

RESOLUCIÓ

EMO/2790/2012, de 3 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 79000815011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2012-2013 subscrit, per la part empresarial pels representants de Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) i per la part social pels representants de CCOO i UGT, en data 26 de juny 2012, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refòs de la llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 3 de desembre de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 79000815011994)

CAPÍTOL 1*Disposicions generals***Article 1***Àmbit funcional*

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica als centres que a continuació es detallen que estiguin compresos en l'àmbit territorial a què fa referència l'article 2:

Tots els establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisi clínics, sempre i quan el centre no pertanyi a la xarxa hospitalària d'utilització pública de Catalunya.

Centres sociosanitaris i centres de salut mental que no acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el CatSalut.

Residències de tercera edat en què la seva activitat sigui fonamentalment sanitària

Article 2*Àmbit territorial*

El conveni afectarà a tots els centres de treball i als treballadors/es que prestin els seus serveis en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de Catalunya, encara que la seu central radiqui fora de l'esmentat territori.

Article 3*Àmbit personal*

L'àmbit d'aquest Conveni comprèn tot el personal que presta serveis a les empreses afectades.

Article 4*Vigència*

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà mateix del dia en què sigui signat, excepte en aquells articles que es pacti una entrada en vigor diferent.

La vigència d'aquest conveni, un cop denunciat i conclusa la durada pactada tindrà un termini màxim de 24 mesos.

Article 5*Durada*

La durada d'aquest conveni és de 2 anys, amb data d'inici el 1 de gener de 2012 i finalització el 31 de desembre de l'any 2013.

Article 6*Pròrroga, denúncia i revisió*

El present Conveni s'entendrà prorrogat per períodes iguals de temps, si cap de les parts no procedeix a la seva denúncia, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia, que podrà ser efectuada per qualsevol de les representacions, empresarial o sindical signants d'aquest Conveni, s'haurà de realitzar per escrit, comunicant-la a les representacions i a l'autoritat laboral. En un termini màxim d'un mes, a partir de la recepció de la comunicació de denúncia es procedirà a constituir la Comissió Negociadora del conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre i ambdues podran establir un calendari o pla de negociació.

Article 7*Prelació de normes*

Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses que comprèn i els seus/seves treballadors/es, amb caràcter preferent.

Amb caràcter supletori, pel que fa a tot el que el conveni no preveu, cal aplicar les disposicions de l'ET i de la resta de disposicions laborals de caràcter general.

Article 8*Absorció o compensació*

Les retribucions que aquest Conveni estableix compensen i absorbeixen totes les que hi hagi al moment de l'entrada en vigor del mateix, independentment de la seva naturalesa o del seu origen.

Les millores retributives o de condicions laborals que es promulguin durant la vigència d'aquest Conveni per disposició legal d'aplicació general, només tenen eficàcia i són aplicables si, considerant-les en conjunt i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni. Altrament, són absorbides per les del Conveni.

Article 9*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

Article 10*Condició més beneficiosa*

D'acord amb el que estableix l'ET, cal respectar les condicions superiors pactades que les empreses han establert en el moment que aquest Conveni entri en vigor i que el superin amb caràcter global.

Les condicions que aquest Conveni fixa s'han de considerar mínimes, i cap pacte en sentit contrari entre treballador/a i empresa no pot prevaler sobre el que estableix.

Article 11*Comissió paritària*

1. Es crea una Comissió paritària formada per un màxim de 14 membres que queden distribuïts de la següent manera, 7 per part d'ACES, 4 per part de CCOO i 3 per part d'UGT.

2. Els acords de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran en tot cas per majoria de cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.

3. La Comissió es reunirà quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.

4. La Comissió paritària es dotarà d'un/a President/a, el qual alhora podrà dotar-se d'un/a Secretari/a. La Presidència o si escau la Secretaria convocarà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions. La sol·licitud s'efectuarà a la Secretaria per escrit i amb indicació de l'assumpte o assumptes a tractar.

La Presidència o si escau la Secretaria, en el termini dels 4 dies següents a la recepció de la sol·licitud, assenyalarà dia i hora per a la celebració de la reunió, que haurà de comunicar per escrit a les parts.

5. El domicili de la comissió s'assenyala en el carrer Muntaner, 262, 2º 2ª, 08021 de Barcelona, seu d'ACES (Associació Catalana d'Entitats de Salut).

6. Les Funcions i procediments de la Comissió paritària seran:

6.1. La Comissió paritària a que es refereix l'article anterior, tindrà les següents funcions:

a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.

b) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present Conveni.

c) A instància d'alguna de les parts, patronals o sindicats, intervenir i/o intentar conciliar, si escau, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes, arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, puguin suscitar-se en l'aplicació del present Conveni.

d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en els termes previstos en l'apartat 2 d'aquest article, sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present Conveni.

e) Si fos necessari, la Comissió paritària podrà, durant la vigència del Conveni, modificar-lo. En aquest cas, a més de la incorporació de la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, haurien de concórrer els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'E.T.

f) Fixar, conforme a l'establert en l'article 50.2, les taules salarials del conveni de conformitat amb els pactes en el mateix.

g) En el cas de, que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'E.T, no s'arribés a acord en l'empresa en la negociació de la modificació substancial de condicions de treball s'estarà al que indica la Disposició Addicional 2 d'aquest conveni.

h) En el cas que la Comissió arribés a un acord s'estarà al determinat en el mateix.

En cas que la citada Comissió no assolís un acord s'estarà al que indica la Disposició Addicional 2 d'aquest conveni.

i) En els supòsits d'absència de representants dels treballadors en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats CCOO i UGT, tret que els treballadors atribueixin la seva representació a una comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'E.T.

j) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part del mateix.

6.2 Tant les parts signatàries del present Conveni com les empreses i treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del mateix s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària quantes dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme a l'establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

3. S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió paritària haurien de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com contingut mínim obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formuli a la Comissió.

A l'escrit de consulta s'acompanyaran quants documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

6.3 La Comissió podrà recaptar, per via d'ampliació, quanta informació o documentació estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte del qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

6.4 La Comissió paritària, una vegada rebut l'escrit de consulta o, si escau, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada emetent la corresponent resolució.

Article 12

Submissió de qüestions a la Comissió paritària

Totes dues parts convenen i recomanen de sotmetre qualsevol dubtes, discrepàncies o conflictes que es presentin arran de l'aplicació o de la interpretació del Conveni al dictamen de la Comissió, abans de plantejar els diversos supòsits davant la jurisdicció competent. La Comissió ha d'emetre el dictamen esmentat amb audiència, en tot cas, de les parts interessades.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 13

Salari de conveni

Art. 13.1 Pel primer any de vigència del conveni s'acorda un augment del salari base del 0,50% per tots els grups professionals i nivells, aplicable amb efectes retroactius d'1 de gener de 2012. Els endarreriments generats es faran efectius com a màxim durant el primer mes natural següent a la publicació del conveni en el DOGC.

Art. 13.2 Pel segon any de vigència del conveni s'acorda un augment del salari base del 0,60% per tots els grups professionals i nivells, aplicable amb efectes des d'1 de gener de 2013.

Art. 13.3 Les taules salarials dels anys 2012 i 2013 s'adjunten com annex a aquest conveni.

Art. 13.4. Els imports assenyalats a les taules s'entenen referits a la jornada completa del conveni, percebent-se a prorrata en altre cas.

Article 14*Plus de diumenges*

L'import del plus de diumenge és el que consta a la taula següent per cada hora que es treballi entre les 0 i les 24 hores del diumenge:

Grup 1: 5 €

Grup 2: 4,5 €

Resta de grups: 3,5€

En el cas de coincidir un festiu especial en diumenge, prevaldrà el plus de festiu especial sobre aquest. El plus de diumenge es percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

Article 15*Plus de dissabtes*

L'import del plus de dissabte és el que consta a la taula següent per cada hora que es treballi entre les 0 i les 24 hores del dissabte:

Grup 1: 2,5 €

Grup 2: 2,25 €

Resta de grups: 1,75 €

En el cas de coincidir un festiu especial o intersetmanal en dissabte, prevaldrà el plus de festiu sobre aquest. El plus de dissabte es percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

Article 16*Deducció per manutenció i allotjament*

Cal efectuar al personal afectat a aquest Conveni que gaudeixi del benefici de manutenció i allotjament, en règim total o parcial, les deduccions mensuals del salari, que s'estableix a l'annex 3.

Article 17*Plus de compensació d'ajut familiar*

17.1 Les quantitats que figuren en l'annex 4 s'abonaran a tot el personal que tinguin al seu càrrec cònjuge o fills menors de 18 anys que no treballin, o pare, mare i/o afins que convisquin al seu domicili, al seu càrrec. La prestació per cònjuge s'aplicarà també en els casos de parelles de fet reconegudes com a tals en la legislació catalana sobre parelles de fet.

Aquest plus, en cas que es generi dret a percebre'l per part del treballador, es percebrà íntegra, no proporcional a la jornada treballada.

17.2 Disminuïts: Percebran un plus segons annex 5, el/la treballador/a que tingui al seu càrrec cònjuge o fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, reconeguts per la Seguretat Social, que doni dret a la prestació de protecció a la família.

La percepció d'aquesta prestació per cada un dels disminuïts, es incompatible en tot cas, amb la prestació general d'ajuda familiar establerta en aquest article, per a aquests familiars

Article 18*Antiguitat*

18.1 Aquest plus es retribuirà, en la quantia que s'indica a les taules de l'annex 6.

18.2 Aquest import es retribuirà en les 12 mensualitats i en les 2 pagues extraordinàries.

18.3 Es considera el dret a percebre-la a partir del dia d'ingrés a l'empresa, sigui quina sigui la modalitat contractual que s'hagi pactat.

18.4 Aquestes quantitats es refereixen a la jornada completa establerta en el conveni i es percebran prorratejades en un altre cas.

Article 19

Premi de fidelitat

S'estableix un premi de fidelitat en els termes següents:

19.1 El personal que durant tota la vigència d'aquest conveni o els successius, compleixi vint-i-cinc anys de permanència a la empresa, tindran dret, al consolidar l'antiguitat, a un premi consistent en un mes de vacances, addicional al que tenen per dret de gaudir en aquell any. El/la treballador/a podrà substituir aquest premi per la seva compensació en metàl·lic.

19.2 Les empreses que tinguin més d'un/a treballador/a que compleixi aquests requisits, podran aplicar aquests premis esglaonadament.

