.483
AS-TGS	Fac. form.	2	190.504	13.607
AS-TGS	Fac. form.	1	31.751	2.268
AS-TGS	Fac. plant.	3	1.435.653	102.547
AS-TGS	Fac. plant.	2	947.943	67.710
AS-TGS	Fac. plant.	1	947.943	67.710
AS-TGM	Inferm.	—	1.063.650	75.975
AS-TFPT	Tècn. esp. s	2	793.769	56.698
AS-TFPT	Aux. t.e.s.	1	555.638	39.688
AS-TFPT	Aux. inf.	1	555.638	39.688
PAS-TGS	Divers	—	1.397.033	99.788
PAS-TGM	Divers	—	825.519	58.966
PAS-TFPT	F. administ.	2	642.953	45.925
PAS-TFPT	F. administ.	1	671.528	47.966
PAS-TFPT	F. s. divers	2	571.513	40.822
PAS-TFPT	F. s. divers	1	476.261	34.019
AS/PAS	Subaltern	—	511.187	36.513

ANNEX 5

Retribució anual fixa

Per jornades completes

Grup. prof	Lloc treball	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	3	2.222.552	158.754
AS-TGS	Fac. form.	2	2.000.297	142.878
AS-TGS	Fac. form.	1	1.841.543	131.539
AS-TGS	Fac. plant.	3	3.668.890	262.064
AS-TGS	Fac. plant.	2	3.159.810	225.701
AS-TGS	Fac. plant.	1	3.159.810	225.701
AS-TGM	Inferm.	—	2.968.694	212.050
AS-TFPT	Tècn. esp. s	2	2.381.306	170.093
AS-TFPT	Aux. t.e.s.	1	1.984.421	141.744
AS-TFPT	Aux. inf.	1	1.984.421	141.744
PAS-TGS	divers	—	3.619.585	258.542
PAS-TGM	divers	—	2.730.564	195.040
PAS-TFPT	F. administ.	2	2.230.490	159.321
PAS-TFPT	F. administ.	1	2.100.311	150.022
PAS-TFPT	F. s. divers	2	2.159.051	154.218
PAS-TFPT	F. s. divers	1	1.905.045	136.075
AS-PAS	Subaltern	—	1.781.217	127.230

ANNEX 6

Plus de vinculació (1995)

Per jornades completes

Anys treballats	Total	/14
1	9.203	657
2	18.406	1.315
3	27.609	1.972
4	36.812	2.629
5	46.016	3.287
6	52.151	3.725
7	58.286	4.163
8	64.422	4.602
9	70.557	5.040
10	76.693	5.478
11	82.828	5.916
12	88.963	6.355
13	95.099	6.793
14	101.234	7.231
15	107.370	7.669
16	113.505	8.108
17	119.640	8.546
18	125.776	8.984
19	131.911	9.422
20	138.047	9.860
més de 20	138.047	9.860

ANNEX 7

Plus de responsabilitat

Per jornades completes

Grup prof.	Lloc treball	N.R	Anual	/14
AS-TGS	Fac. plant.	3	1.270.030	90.716
AS-TGS	Fac. plant.	2	952.522	68.037
AS-TGS	Fac. plant.	1	635.015	45.358
AS-TGM	Inferm.	3	476.261	34.019
AS-TGM	Inferm.	2	396.884	28.349
AS-TGM	Inferm.	1	317.507	22.679
PAS-TGS	Divers	3	635.015	45.358
PAS-TGS	Divers	2	555.638	39.688
PAS-TGS	Divers	1	476.261	34.019
PAS-TGM	Divers	3	396.884	28.349
PAS-TGM	Divers	2	317.507	22.679
PAS-TGM	Divers	1	238.131	17.009
PAS-TFPT	F. adm./s.divers	3	190.504	13.607
PAS-TFPT	F. adm./s.divers	2	158.754	11.340
PAS-TFPT	F. adm./s.divers	1	127.003	9.072

ANNEX 8

Valor hora extra (1995)