19.3 Tot treballador/a amb una antiguitat en l'empresa de més de deu anys, en el cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o acomiadament objectiu, que determini en ambdós casos l'extinció del contracte, tindran dret a aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de vint-i-cinc anys, establert amb caràcter general.

19.4 A partir d'1 de gener de 2.013

On diu:

El/la treballador/a podrà substituir aquest premi per la seva compensació en metàl·lic.

Dirà

A petició del treballador i previ acord entre les parts es podrà optar per la seva compensació en metàl·lic, sigui total o parcial, en aquest últim cas la resta es compensarà amb temps de descans.

Igualment es podrà acordar el gaudiment del temps de descans en un o més períodes diferents en el transcurs d'un any a partir de que es genera el dret.

Article 20

Hores extraordinàries

20.1 Les hores extraordinàries, quan siguin retribuïdes, ho seran amb un 25% sobre el valor de l'hora ordinària.

20.2 Es recorda a les empreses i al personal que el límit legal establert per a la realització d'hores extraordinàries és de 80 hores l'any.

20.3 Les hores extraordinàries estructurals seran les que es realitzin per cobrir les necessitats eventualment extraordinàries en el centre sanitari.

Els comitès d'empresa i delegats/delegades de personal, tindran en relació a aquestes hores extraordinàries estructurals, les facultats que les normes legals vigents els hi atribueixen.

Article 21

Pagues extraordinàries de juny i desembre

Les 2 gratificacions extraordinàries respectives, equivalents al valor d'una mensualitat del salari de conveni més l'antiguitat, s'han de pagar els mesos de juny i desembre a tot el personal afectat per aquest conveni.

Les gratificacions esmentades s'han de fer efectives: la primera abans del 20 del mes de juny, i la segona abans del 22 de desembre.

Cal pagar la part proporcional del valor d'aquestes gratificacions d'acord amb el temps treballat, en prorratgeig anual, per la qual cosa la de desembre s'estén de gener a desembre i la de juny, de juliol a juny.

En cas d'acord entre empresa i treballador es podrà distribuir el sou anual marcat per aquest conveni en 12 mensualitats, en aquest cas no serà d'aplicació la resta d'aquest article.

Article 22

Plus transport

22.1 Les empreses hauran d'abonar als seus treballadors el plus transport d'acord amb les taules especificades a l'annex 7.

22.2. Correspondrà el plus de jornada continuada sempre que el personal de jornada partida gaudeixin de manutenció al centre.

Article 23

Plus distància

Les empreses han de pagar al personal que resideix fora del municipi on s'ubica el centre de treball, l'import dels viatges que fa amb els mitjans habituals de transport públic.

Quan no hi hagi transport públic en horari laboral del treballador entre el municipi de residència del personal i el del centre de treball, s'abonarà l'import de 0,18€ per quilòmetre, prenent com a referència la distància oficial entre municipis.

Si un/a treballador/a resident al municipi on s'ubica el centre de treball canvia la seva residència a un altre municipi, no té dret a aquest plus.

La percepció del plus de distància és incompatible amb la del plus de transport.

Article 24

Plus de responsabilitat, supervisió o comandament

24.1 Es defineix com un plus 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 o supervisió.

24.2 Aquests plus es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar –per qualsevol causa– les funcions esmentades.

24.3 Aquest plus serà com a mínim equivalent a un 10% del seu salari base.

Article 25

Uniformes

Les empreses han de facilitar amb periodicitat anual, els uniformes que calguin segons les normes de cada centre. Les comeses de rentar i planxar aquests uniformes són a càrrec de l'empresa.

Així mateix i amb la mateixa periodicitat, caldrà facilitar els complements que calguin, com ara mitges i calçat, a cada membre del personal.

Sense perjudici d'establir la periodicitat anual per a la seva reposició es substituiran en tot cas quan sigui necessari per deterioració d'aquests.

El personal està obligat a dur l'uniforme complet, a tota hora, dins el recinte del centre de treball.

Article 26

Dietes

Es retribuïran al personal que acrediti que hi té dret, d'acord amb els annexos 8

El personal ha de rebre la dieta completa en cas que pernocti fora del seu domicili habitual.

Article 27

Jubilació obligatòria

27.1 D'acord amb el previst en la Llei 14/2005 de l'1 de juliol, el personal, independentment del grup professional al que pertanyi, haurà de jubilar-se forçosament quan compleixi l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social.

Únicament el personal no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot havent fet l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, quan no acrediti els preceptius anys de carència que exigeix la legislació vigent. En tot cas, el treballador/a afectat per l'extinció del contracte de treball, haurà de tenir cobert el període mínim de cotització que el permeti aplicar un percentatge d'un 80% de la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió, i complir amb la resta de

requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

27.2 La jubilació forçosa d'un/a treballador/a, encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball, haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal a fix, o d'un contracte a temps parcial en un contracte a temps complert d'un altre/a treballador/a, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la Representació legal del personal d'aquestes conversions o ampliacions.

Article 28

Plus nocturnitat

El plus de nocturnitat consistirà en un 25% del salari conveni al que fa referència l'art. 13 del present conveni a l'annex 2.

Aquest plus s'abonarà proporcionalment a les hores treballades en el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores, llevat que el salari s'hagi establert atenent a què el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa. En l'esmentat annex 2, es reflexa el plus de nocturnitat en valors mensuals i jornada completa en horari nocturn.

Article 29

Festius especials

Pel seu especial significat, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'Any. El personal que presti serveis des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 de desembre fins la finalització del torn de tarda del dia 25, i des de l'inici del torn de nit del dia 31 de desembre a l'1 de gener, fins la finalització del torn de tarda del dia 1, percebran un plus econòmic en les següents condicions:

- a) Si es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% sobre el valor del dia.
- b) Si no es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% del qual li correspon cobrar segons l'article 33.4 d'aquest conveni.

Article 30

Rebut salaris

És una obligació ineludible que es confeccionin els rebuts de salari en els models oficials o en els substitutius degudament autoritzats. Aquests rebuts han d'indicar conceptes retributius meritats pel personal, degudament desglossats, i han d'especificar les retencions aplicades i les prestacions de la Seguretat Social pagades, i també les bases per les quals es cotitza a la Seguretat Social. Cal lliurar-ne el duplicat al treballador.

Amb l'objectiu d'afavorir la simplicitat, els augments retributius atorgats per aquest conveni, s'han d'integrar en els conceptes corresponents, sense que s'hagin de desglossar.

Al rebut de salaris ha de constar el grup i nivell a que pertany el/la treballador/a.

CAPÍTOL 3

Condicions Laborals

Article 31

Jornada i horari

31.1 La jornada laboral d'aquest conveni s'estableix en 1.734 hores per torns de dia i 1.714 hores per torns de nit.

31.2. Es respectaran les condicions particulars més beneficioses existents en l'actualitat en la matèria.

Article 32

Atenció continuada per a facultatius

Per donar cobertura al funcionament continuat i permanent dels establiments

sanitaris i/o d'atenció a les urgències i emergències mèdiques, el personal podrà fer una jornada complementària que sumada a la jornada ordinària no excedirà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput quadrimestral.

No computarà en aquesta durada màxima, els períodes en què el personal estigui en situació de localització, llevat que la seva presència física en el centre sigui requerida, i per l'exacta durada d'aquesta.

S'implanta una retribució específica per hora treballada en atenció continuada de presència en dies laborables, diumenges i/o festius, segons l'annex 12.

La jornada complementària no tindrà en cap cas consideració de jornada extraordinària.

Article 33

Diumenges i festius

33.1 Es garanteix a tot el personal afectat per aquest conveni gaudir en forma alterna de 2 de cada 4 diumenges.

33.2 S'aplicarà el calendari de dies festius establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

33.3 El calendari laboral a cada centre s'establirà amb periodicitat anual, prèvia consulta al Comitè d'empresa i/o Delegats del personal dins del primer trimestre de cada any, a partir de la signatura del conveni.

33.4 Les hores treballades en dia festiu intersetmanal que no tinguin descans compensatori, s'abonaran amb un 75% de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària.

33.5 Les hores treballades en dia festiu intersetmanal que tinguin descans compensatori es retribuïran:

Grup 1: 5 €

Grup 2: 4,5 €

Resta de grups: 3,5€

Article 34

Vacances

34.1 El període de vacances s'ha de gaudir preferentment de maig a setembre, ambdós inclosos. En aquest cas, és gaudirà de 30 dies naturals. Si no és possible gaudir-les durant el període esmentat, les vacances seran de 34 dies naturals.

34.2 En el moment d'establir els quadres de vacances, de comú acord entre l'empresa i els/les representants del personal, es tindrà en compte les sol·licituds fetes pel personal individualment de fraccionament de les vacances en 2 períodes. Aquest fraccionament s'establirà de comú acord entre l'empresa i els/les representants del personal.

34.3 En el supòsit que el personal, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per maternitat, per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica greu i urgent, no perdrà el seu dret a gaudir-les dintre del mateix any natural.

34.4 Les vacances començaran sempre en dia laborable per al personal.

34.5 El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, com a mínim, del començament del gaudiment.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis del ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que

corresponen, el treballador podrà fer-lo una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

Article 35

Festes de Setmana Santa i Nadal

Els/Les treballadors/es tenen dret a 1 dia festiu per Setmana Santa i un altre per Nadal. Tots 2 dies s'han de gaudir durant la Setmana Santa o en la Setmana de la festa de Nadal. Per raons organitzatives es poden gaudir aquests dies de festa fora d'aquest període, però dins de les 2 setmanes anteriors o posteriors a la Setmana Santa o Nadal. Si el gaudir d'aquests dies festius dins els períodes esmentats no és possible, a petició del treballador/a s'ha de compensar econòmicament o amb un altre dia de descans tal i com les altres festes d'entre setmana.

Els dies festius de Setmana Santa i Nadal tindran, la consideració de jornada efectivament treballada.

Article 36

Interrupció per descans

36.1 Descans entre jornades. Entre jornada i jornada de treball haurà un descans ininterromput de 12 hores com a mínim.

36.2 Descans setmanal. El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 36 hores, acumulable per períodes de fins 14 dies.

36.3 Descans dins de la jornada. El personal que fa un horari continuat de 12 hores té dret a 45 minuts de descans retribuït dins la seva jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

El personal que fa un horari continuat de més de 5 hores té dret a un descans retribuït de 20 minuts dins la jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

Article 37

Incapacitat temporal (IT), Risc durant l'embaràs i lactància materna

37.1 Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral.

En els supòsits d'IT, derivada de malaltia comuna i accident no laboral, les empreses garantirán al seu personal el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebi la totalitat del salari mensual pactat en el present conveni pels següents períodes:

- a) 30 dies discontinus per any natural, i
- b) Fins 90 dies continus per any natural

Només en la situació de baixa per malaltia comuna, i des del segon procés de baixa, existirà una carència de 7 dies que no seran retribuïts, més que amb el que estableix la legislació vigent sense els complements propis de les altres situacions regulades. El total de dies de carència no computaran als efectes dels dies establerts en el paràgraf primer.

37.2 Incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional.

En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional, les empreses garantirán al seu personal el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebi la totalitat del salari mensual pactat en el present conveni fins a un total de 120 dies per any natural, en un o varis períodes de baixa.

37.3 En la situació de risc de l'embaràs i lactància s'estarà a l'establert a la normativa vigent.

37.4 En qualsevol procés d'incapacitat temporal existeix la obligatorietat d'aportar els justificants de la baixa mèdica, independentment dels dies que duri el procés. La presentació del justificant s'haurà de fer per qualsevol dels mitjans de comunicació habituals (presencials o no presencials) a l'empresa en un termini màxim de 48 hores.

Article 38*Permisos*

38.1 Aquest redactat serà d'aplicació a partir d'1 de gener de 2013

a) El personal afectat per aquest conveni té dret a un permís retribuït de 2 dies per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte a la qual el personal no ha d'aportar cap justificant.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència.

El gaudiment del permís no excedirà d'1 dia per cada semestre de l'any natural.

Aquest dies s'entendran proporcionals al temps de prestació de servei.

b) El personal afectat per aquest conveni té dret a un permís que no computarà com a jornada efectivament treballada, i per tant caldrà recuperar, de 16 hores per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte a la qual el personal no ha d'aportar cap justificant.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència i hauran de ser acceptades per la empresa excepte si la necessitat del servei ho impedeix, fet que no podrà impedir el gaudiment del permís dintre de l'any natural.

El gaudiment del permís no excedirà de 8 hores per cada semestre, que no es podran fraccionar en mòduls inferiors a 4 hores, excepte pacte en contrari. La recuperació d'aquestes hores per part del treballador s'haurà d'efectuar com a molt tard el primer trimestre de l'any següent.

Aquestes hores s'entendran proporcionals al temps de prestació de servei.

38.2 El permís en cas de matrimoni és de 15 dies naturals, acumulables al període de vacances. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin, d'acord amb la Llei catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parella.

38.3 En el cas de naixement d'un fill/una filla, el permís és de 3 dies naturals, que es poden ampliar a 5 dies naturals si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres.

38.4 El permís és de 2 dies, ampliable a 7, si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres, per malaltia o accident greu o hospitalització del cònjuge, fill, pare o mare d'un o de l'altre cònjuge, néts, avis o germans. El parentiu s'ha d'entendre tant per consanguinitat com per afinitat fins el segon grau. En tot cas també es considerarà malaltia greu aquella que exigeixi intervenció quirúrgica amb anestèsia general o epidural.

Es té dret també a aquest permís en cas de intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

El treballador podrà escollir quan gaudir aquest permís d'entre tots els dies que duri la hospitalització o el repòs domiciliari als que es fa referència en aquest article

38.5 En cas de mort dels familiars esmentats, el permís és de 2 dies, també ampliables a 5 si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres del seu domicili.

38.6 Per trasllat de domicili habitual, el permís és d'1 dia.

38.7 Cal donar un permís pel temps indispensable per donar compliment a un deure inexcusable de caràcter públic.

38.8 També s'han de concedir els permisos necessaris per a concórrer a exàmens, com també una preferència per triar el torn de feina si aquest és el règim instaurat a l'empresa, en cas que cursi regularment estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, tenint en compte que només es retribueixen aquells permisos que corresponen a 10 dies per any natural.

El personal gaudeix d'aquest permís el dia natural en què té l'examen, si presta serveis al centre de jornada diürna. Si treballa al torn de nit, gaudeix del permís la nit abans del dia de l'examen.

Els exàmens de proves d'accés a cicles formatius o titulacions acadèmiques oficials o per a la realització d'examen d'oposició pública no donen dret a aquest permís.

38.9 Les treballadores embarassades tindran dret a gaudir de permís per temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins la seva jornada laboral.

38.10. Els permisos a que fa referència aquest article, si es gaudeixen, tenen a tots els efectes la consideració de jornada de treball efectiu, llevat de l'establert a l'art. 38.1.b) d'aquest conveni.

Article 39

Suspensió del contracte de treball per paternitat

Al naixement d'un/una fill/a, adopció o acolliment, el treballador/a tindrà dret a la suspensió del contracte de treball durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en 2 dies més per cada fill/a a partir del/la segon/a. El treballador/a haurà de preavisar a l'empresari amb la suficient antelació.

La suspensió dels contracte a què es refereix aquest article es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, previ acord entre empresa i treballador.

Article 40

Excedència especial per tenir cura de menors o familiars

El personal tindrà dret a un període de excedència de durada no superior a 4 anys per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a contar des de la data de naixença o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

També tindrà dret el personal a una excedència de duració no superior a 2 anys per atendre a un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no es pugui valer per si mateix, sempre que no desenvolupi cap activitat retribuïda. Aquesta excedència que podrà gaudir-se de forma fraccionada constitueix un dret individual del personal, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ai podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en el qual el personal romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència, a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresari/a, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

El personal contractat com a interí per a substituir a un/a treballador/a durant el període de baixa per maternitat té prorrogat automàticament el seu contracte d'interinitat durant tot el temps de l'excedència, sense que calgui cap especificació ni aclariment al contracte subscrit a aquest efecte.

Les excedències regulades en aquest article s'han de sol·licitar sempre per escrit, amb 15 dies d'antelació com a mínim, respecte a la data en què comença. L'empresa ha de comunicar la concessió, també per escrit, en el termini dels 5 dies següents.

Les excedències regulades en aquest article, no es retribueixen però si computen a l'efecte de l'antiguitat. Al final del primer any d'excedència, tindrà dret a reincorporar-se automàticament al seu lloc de treball amb les mateixes condicions que tenia abans. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup.

Article 41

Excedències voluntàries

41.1 El personal amb un any de servei pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos, ni superior a 5 anys, el temps que dura aquesta situació no es computa a cap efecte.

Aquesta sol·licitud s'haurà de presentar per escrit amb un mínim de un mes d'antelació a la data prevista per l'inici. Per la petició de les prorrogues també s'estableix el preavís d'un mes.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim, aquesta podrà prorrogar-se anualment fins el límit.

L'excedència sempre s'ha de considerar atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa mentre aquesta duri, i no es pot utilitzar per prestar serveis en empreses o institucions que apliquin aquest conveni.

Si el personal no sol·licita el reingrés o pròrroga un mes abans que se li acabi l'excedència, se'l dona de baixa definitiva a l'empresa. Si sol·licita el reingrés, està condicionat al fet que hi hagi una vacant a l'empresa del mateix grup professional.

El personal amb una excedència voluntària reconeguda ha de cobrir un nou període de, com a mínim, 4 anys de serveis efectius a l'empresa, abans de poder-se acollir a una altra excedència de la mateixa naturalesa.

El personal que exerceixi tasques sindicals d'àmbit local o superior poden sol·licitar a l'empresa de passar a una situació d'excedència, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del lloc de treball, i s'ha de reincorporar a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a comptar de la cessació del seu càrrec, amb un preavís de 15 dies, com a mínim, respecte a la data de reincorporació.

El personal que presti serveis en règim de voluntariat no retribuït per a organitzacions no governamentals, tindrà dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del seu lloc de treball, que no computarà a efectes d'antiguitat, per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El personal haurà de sol·licitar la seva reincorporació abans que finalitzi el període d'excedència atorgat. Aquesta no es podrà tornar a sol·licitar fins passats 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència atorgada per aquest motiu.

41.2 Tan mateix el personal amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any tindran dret a una excedència no retribuïda per un any natural que no computarà a efectes d'antiguitat, i tindrà una durada mínima d'un mes i màxima de tres mesos. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i no podrà ser utilitzada per prestar serveis en empreses o institucions que apliquin aquest conveni. No es podrà sol·licitar a l'època de vacances (maig a setembre) de cada any. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 12 mesos. A la finalització del període d'aquesta excedència el personal tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball, en les mateixes condicions.

Article 42

Pauses i reduccions de jornada

42.1 Per a la lactància de fill/a menor de 9 mesos, el personal té dret a una pausa d'una hora a la feina, que pot dividir en 2 fraccions. En cas de part o adopció múltiple s'estarà al que disposa l'article 37.4 de l'E.T.

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

S'estableix la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. Si el treballador/la treballadora causés baixa definitiva a l'empresa abans dels nou mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indègudament percebudes.

S'estableix així mateix la possibilitat d'acumular, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

42.2 En el supòsit de naixement de fills/es prematurs/es o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats/ades després del naixement, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Tanmateix, podrà reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de salari. Si els dos treballen a la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquests drets.

42.3 Qualsevol treballador/a que tingui cura directa d'un menor de 8 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial sempre que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral com a mínim d'un octau i com a màxim de la meitat, amb la disminució corresponent del salari. Només un dels cònjuges o dels membres de la unió estable de parella es pot acollir a aquest dret.

42.4 El mateix dret es reconeix a qui tingui cura d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no desenvolupi cap activitat i que per raons d'edat, accident o malaltia estigui incapacitat i no es pugui valer per si mateix.

42.5 La concreció horària i la concreció del període de gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor o familiar dels previstos en aquest article correspon al personal dins de la seva jornada ordinària. El personal ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació, quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

Article 43

Garanties en cas d'arrest

Es reserva el lloc de treball al personal detingut o privat de llibertat pel temps que sigui, en el cas de sobreseïment o sentència en ferm absolutòria. A aquest efecte, s'entén que es pot reincorporar al lloc que ocupi idòniament. S'haurà de respectar en cada moment el salari que correspon a la seva categoria professional.

Article 44

Condicions laborals del personal intern

El personal intern és subjecte als mateixos drets i deures que la resta del personal. La jornada laboral és la mateixa, i cal retribuir-ne qualsevol prolongació com a hores extraordinàries. Fora de les hores de feina no pot romandre a les dependències de la feina, llevat que hi estigui autoritzat.