Grup prof.	Lloc treball	N
AS-TGS	Fac. form.	3
AS-TGS	Fac. form.	2
AS-TGS	Fac. form.	1
AS-TGS	Fac. plant.	3
AS-TGS	Fac. plant.	2
AS-TGS	Fac. plant.	1
AS-TGM	Inferm.	—
AS-TFPT	Tècn. esp. s	2
AS-TFPT	Aux. t.e.s.	1
AS-TFPT	Aux. inf.	1
PAS-TGS	Divers	—
PAS-TGM	Divers	—
PAS-TFPT	F. administ.	2
PAS-TFPT	F. administ.	1
PAS-TFPT	F. s. divers	2
PAS-TFPT	F. s. divers	1
AS-PAS	Subaltern	—

ANNEX 9

Valor hora de guàrdia (1995)

Grup. prof.	Lloc treball	Llista	Presència
AS-TGS	Fac. form	438	1.094
AS-TGS	Fac. plant	620	1.550
AS-TGM	Infermeria	401	1.003
AS-TFPT	Tècn. esp. s.	365	912
AS-TFPT	Aux. t.e.s.	319	798

(97.086.034)

Grup. prof.	Lloc treball	Llista	Presència
AS-TFPT	Aux. inf.	319	798
PAS-TGS	Divers	438	1.094
PAS-TGM	Divers	365	912
PAS-TFPT	F. administ.	292	729
PAS-TFPT	F. administ.	255	638
PAS-TFPT	F. s. divers	292	729
PAS-TFPT	F. s. divers	255	638
AS-PAS	Subaltern	237	593

RESOLUCIÓ

de 17 de març de 1997, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per a l'any 1997.

Vist el text de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, subscrit, per una part, per Fegmetall, Corve Associació i el Gremi d'Instal·ladors, i de l'altra per CCOO i UGT, el dia 20 de gener de 1997, i d'acord amb el que estableix l'article 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març,

pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 25/1990, de 9 de gener; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per a l'any 1997 al Registre de convenis d'aquesta Delegació de Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquesta Delegació.

—3 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 17 de març de 1997

JOAN VIGATÀ I MINGUET
Delegat territorial de Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona

Quadre de retribucions per categories professionals any 1997

N: nivell; C: categories professionals; S: salari anual; SM: salari mensual; SD: salari diari; VHD: valor hora descompte.

N	C	S	SM	SD	VHD
1	Enginyers, arquitectes i llicenciats	3.427.072	244.791		1.919
2	Perits i aparelladors				
2	Practicants	2.948.948	210.639		1.651
2	Ajud. enginyers/arquitect.				
3	Graduats socials				
3	Cap de taller	2.533.838	180.988		1.419
3	Cap 1a administratiu				
4	Delin., dibuixant, projec.	2.434.480	173.891		1.363
5	Mestres industrials				
5	Mestres ens. primari i el.				
5	Mestre de taller	2.265.365	161.812		1.268
5	Cap 2a administratiu				
6	Encarregats				
6	Delineants de 1a	2.144.767	153.198		1.201
6	Oficial 1a administrat.				
7	Oficial 1a d'ofici	1.983.700		4.668	1.111
8	Delineants de 2a				
8	Of. 2a administratiu	1.896.732	135.481		1.062
8	Dependent pral. economat				
8	Oficial 2a d'ofici			4.463	
9	Capatàs d'especialistes	1.811.520	129.394		1.014
9	Xofer	1.822.019	130.144		1.020
9	Oficial 3a d'ofici	1.822.019		4.287	1.020

N	C	S	SM	SD	VHD
10	Capatàs de peons				
10	Calcador de plànols				
10	Llister	1.677.152	119.797		939
10	Magatzemista				
10	Especialista d'ofici			3.946	
11	Reproductor de plànols				
11	Aux. tècnic d'oficina	1.616.860	115.490		905
11	Auxiliar administratiu				
11	Peó			3.804	
12	Porter				
12	Ordenança				
12	Dependent aux. d'economat	1.417.505	101.250		794
12	Telefonista fins a 50 tel.				
12	Telefonista més de 50 tel.				
13	Aspir. 17 anys d'oficines				
13	Aspir. 17 anys administ.	1.083.650	77.404		607
13	Grum de 17 anys				
13	Marmitó de 17 anys				
14	Aspirants 16 anys d'ofic.				
14	Aspirants 16 anys administ.	872.917	62.351		489
14	Grum de 16 anys				
14	Marmitó de 16 anys				
15	Aprenent 1r any	868.967		2.045	487
15	Aprenent 2n any	1.026.960		2.416	575
15	Aprenent 3r any	1.184.954		2.788	663

Personal de neteja: 594 ptes. hora.