Article 45

Assistència mèdica

Les empreses afectes a aquest Conveni, sempre que tinguin un concert amb CatSalut, han de prestar assistència mèdica gratuïta al seu personal, incloent-hi els beneficiaris de la tarja sanitària, dins les especialitats que hagin concertat.

En cas que no es pugui aportar l'autorització de visita per part del Servei Català de la Salut, les empreses han d'efectuar el 50% de descompte de les consultes i exploracions que es facin al personal, com també al cònjuge, avis, pares, fills o germans, sempre que convisquin al mateix domicili que el personal i que siguin a càrrec seu.

L'ingrés en els centres socio-sanitaris ha de ser prèviament acceptat per les comissions corresponents.

Article 46

Seguretat i Salut laboral

L'empresari té el deure de protegir la salut dels treballadors davant dels riscos laborals. Per a això garantirà la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb la feina. En aquests sentit prendrà totes les mesures que siguin necessàries d'acord amb el següent:

46.1 Dret a la protecció enfront dels riscos laborals. (14 LPRL)

46.1.1 Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'esmentat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals. Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previst en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 incloent les modificacions aportades per la Llei 54/2003 (Des d'ara LPRL), formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

46.1.2 En compliment del deure protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de Pla de Prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV de la LPRL.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització del treball.

46.1.3 L'empresari haurà de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

46.1.4 Les obligacions dels treballadors establertes en la LPRL, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això li eximeixin del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que pugui exercitar, si s'escau, contra qualsevol altra persona.

46.1.5 El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no hauran de recaure de cap manera sobre els treballadors.

46.2 Principis de l'acció preventiva.

46.2.1 L'empresari aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article anterior, conforme als següents principis generals:

- a) Evitar els riscos
- b) Avaluat els riscos que no es puguin evitar
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes de la salut
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica
- f) Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill
- g) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball
- h) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual
- i) Donar les degudes instruccions als treballadors

46.2.2 L'empresari prendrà en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.

46.2.3 L'empresari adoptarà les mesures necessàries a fi de garantir que només els treballadors que hagin rebut informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

46.2.4 L'efectivitat de les mesures preventives haurà de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pugués cometre el treballador. Per a la seva adopció es tindran en compte els riscos addicionals que poguessin implicar determinades mesures preventives, les quals només podran adoptar-se quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels quals es pretén controlar i no existeixin alternatives més segures.

46.2.5 Podran concertar operacions de segur que tinguin com fi garantir com àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball, l'empresa respecte dels seus treballadors.

46.3 Pla de Prevenció de Riscos laborals. (16 LPRL)

46.3.1 La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals a que es refereix el paràgraf següent. Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

46.3.2 Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos, que podran ser portats a terme per fases de forma programada, són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.

46.4 Informació, formació, consulta i participació dels treballadors.

Un dret genèric de tot treballador és tenir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, en compliment d'aquest deure de protecció l'empresari garantirà als treballadors el dret a:

46.4.1 Informació sobre:

- a) Els riscos per a la seguretat i la salut en el treball tant aquells que afectin a l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció
- b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior

En les empreses que contin amb representants dels treballadors, la informació es facilitarà per l'empresari als treballadors mitjançant aquests representants; no obstant, deurà informar-se directament a cada treballador dels riscos específics del seu lloc de treball o funció. Cada centre de treball facilitarà als treballadors un protocol d'actuació clar, concret i detallat d'actuació en cas d'exposició accidental a productes biològics i bioperillosos.

Aquest protocol haurà de ser d'utilitat o funció pràctica en cas d'accident, independentment de quin sigui el punt on es produeix, el torn o el lloc de treball.

46.4.2 Formació:

- a) El treballador/a rebrà una formació teòrica/pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, tant al ser contractat (en qualssevol modalitat o durada d'aquest) com per canvi de les condicions de treball o funcions que ocupi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball
- b) La formació deurà estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari
- c) Serà impartida dins la jornada de treball o descomptant-les de la jornada laboral

46.4.3 Consulta i participació

L'empresari haurà de consultar als treballadors, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

- a) a planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball
- b) L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern
- c) La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència
- d) Els procediments d'informació i documentació que es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, de la LPRL
- e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva

f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors

g) L'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MATEPSS).

En les empreses que tinguin representants dels treballadors, les consultes que es refereix l'apartat anterior es portaran a terme amb aquests representants. L'elecció de les MATEPSS per part de l'empresa es realitzés prèvia consulta als representants dels treballadors, tal com està contemplat en el RD 1993/95 de 7 de Desembre, en el seu article 61.

46.5 Obligacions del treballador

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Els treballadors, conforme a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran en particular de:

46.5.1 Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.

46.5.2 Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

46.5.3 No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.

46.5.4 Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

46.5.5 Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

46.5.6 Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos que es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstes en l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors.

46.6 Vigilància de la salut

46.6.1 L'empresari garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos específics del lloc de treball.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas es deurà optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

Els treballadors i els seus representants prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als risc específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries.

46.6.2 Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del

treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

46.6.3 Els resultats de la vigilància a que es refereix l'apartat anterior seran comunicats als treballadors afectats.

46.6.4 Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no podran ser utilitzat amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que portin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.

No obstant l'anterior, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament la seva funcions en matèria preventiva.

46.6.5 En els supòsits que la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser perllongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinin.

46.6.6 El temps dedicat als reconeixements mèdics exigits als treballadors per les normes de seguretat i salut laboral es consideraran amb caràcter general com temps de treball efectiu, tant si es realitzen dintre com fora de la jornada habitual.

46.7 Risc greu i imminent.

46.7.1 Quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari estarà obligat a:

a) Informar com més aviat millor a tots els treballadors afectats sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que, si s'escau, deguin adoptar-se en matèria de protecció.

b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors puguin interrompre la seva activitat i, si fos necessari, abandonar immediatament el lloc de treball. En aquest supòsit no podrà exigir-se als treballadors que reprenguin la seva activitat mentre persisteixi el perill, excepte excepció degudament justificada per raons de seguretat i determinada reglamentàriament.

c) Disposar el necessari perquè el treballador que no pogués posar-se en contacte amb el seu superior jeràrquic, davant una situació de perill greu i imminent per a la seva seguretat, la d'altres treballadors o la de tercers a l'empresa, estigui en condicions, tenint en compte els seus coneixements i els mitjans tècnics posats a la seva disposició, d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill.

46.7.2 D'acord amb el previst a l'apartat 1 de l'article 14 de la present Llei, el treballador tindrà dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball, en cas necessari, quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

46.7.3 Quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 d'aquest article l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests podran acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Tal acord serà comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord que es refereix el paràgraf anterior podrà ser adoptat per decisió majoritària dels Delegats de Prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida a l'òrgan de representació del personal.

46.7.4 Els treballadors o els seus representants no podran patir perjudici algun derivat de l'adopció de les mesures que es refereixen els apartats anteriors, llevat que haguessin obrat de mala fe o comès negligència greu.

46.8 Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

46.8.1 L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A tal fi, deurà tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els treballadors no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

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

46.9 Protecció de la maternitat i la lactància

46.9.1 L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

46.9.2 Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta deurà ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari deurà determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, tot i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

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

Quan la treballadora embarassada no pogués prestar serveis de conformitat amb el disposat en aquest article, les empreses garantiran el complement necessari per-

què, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social percebin la totalitat del salari establert en el present conveni fins a un total de cent vint dies per any natural, en un o diversos períodes de suspensió de contracte.

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

46.9.4 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 al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

46.10 Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal.

46.10.1 Els treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, hauran de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa a la qual presten els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les assenyalades en el paràgraf anterior no justificarà en cap cas una diferència de tracte pel que fa a les condicions de treball, en quant a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

La LPRL i les seves disposicions de desenvolupament s'aplicaran plenament a les relacions de treball assenyalades en els paràgrafs anteriors.

46.10.2 L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors que es refereix l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals vagin a estar exposats, en particular quant a la necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball a cobrir, així com sobre les mesures de protecció i prevenció enfront dels mateixos.

Les esmentades treballadores rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals vagin a estar exposats.

46.10.3 Els treballadors a que es refereix el present article tindran dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes establerts en l'article 22 de la LPRL i en les seves normes de desenvolupament.

46.10.4 L'empresari deurà informar als treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si escau, al servei de prevenció previst en l'article 31 de la LPRL de la incorporació dels treballadors a que es refereix el present article, en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seves funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa.

46.10.5 En les relacions de treball mitjançant empreses de treball temporal, l'empresa usuària serà responsable de les condicions d'execució del treball en tot el relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. Correspondrà, a més, a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació previstes als apartats 2 i 4 del present article.

L'empresa de treball temporal serà responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que s'estableixen als apartats 2 i 3 d'aquest article. A tal fi, i sense perjudici del disposat en el paràgraf anterior, l'empresa usuària haurà d'informar a l'empresa de treball temporal, i aquesta als treballadors afectats, abans de l'adscripció dels mateixos, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a ocupar i de les qualificacions requerides.

L'empresa usuària deurà informar als representants dels treballadors a la mateixa de l'adscripció dels treballadors posats a disposició per l'empresa de treball temporal. Les esmentades treballadores podran dirigir-se a aquests representants en l'exercici dels drets reconeguts en la LPRL.

46.11 Coordinació d'activitats empresarials

46.11.1 Quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors de dues o més empreses, aquestes deuran cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. A tal fi, establiran els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre els mateixos als seus respectius treballadors, en els termes previstes en l'apartat 1 de l'article 18 de la LPRL.

46.11.2 L'empresari titular del centre de treball adoptarà les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupin activitats en el seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectius treballadors.

46.11.3 Les empreses que contractin o subcontractin amb d'altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquelles i que es desenvolupin en els seus propis centres de treball deuran vigilar el compliment per aquests contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals.

46.11.4 Les obligacions consignades a l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 de la LPRL seran també d'aplicació, respecte de les operacions contractades, en els supòsits que els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no prestin serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal.

46.11.5 Els deures de cooperació i d'informació i instrucció recollits als articles 43.11.1 i 2 d'aquest conveni seran d'aplicació respecte dels treballadors autònoms que desenvolupin activitats en aquests centres de treball.

46.11.6 Les obligacions previstes en la coordinació d'activitats empresarials estan desenvolupades i regulades reglamentàriament pel Reial Decret 171/2004 de 30 de Gener que desenvolupa l'article 24 de la LPRL.

46.12 Delegats de prevenció

46.12.1 Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

46.12.2 Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstes en les normes que es refereix l'article anterior, conforme a la següent escala:

Treballadors: Delegats de prevenció

De 50 a 100 treballadors: 2

De 101 a 500 treballadors: 3

De 501 a 1000 treballadors: 4

De 1001 a 2000 treballadors: 5

A les empreses de fins a trenta treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. En les empreses de trenta-un a quaranta-nou treballadors haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

46.12.3 A l'efecte de determinar el nombre de Delegats de Prevenció es tindran en compte els següents criteris:

a) Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any es computaran com treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per terme de fins a un any es computaran segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada dos-cents dies treballats o fracció es computaran com un treballador més.

46.13 Competències i facultats dels Delegats de Prevenció

46.13.1 Són competències dels Delegats de Prevenció:

a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la LPRL.

d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A les empreses que, d'acord amb el disposat en l'apartat 2 de l'article 38 de la LPRL, no contin amb Comitè de Seguretat i Salut per no arribar al nombre mínim de treballadors establert a aquest efecte, les competències atribuïdes a aquell en la LPRL seran exercides pels Delegats de Prevenció.

46.13.2 En l'exercici de les competències atribuïdes als Delegats de Prevenció, aquests estaran facultats per a:

a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes prevists en l'article 40 de la LPRL, als Inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 de la LPRL, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de la LPRL. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

c) Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'ells, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.

d) Rebre de l'empresari les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del disposat en l'article 40 de la LPRL en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.

f) Aconseguir de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, podent a tal fi efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió en el mateix.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la LPRL.

46.13.3 Els informes que hagin d'emetre els Delegats de Prevenció a tenor del disposat en la lletra c) de l'apartat 1 d'aquest article deuran elaborar-se en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la seva decisió.

46.13.4 La decisió negativa de l'empresari a l'adopció de les mesures proposades pel delegat de Prevenció a tenor del disposat en la lletra f) del 43.13.2. d'aquest article deura ser motivada

46.14 Garantia i sigil professional dels Delegats de Prevenció (37 LPRL).

46.14.1 El previst en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als Delegats de Prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El temps utilitzat pels Delegats de Prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes en aquesta Llei serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra i) del citat article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè

de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del nombre 2 de l'article 46.12.2.

46.14.2 L'empresari haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

La formació es deurà facilitar per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i deurà adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.

46.14.3 Als Delegats de Prevenció els serà d'aplicació el disposat en l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors pel que fa al sigil professional i degut respecte de les informacions a que tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

46.15 Serveis de prevenció.

Són el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint per a això a l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats.

46.15.1 Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents i referent a:

- a) El disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció en l'empresa.
- b) L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut dels treballadors en els termes previstos en l'article 16 d'aquesta Llei.
- c) La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
- d) La informació i formació dels treballadors.
- e) La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- f) La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

46.15.2 El servei de prevenció tindrà caràcter interdisciplinari, havent de ser els seus mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per a això, la formació, especialitat, capacitació, dedicació i nombre de components d'aquests serveis, així com els seus recursos tècnics, deuran ser suficients i adequats a les activitats preventives a desenvolupar, en funció de les següents circumstàncies:

- a) Grandària de l'empresa
- b) Tipus de risc als quals puguin trobar-se exposats els treballadors
- c) Distribució de riscos en l'empresa

46.15.3 Es constituïran Serveis de Prevenció Propis (SPP) en totes les empreses a partir de 250 treballadors segons regula el Reial Decret 39/1997 i les seves característiques mínimes seran les següents:

- a) Hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives.
- b) El SPP haurà de comptar amb dos de les especialitats o disciplines preventives de medicina del treball, Seguretat en el treball, Higiene Industrial i Ergonomia i Psicologia aplicada.
- c) Les activitats preventives que no siguin assumides a través del SPP deuran ser concertades amb un o més serveis de prevenció.
- d) El concert amb SP aliens es farà prèvia consulta al/la delegat/da de prevenció. Els SP hauran de identificar les seves disponibilitats per a la informació, consulta, intervenció o actuacions que necessitin els delegats/des de prevenció.

46.16 Comitè de Seguretat i Salut

46.16.1 El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

46.16.2 Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball que contin amb 50 o més treballadors. El Comitè estarà format pels Delegats de Prevenció, per una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa. En les mateixes condicions podran participar treballadors de l'empresa que contin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.

46.16.3 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que contin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè Intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

46.17 Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

46.17.1 El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les següents competències:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A aquest efecte, dins ell es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que es refereix l'article 16 de la LPRL modificat per la Llei 54/2003 i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

46.17.2 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per a:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.

b) Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

46.17.3 A fi de donar compliment al disposat en la LPRL respecte de la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es podrà acordar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut o, en defecte d'això, dels Delegats de Prevenció i empresaris de les empreses que manquin d'aquests Comitès, o altres mesures d'actuació coordinada.

46.18 Mesures d'emergència

L'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a la mateixa, deurà analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si escau, el seu correcte funcionament. El citat personal deurà posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari deurà organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que quedi garantida la rapidesa i eficàcia de les mateixes

Article 47

Menjadors

47.1 Totes les empreses de més de 25 treballadors afectades per aquest conveni han de disposar d'un local degudament habilitat per menjar al centre de treball.

En aquest local s'han de proporcionar dinars o sopars al personal que necessiti fer aquests àpats al centre de treball per raó del seu horari de servei. Hi té dret, a més, si l'entrada o la sortida de l'horari laboral coincideix en mitja hora, abans o després, amb el dinar o el sopar, i sempre que el local romangui obert.

Les empreses no poden modificar els horaris actuals d'obertura i tancament d'aquests locals per a menjar sense un acord previ amb el Comitè d'empresa o els delegats de personal.

47.2 El preu dels menjars s'estableixen a l'annex 9 per dinar o sopar i serà regularitzat en els mateixos percentatges que la resta de conceptes econòmics.

47.3 Les empreses que no han establert aquest servei per a tots dos àpats o per a una d'elles han de fixar l'horari d'acord amb el comitè.

El personal ha de sol·licitar aquest servei amb prou temps, d'acord amb la normativa interna establerta.

CAPÍTOL 4

Ingressos, cessaments i ascensos

Article 48

Ingressos

S'estableix un període de prova per al personal que ingressa per prestar serveis a les empreses afectades a aquest Conveni, que correspon a:

- 6 mesos per els Grups 1 i 6
- 4 mesos per els Grups 2 i 7
- 2 mesos per els Grups 3 i 8
- 1 mes per els Grups 4, 5, 9 i 10

Per als contractes no indefinits no serà superior a la tercera part de la durada total del contracte.

Article 49

Modalitats contractuals

49.1 Contractes en pràctiques

Regirà la regulació legal de l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, amb les següents particularitats: el personal contractat en pràctiques rebrà el 70% de la retribució durant el primer any del seu contracte i el 85% al segon. El contracte es pot subscriure per un període inicial no inferior a 6 mesos amb possibilitat de 2 pròrrogues, la 2a ha de ser per la resta dels 2 anys de contracte.

49.2 Contractes per a la formació i l'aprenentatge

S'estarà al que disposa l'art. 11.2 de l'Estatut dels Treballadors segons RDL 3/2012 de 10 de febrer

49.3 Contractes per obra o servei determinat (article 15.1.a.) de l'Estatut del Treballadors

Es podrà subscriure per les empreses per aquelles feines o treballs amb substantivat pròpia dintre d'elles, i en aquells casos d'establiment de concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora dels centres, de feines específiques, o programes experimentals o d'altre ordre. En el contracte haurà de constar de manera clara i precisa una completa identificació de l'obra o servei per la qual es contracta. El contracte es farà sempre per escrit i es notificarà als representants del personals.

Una vegada acabada l'obra o servei si no hagués denúncia expressa i es continués prestant serveis el contracte es considerarà per temps indefinit.

Abans de la formalització d'aquest tipus de contracte es comunicarà als representants dels treballadors/es la classe d'obra o servei que es tracta en el cas de contractes amb tercers.

49.4 Contractes eventuais (article 15.1.b) de l'Estatut del personal

Es podran fer quan les circumstàncies de mercat, acumulació de feina o excés de treball així ho exigeixin, tot i que faci referència l'activitat normal de l'empresa. Aquest tipus de contracte es podrà dur a terme quan s'hagi detectat el motiu per a la seva utilització. En el contracte que es farà sempre per escrit, es farà constar amb precisió i claredat la causa de la contractació. La durada d'aquest contracte serà com a màxim de 12 mesos en un període de 18 mesos consecutius. La contractació serà comunicada als representants del personal. Una vegada finalitzat el contracte si no es converteix en indefinit, el personal tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 12 dies de sou per any treballat. La contractació de caràcter eventual no podrà excedir del 20% de la plantilla de treballadors/es fixos/xes, en les empreses de més de 10 treballadors.

49.5 Contractes a temps parcial

Els efectuat a partir del 29 de novembre de 1998 es regiran per les regles següents:

Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet, i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts a la Llei i en el present Conveni col·lectiu. Naturalment, si un treballador ha estat contractat per prestar serveis els caps de setmana, no podrà gaudir dels dos diumenges festius al mes previstos a l'article 31 del conveni.

A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com a lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

Les empreses vetllaran per accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional, en iguals condicions que els treballadors a temps complet.

En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels treballadors a temps complet i es realitzi de forma partida, serà possible efectuar com a màxim 2 interrupcions de la jornada. Si es pacta la 2a interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa.

Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial vulguin ampliar llur jornada a temps complet, encara que sigui temporalment, s'estableix el següent:

En el supòsit que, per mutu acord entre empresa i treballador, un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o a temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació de durada determinada, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o augmentar la seva jornada i, en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial d'origen.

Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

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

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

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

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

Els canvis de jornada es comunicaran a l'oficina de treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

Pel que fa referència a les hores complementàries, es tindran en compte les següents particularitats:

El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en un contracte a temps parcial no pot excedir del 50% del número d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries, hores complementàries i extraordinàries pugui excedir del límit de la jornada màxima establerta en el present Conveni col·lectiu.

La direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries, respectant les següents condicions:

Dins de cada any natural i 1r trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la direcció, en funció de les necessitats del centre.

En cap cas es podran transferir més enllà del 1r trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.

El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades amb un preavis de 7 dies, llevat els casos de peremptòria i imprevisible necessitat.

Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial, i de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial.

49.6 Contracte fix de serveis discontinus. Si es concerta per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa, el personal serà cridat per l'ordre d'antiguitat en l'empresa dintre de cada categoria.

Article 50

Preavis de cessament

El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció, per duplicat i quedant-se un el personal; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents: a) Personal dels Grups: 1, 2, 6 i 7: 1 mes

b) Resta dels Grups: 14 dies laborables

L'incompliment del termini de preavis comportarà una deducció en la liquidació laboral de la remuneració que correspon als dies que s'ha endarrerit el preavis.

Article 51

Ascensos

Per cobrir les vacants que hi ha als diferents grups professionals que no impliquen tasques de direcció, comandament o supervisió, té preferència, amb les mateixes condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat d'acord amb les necessitats de la vacant per cobrir, i amb el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat. Això, independentment de la categoria de procedència.

La convocatòria d'ascensos es comunicarà al comitè d'empresa o representants dels treballadors i es farà la publicitat adequada a tot el personal.

Article 52

Canvi de torn

En cas d'igualtat s'estableix preferència d'antiguitat al grup per al canvi de torn. En tot cas, cal respectar les preferències establertes en preceptes de dret necessari (per exemple, per estudis).

Les places vacants es comunicaran al comitè d'empresa o representants dels treballadors i es farà la publicitat adequada a tot el personal.

CAPÍTOL 5

Article 53

Classificació professional. Criteris generals

El personal es classifica en grups funcionals i nivells professionals en atenció a les funcions que es desenvolupin i de conformitat amb les definicions que es detallin.

L'estructura professional que s'estableixi té per objecte aconseguir una major simplicitat, funcionalitat i eficiència en l'organització dels Recursos Humans amb una denominació dels llocs de treball i definició del seu contingut funcional que estigui d'acord amb la titulació acadèmica que es deriva dels actuals cicles formatius, sense perjudici dels nivells salarials diferenciadors establerts a l'origen.

S'exclouen d'aquest àmbit de classificació:

El personal d'alta direcció.

Que es regirà d'acord amb tot allò que estableixen els seus propis contractes i també en el Reial decret 1382/1985, de 1 d'agost.

Personal directiu i comandaments

Atès que aquests llocs de treball integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un grau ampli d'autonomia professional i es valoren sobre la base d'objectius estratègics i consecució de resultats.

Aquests llocs comportin un grau de comandament i/o responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic, amb supervisió, control i coordinació de les activitats que es desenvolupen.

A raó del càrrec confiat el personal directiu i de comandament/supervisió es classifica en:

Comandament superior

Comandament intermedi

Article 54

Àrees funcionals

S'estableixen les següents àrees funcionals en relació al contingut general de la prestació de serveis, amb independència de les titulacions necessàries.

Es defineixen dues àrees funcionals: L'àrea Assistencial i l'àrea d'Administració i Serveis Generals

Assistencial:

Comprensiva del conjunt d'activitats directament relacionades amb la salut i l'assistència als malalts incloses aquelles que tinguin un caràcter merament auxiliar o complementari, i abastant des de les que requereixen el més alt grau d'especialització i coneixements tècnics i comportin el major grau de responsabilitat i autonomia, fins a aquelles de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeix qualificació professional elemental en alguns casos, i inferior en uns altres.

Administració i Serveis Generals:

a) L'àrea d'Administració comprèn el conjunt d'activitats pròpies de l'administració en tots els àmbits i nivells, i configurada amb la branca de gestió de centres i serveis, sent aquests a títol d'exemple, la gestió de personal, tasques de documentació, biblioteca i secretària, control i comptabilitat de subministraments, relació amb proveïdors, administració de béns, processos informàtics i comunicació, i en general amb les quals configurin l'aparell de gestió del servei o centre respectiu, comunicació interna i externa dels serveis i centres, custòdia, repartiment i distribució de béns i correspondència. Així mateix, s'inclouen en aquesta àrea el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la informació i recepció de persones i béns, des de les que impliquen màxima autonomia i responsabilitat, pròpies de la direcció i organització de l'activitat, i que requereixen estar en possessió de titulació

i coneixements específics, fins a les de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeixen coneixements elementals i responsabilitat i iniciativa limitada.

b) L'àrea de Serveis Generals comprèn totes les activitats no enquadrades en les d'Administració i que abasten tots aquells serveis que demanda el normal funcionament dels centres, tant si es corresponen com si no, a un ofici determinat i englobant des de les més complexes organitzativa i tècnica per a les quals s'exigeix estar en possessió de titulació i coneixements específics, màxima responsabilitat i alt grau d'autonomia, com poden ser les pròpies d'organització de l'activitat, inspecció i control tècnic del mateix, elaboració de projectes i investigació de processos, fins a aquelles altres que, sent mera execució de l'anterior, no requereixin cap tipus de destresa o habilitat específica.

Article 55

Grups professionals i nivells

55.1. Grups d'Àrea Assistencial

Facultatiu (Grup 1)

Són els graduats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a exercir la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són els llicenciats en: Medicina, Farmàcia, Química, Biologia, Odontologia ...

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament. No obstant això, amb la col·laboració d'altre personal qualificat, aquests professionals exerceixen funcions de direcció, supervisió i avaluació de les diferents fases del procés d'atenció, incloent la prestació personal directa dels serveis.

Diplomats (Grup 2)

Són els graduats mitjans que proveïts de la 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 capacitat i experiència les activitats encarregades en el lloc de treball i funcions per a les quals són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són els diplomats en: Infermeria, Fisioteràpia, Òptica-Optimetria, Logopèdia, Podologia, Teràpia Ocupacional, Treball Social, Educació Social...

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriuen ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles. Sense perjudici d'això, correspon als professionals sanitaris diplomats la prestació de les cures i serveis que els són propis orientades al manteniment, rehabilitació i recuperació de la salut així com la prevenció de malalties i incapacitats, activitats que desenvolupen en col·laboració amb els professionals sanitaris de nivell facultatiu en les diferents fases del procés assistencial.

Tècnics superiors de formació professional (Grup 3)

És el personal que acreditant una titulació de formació professional de grau superior dintre de la família professional de sanitat o amb formació equivalent estan capacitats per a desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual van a ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on presten serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són els titulats en: Tècnic Superior de Laboratori de Diagnòstic Clínic; en Higiene Bucodental i Educació sanitària; en imatge per al diagnòstic i en Protecció Radiològica; en Dietètica, Nutrició, Educació Sanitària i Higiene d'Aliments; en Ortoprotèsica i Ortopèdia; en Anatomia Patològica i Citologia; en Gestió de Residus; en Radioteràpia; en Audiometria, en Documentació Sanitària i Codificació.

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

Tècnics de grau mitja de formació professional (Grup 4)

És el personal que, amb una titulació de formació professional de Grau Mitjà dins de la família professional de sanitat o amb formació equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessària per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on presten serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són els titulats en:

Cures auxiliars d'infermeria: Aux. D'infermeria, Aux. Geriàtric, Aux. Bucodental, Aux. Salut Mental, Aux. D'esterilització, Aux. Pediàtric, Aux. D'Atenció Primària i Cures d'Infermeria a domicili.

Farmàcia: Tècnic en Magatzem de Medicaments i en Farmàcia Hospitalària.

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

Ajudants (Grup 5)

El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals sanitaris, als quals ajuden i dels quals depenen, en totes les funcions derivades de l'assistència directa i/o indirecta als pacients, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior, mitjà o tècnics de formació professional.

Els llocs de treball d'aquest grup són : Mecànic/a sanitari/a i Mossos /es de clínica

55.2 Grup d'àrea d'Administració i Serveis Generals

Llicenciats i enginyers (Grup 6)

Són els titulats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són els llicenciats en: Psicologia, Sociologia, Enginyeria, Economia, Dret, Arquitectura, Informàtica ...

Contingut funcional: Aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalats per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Diplomats i enginyers tècnics (Grup 7)

Són els graduats de grau mitjà que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són els diplomats en: Enginyeria Tècnica, en Relacions Laborals, en Empresarials,...

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.

Tècnics de grau superior i equivalents (Grup 8)

És el personal que, amb una titulació de formació professional o formació equivalent, o bé amb una capacitació i competència provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs englobats en aquest grup professional, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb

tasques similars a les encarregades a cadascun, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup deu efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques de gestió, tècniques, d'administració, finances, documentació i arxiu, informàtiques, de recursos humans, recepció, atenció al client, secretariat, etc., i actua sota control i supervisió directa del superior del que depèn.

Aquest grup s'articula sota diferents subclassificacions i àmbits d'activitat, així com en funció del grau de responsabilitats, iniciativa i nivell de capacitació, competència i experiència acreditada en cada cas.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Oficials Administratius, Programador informàtic, Oficial d'oficis diversos i Cuiner

Tècnics de grau mig i equivalents (Grup 9)

És el personal amb una àmplia i provada capacitació en relació amb el lloc de treball, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual ha sigut contractat.

El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals sanitaris, als quals ajuden i dels quals depenen, en totes les funcions derivades de l'assistència directa i/o indirecta als pacients, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior, mitjà o tècnics de formació professional.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Aux. Administratiu, Informàtics de dret mig, Conductor d'ambulància, Tècnic de grau mig en cuina, Restauració, Aux. d'oficis diversos, Telefonista i Recepcionista

Ajudants (Grup 10)

És el personal de l'àmbit de serveis generals que, amb titulació acadèmica de graduat escolar o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, executen operacions necessàries de suport a l'activitat de l'organització, d'acord amb instruccions específiques i precises del personal del que depenen o sota mètodes de treball objectius i estandarditzats, encarregats al lloc de treball i funcions per als quals van ser contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Ajudant/a d'oficis diversos, Ajudant/a de conductor d'ambulància, Conserge, Ordenança, Porter/a, Vigilant, Cambrer, Netejador/a, Rentaplats, Rentador/a i Mosso/a serveis diversos

55.3 Els nivells

Tots els grups professionals tindran com a mínim 2 nivells, bàsic i superior, en els quals el personal per petició individual i escrita podrà progressar en funció del temps de permanència en el nivell d'origen i hores de formació en funció del Grup Professional.

Pel que fa als criteris per passar del nivell bàsic al superior seran el de tenir quatre anys d'antiguitat en el grup dins la empresa i tenir acreditades les següents hores de formació específica del lloc de treball:

Grups: 1, 2, 6 i 7: 60 hores

Grups: 3, 4, 8 i 9: 40 hores

Grups: 5, i 10: 30 hores

CAPÍTOL 6

Representació col·lectiva

Article 56

Comitès d'empresa i delegats de personal

La representació col·lectiva del personal s'ha de dur a terme mitjançant els Delegats de Personal o, si s'escau, els comitès d'empresa, que, en tot cas, s'ha de constituir de conformitat amb la legislació vigent.

Els seus drets, obligacions i garanties s'han de regir de conformitat amb el Títol 3 de l'ET, si bé li són reconegudes, entre d'altres les funcions i els drets següents:

Els/les representants dels treballadors/es te dret a ser informat i consultat per l'empresa sobre totes aquelles qüestions que puguin afectar al personal, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a la mateixa.

S'entén per informació, la transmissió de dades per l'empresari/a als representants legals dels treballadors/es, a fi i efecte que aquest tingui coneixement sobre una qüestió determinada i pugui analitzar-la.- Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i apertura de diàleg entre empresari/a i representants legals dels treballadors/es sobre qüestions determinades, incloent-hi , si s'escau, un previ informe per la seva part.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresa i els representants legals dels treballadors /es actuaran amb l'acompliment dels seus drets i obligacions per ambdues parts, tenint presents tan els interessos de l'empresa com del personal.

Els representants legals dels treballadors/es tenen dret a ser informat trimestralment sobre :

- a) L'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa.
- b) Sobre la pròpia situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació , així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.
- c) Sobre les previsions de l'empresari/a de la celebració de nous contractes, amb la indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que s'utilitzaran , inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementaries per personal contractat a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
- d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índex de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
- e) També tindran dret a rebre la informació, al menys anualment, relativa a la aplicació en l'empresa del dret d'igualtat i d'oportunitat entre homes i dones, entre les que constin les dades sobre la proporció entre dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, en el seu cas sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i d'haver-se establert un pla d'igualtat sobre l'aplicació del mateix.

Els representants legals dels treballadors/es, amb la periodicitat que correspongui, tindrà dret a :

- f) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i en el cas de que l'empresa, prevista de forma de societat per accions o participacions, els demés documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que aquests.
- g) Conèixer el models de contracte de treball escrit que s'usis en l'empresa així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral.
- h) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- Així mateix els representants legals dels treballadors tenen dret a rebre la copia bàsica dels contractes i les notificacions de les prorrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de 10 dies següents al fet.
- i) Els representants legals dels treballadors/es tenen dret a ser informats i consultats sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o centre de treball així com ser informat trimestralment sobre la evolució probable de la mateixa, incloent-hi la consulta quan es previnguin canvis al seu respecte.

j) Així mateix, tenen dret a ser informats i consultats sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants en referència a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa. Igualment te dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventual mesures preventives, especialment en cas de risc pel l'ocupació.

Els representants legals dels treballadors tenen dret a emetre informes, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari/a de les decisions adoptades per aquest, sobre les següents qüestions:

- a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, de la mateixa.
- b) Les reduccions de jornada.
- c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions
- d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar al volum de l'ocupació.
- e) Els plans de formació professional en l'empresa.
- f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració dels llocs de treball.

La informació haurà de ser facilitada per part de l'empresari/a als representants legals dels treballadors, sense perjudici de l'establert específicament en cada cas, en un moment, d'una forma i amb un contingut apropiats, que permetin als representants legals dels treballadors procedir al seu examen adequat i preparar, en el seu cas, la consulta i l'informe.

La consulta deurà realitzar-se, en un moment i continguts apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal forma que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de l'informació rebuda, reunir-se amb l'empresari/a, obtenir una resposta justificada a l'eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions a fi efecte de que en el seu cas, poder arribar a acord sobre les qüestions indicades i tot això sense perjudici de les facultats que li són reconegudes a l'empresari/a al respecte en relació de cadascuna de les qüestions. En tot cas la consulta deurà permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari/a a l'hora d'adoptar o executar les decisions.

Els informes que hagin d'emetre els representants legals dels treballadors deurán d'elaborar-se en el termini màxim de 15 dies des que hagin sigut sol·licitades i emeses les informacions corresponents.

k) Dret a acumular en un o més membres del Comitè d'empresa o delegats de personal o delegats sindicals, el que resti de les hores sindicals no utilitzades pels altres representants del personal del seu crèdit disponible, sense que per l'esmentada acumulació pugui excedir cap d'ells d'un màxim de 120 hores.

l) Les hores emprades pels Comitès d'empresa o els delegats de personal, per a reunions convocades per la direcció de l'empresa han de ser en tot cas retribuïdes, sense que es computin dins el crèdit de les hores sindicals.

m) Els representants sindicals que participin en la Comissió negociadora del present conveni tindran dret als permisos retribuïts que els hi calguin per a dur a terme l'exercici adequat de la seva tasca negociadora.

n) L'empresari/a no pot denegar una sortida sindical sol·licitada pel càrrec sindical amb el temps mínim de 24 hores, en cas que el delegat hagi esgotat el crèdit mensual d'hores sindicals, les que l'ultrapassin no tenen dret a retribució.

o) Es reconeix als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa el dret a expressar amb total llibertat les seves opinions pel que fa a la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, de conformitat amb la legislació vigent.

p) Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa que no estiguin afiliats a cap central sindical poden fer servir el seu crèdit d'hores sindicals per aconseguir informació, assessorament i, si així ho decideixen, per acudir a les reunions obertes convocades pels sindicats, en cas que es decideixin qüestions d'interès seu.

q) Quan un treballador reuneixi la condició de membre de Comitè d'Empresa i Delegat Sindical podrà acumular les hores.

r) Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els delegats de personal, en els terminis establerts en la LOLS.

Article 57*Seccions sindicals*

El personal afiliats a un sindicat, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, poden:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- b) Realitzar reunions, després d'haver-ho notificat prèviament a l'empresari/a, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre informació que li envii el seu sindicat.

Sens perjudici del que aquest conveni col·lectiu estableix, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tenen representació als comitès d'empresa i als òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques o que tenen delegats de personal tenen els drets següents:

- 1) A disposar d'un tauler d'anuncis que s'ha de localitzar al centre de treball i en un indret que en garanteixi l'accés adequat del personal, per tal de facilitar la difusió dels avisos que poden interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general.
- 2) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- 3) A la utilització, a les empreses o els centres de treball de més de 200 treballadors, d'un local adequat on puguin dur a terme les seves activitats.

A les empreses o, si escau, els centres de treball que ocupen més de 200 treballadors, sigui quina sigui la mena de contracte que els vinculi, les seccions sindicals que poden constituir el personal afiliats als sindicats amb presència als comitès d'empresa o als òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques han de ser representades, amb caràcter general, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats, a l'empresa o al centre de treball.

Sigui per acord, sigui mitjançant la negociació col·lectiva, es pot ampliar el nombre de delegats establerts al nivell a què fa referència aquest paràgraf, que, de conformitat amb la plantilla de l'empresa o, si escau, dels centres de treball, el corresponen a cadascun.

A falta d'acords específics a aquest respecte, cal determinar el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que han obtingut el 10% dels vots en l'elecció del comitè d'empresa o a l'òrgan de representació de les administracions públiques d'acord amb l'escala següent:

- De 250 a 750 treballadors: 1
- De 750 a 2.000 treballadors: 2
- De 2.001 a 5.000 treballadors: 3
- De 5.001 en endavant treballadors: 4

Les seccions sindicals dels sindicats que no han obtingut el 10% dels vots han de ser representades per un sol delegat sindical.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del Comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques, com també, independentment dels drets que estableix aquest conveni col·lectiu, els drets següents:

1. Tenir accés a la mateixa informació i documentació de què disposa el Comitè d'empresa per mitjà de l'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què s'escau legalment.
2. Assistir, amb veu però sense vot, a les reunions del Comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, o dels òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques.
3. Ser escoltats per l'empresa abans de no adoptar cap mesura de caràcter col·lectiu que afecti el personal en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els casos d'acomiadament o sanció.

Article 58

Quota sindical

Per requeriment dels delegats sindicals, o directament pels sindicats o centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar del rebut de salaris mensuals del personal que ho sol·liciti expressament l'import de la quota sindical fixada pel sindicat. Les quotes així recaptades s'han de lliurar en el termini dels 15 dies següents al descompte al representant del sindicat o central mitjançant un taló nominatiu, i amb l'especificació dels descomptes o les quotes que corresponen a cada treballador. L'empresa n'ha de rebre el rebut corresponent. Per fer el descompte de la quota sindical és imprescindible que cada treballador ho autoritzi i ho sol·liciti mitjançant un escrit adreçat a la direcció de l'empresa i amb l'especificació de la central sindical a qui s'ha de lliurar, la quantia mensual de la quota i l'ordre que se'n lliuri l'import al delegat sindical a l'empresa, o directament al sindicat o la central sindical.

La sol·licitud i la mecànica del descompte té efectivitat per períodes d'un any natural complet, encara que s'efectuï mensualment, llevat que l'interessat, deixi el lloc, que també ha de comunicar per escrit.

CAPÍTOL 7

Article 59

Jubilació a 64 anys. Jubilació parcial i contracte de relleu

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

59.2 Així mateix es podrà utilitzar el contracte de relleu per a substituir a un treballador que concerta amb la seva empresa la jubilació parcial i en conseqüència una reducció de jornada de treball entre els límits legalment establerts, quan reuneixi les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim en cinc anys a l'exigida.

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

El lloc de treball del personal rellevista podrà ser el mateix del personal substituït o altre similar, entenent per tal, llevat del cas de personal directiu, l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

CAPÍTOL 8

Article 60

Carnet professional per als conductors d'ambulància

Les empreses que tenen a les seves plantilles conductors d'ambulàncies han d'iniciar els tràmits necessaris per a l'obtenció del carnet professional davant les autoritats competents.

Article 61

Descans en els casos de jornades especials

Els conductors d'ambulàncies, com també, si s'escau, qualsevol altre treballador que hagi de fer un viatge de més de 24 hores de durada, tenen dret, en acabar-lo i de

retorn al centre de treball, a un temps de repòs mínim de 8 hores abans de començar una nova jornada laboral o el nou servei que els siguin assignats. En el supòsit que aquest repòs coincideixi, totalment o parcialment, amb la seva jornada habitual de repòs, cal retribuir les hores de coincidència.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

Article 62

Tot el personal, sense cap excepció, serà responsable davant la direcció de l'empresa, no sols de la funció o funcions que tingui encomanades, sinó de la seva conducta i observança dels preceptes i mesures que estableix aquest Conveni i la legislació aplicable, sense perjudici de la responsabilitat civil o criminal a què, en el seu cas tingui.

Article 63

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

Article 64

Tota falta comesa pel personal es classificaran en:

1. Lleu
2. Menys greu
3. Greu
4. Molt greu

Article 65

65.1 Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència a la feina superiors a 10 minuts i inferiors a 20 minuts, que no originin un perjudici irreparable.
- b) La mera desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el personal es relacioni durant el servei.
- c) Manca de pulcritud personal.
- d) No cursar en temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en un termini màxim de 5 dies després d'haver-ho fet.
- f) La inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries.

65.2 Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència de la comissió de faltes lleus.
- b) L'abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, sempre que no originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) Negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.
- d) No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plus familiar dins els cinc dies següents a la seva producció.
- e) La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquesta desobediència, no fos manifestada de paraula, podrà ser considerada falta greu.
- f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

65.3 Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- b) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.
- c) Pronunciar blasfèmies en acte de servei, així com tenir discussions injustificades o violentes durant el servei.

- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Falsejar dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals, per als quals se li sol·licitin.
- f) L'embriaguesa sempre que no sigui habitual, cas en el qual es considerarà com a falta molt greu.
- g) Les faltes d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no es motivi reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el qual es qualificaran com a faltes molt greus.

66.4 Faltes molt greus:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 del text refós dels Estatuts del personals.
- b) La manca de respecte i de consideració degudes a la intimitat dels companys de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques d'ordre sexual exercides contra qualsevol treballador o treballadora de l'empresa, es sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica.

Article 67

Graduació de faltes

La relació i graduació de les faltes, que anteriorment s'han relacionat, no és limitada, sinó merament enunciativa, i han de ser completades, en el seu cas en els Reglaments de Règim intern de les empreses.

Article 68

Abús d'autoritat

També es considerarà falta molt greu l'abús d'autoritat per part dels caps

Article 69

Assetjament sexual

Es considerarà falta greu o molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home al treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu de la mateixa; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que es objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació de la feina, sobre el salari o qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

Article 70

Sancions

Les sancions que podran imposar-se al personal que hagués incorregut en falta o faltes degudament comprovades, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal o amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.

2. Per faltes menys greus:

Suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.

3. Per faltes greus:

Suspensió de feina i sou de 10 fins a 20 dies

4. Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies, trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a 1 any. Inhabilitació per pujar de categoria durant 3 anys com a màxim, acomiadament.

CAPÍTOL 10

Formació continuada

Article 71

Les parts signants acorden treballar conjuntament per i pel reconeixement i aplicació en el sector del sistema de qualificacions professionals, fomentar i impulsar la formació continua en el sector de la sanitat privada a Catalunya, per incidir en la promoció professional i en la igualtat d'oportunitats.

Es prendrà com a referència "l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2005-2007" (així com els corresponents acords successius), subscrit el dia 7 de juny de 2005 per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a Catalunya.

A aquests efectes, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, acorden que les funcions que fins aquest moment recaurien en la comissió paritària sectorial de formació, les portarà a terme la "Comissió Sectorial de Formació Professional del Sector Sanitat de Catalunya (CPSFSC)", constituïda a l'empara del que està disposat en el títol V del referència AIC 2005-2007 (o successius).

Quan en les reunions de la CPSFSC es tractin temes derivats del desenvolupament d'aquest conveni col·lectiu, la representació de les distintes organitzacions s'ajustarà a la composició de la comissió paritària de seguiment del conveni.

En aquest sentit, les parts signants consideren necessari:

Adaptar el sistema de classificació professional al nou Sistema de Qualificacions.

Elaborar un pla estratègic de necessitats formatives que incideixi en la millora de la competitivitat de les empreses del sector i possibiliti el desenvolupament professional i personal de les treballadores i dels treballadors.

Proposar accions formatives a les empreses.

Impulsar la formació de caràcter transversal, ex.: idiomes, tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), habilitats comunicatives, prevenció de riscos laborals, reciclatge, promoció professional, etc.

Definir els centres de Formació Continua reconeguts al sector, sota el punt de vista de la qualitat de la impartició de les accions formatives.

Planificar les necessitats formatives del sector.

Així mateix, en totes les empreses de més de 200 treballadors/es, es crearà una comissió assessora de formació en la qual participaran un mínim de dos membres del comitè d'empresa, de caràcter paritari. Aquesta comissió tindrà com a funcions principals les de fer propostes en aquesta matèria a la direcció, avaluar la formació i, entre d'altres:

Conèixer la situació de la formació en pràctiques de les/els alumnes de formació professional reglada i ocupacional.

Avaluar de forma continuada les accions formatives executades per tal de retenir objectius i promoure noves activitats formatives.

Impulsar i proposar mesures pel foment de la formació en el centre de treball, entre d'altres, la comissió de formació d'empresa negociarà la possibilitat d'establir un crèdit horari efectiu pel personal, sempre i quan l'activitat formativa sigui d'obligada realització per part de l'empresa, o estigui reconeguda/subvencionada per algun dels diferents Acords estatals i/o autonòmics entre organitzacions empresarials, sindicals i/o les corresponents administracions i estigui relacionada amb el lloc de treball o la possible promoció o desenvolupament laboral i/o professional, a l'empresa.

Elaborar criteris de selecció de les /els participants en les accions formatives.

Vigilar pel correcte desenvolupament i compliment dels cursos i de l'ús correcte del possible crèdit horari del personal.

Les que s'acordin per la pròpia comissió.

D'acord amb l'establert a l'art.23.3 del ET, els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudiment del permís es fixarà de mutu acord entre treba-

llador i empresari. En cas de modificació de l'art 23.3 s'aplicarà la nova redacció del mateix.

Article 72

Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

Aquestes treballadores tenen dret:

1) A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i en cas de desacord amb l'empresa les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

2) A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.

3) A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que el personal hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents.

4) La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

5) A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

6) A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.

Article 73

Plans d'igualtat

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

2. Les fases d'un Pla d'Igualtat han de ser: Diagnosi de la Situació, Programació, Implantació, Seguiment i Avaluació.

3. En cas de les empreses de més de 250 treballadors/es les mesures indicades hauran de materialitzar-se en la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors/es.

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

4. Al projecte d'elaborar els Plans de igualtat indicats, les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents:

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

- Igualtat en l'accés a l'ocupació
- Igualtat en matèria de classificació professional
- Igualtat en la promoció i la formació
- Existència de discriminació retributiva
- Criteris en l'ordenació del temps de treball
- Prevenició en matèria d'assajament sexual
- Prevenició en matèria d'assajament per raó de sexe

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

c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal dels treballadors/es per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les practiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe.

d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran Actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.

e) Finalitzat el procés negociador l'empresa notificarà als representants dels treballadors/es el contingut del Pla d'igualtat que ha d'afectar a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

f) L'empresa fixarà en el Pla d'igualtat els objectius concrets de igualtat a assolir, les estratègies i les practiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. La Comissió paritària del Conveni assessorarà i mediarà, si així es sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats.

Article 74

Distribució irregular de la jornada: flexibilitat d'hores

L'aplicació de la flexibilitat afavoreix el manteniment dels llocs de treball i la continuïtat de les empreses.

a) S'establirà el calendari laboral anual per a cada treballador/a amb el seu horari de prestació de servei que marcarà la jornada anual contractada.

b) Per tal de millorar la organització del temps de treball a les empreses i donar una més òptima resposta a les situacions de canvis en el volum habitual d'activitat o altres circumstàncies anàlogues, sense modificar estructuralment les dotacions de recursos humans, es podrà establir una flexibilitat d'un màxim de 120 hores de la jornada anual de cada treballador/a, proporcional al temps de prestació de servei i jornada contractada.

No obstant l'anterior, i atenent a la data de signatura del present conveni, la distribució irregular de la jornada (flexibilitat d'hores) durant l'exercici 2012 només tindrà efectes a partir del dia 1 de juliol de 2012, i per tant, vindrà limitada a un màxim de 60 hores.

c) El temps de compensació o recuperació d'aquestes hores flexibles es farà preferentment per pacte entre empresa i treballador/a, sempre que les necessitats del servei ho permetin. De no existir acord serà potestat de la empresa.

d) S'establirà un preavís de 5 dies, excepte en casos d'urgències, contingències extraordinàries (exemple: absència d'un determinat treballador/a, retard en la incorporació d'un determinat treballador/a, avaria d'una màquina, etc.) o pacte entre treballador/a i empresa.

e) La flexibilitat s'aplicarà respectant el grup professional al que pertany el treballador/a, valorant les característiques del seu lloc de treball i les funcions des-

envolupades, però en tot cas, sense perjudici de la facultat empresarial establerta a l'art.39 del TRET de títol "mobilitat funcional"

f) En cas que la empresa tingui una necessitat de flexibilitzar es donarà prioritat als treballadors/es que voluntàriament vulguin donar cobertura a aquella demanda. En cas de no disposar de voluntaris es procurarà que l'afectació horària sigui rotatòria.

g) La flexibilitat d'hores no podrà superar el número de 60 per semestre. La recuperació o compensació s'haurà de fer de la següent manera: per al segon semestre de 2012: es durà a terme com a màxim abans de la finalització del primer trimestre de l'any 2013; per al primer semestre de 2013: es durà a terme durant el segon semestre del 2013; per al segon semestre de 2013 es durà a terme com a màxim al primer trimestre de l'any següent. Mantinent aquesta periodicitat en cas d'ultractivitat del conveni.

h) La empresa comunicarà a cada treballador/a, durant el primer mes de cada any, el seu saldo d'hores resultant a 31 de desembre.

i) Es posarà a disposició dels representants dels treballadors semestralment les dades referents a la flexibilitat d'hores, fent referència als grups professionals i serveis afectats.

j) Als treballadors/es amb reducció horària per tenir cura de familiars no se'ls hi podrà efectuar la flexibilitat d'hores, excepte acord entre les parts.

k) No s'efectuarà cap flexibilitat d'hores que suposi la impossibilitat per part del treballador/a a gaudir dels permisos i vacances confirmats, excepte pacte en contrari.

l) La flexibilitat d'hores no eximeix de l'abonament dels plusos d'aquest conveni, sempre i quan el servei es presti els dies que generin aquest dret.

m) L'aplicació del present article estarà vigent a partir d'1 de juliol de 2012, mantenint-se vigent, en els mateixos termes que la resta de clàusules normatives del conveni.

n) Durant la vigència d'aquest conveni es podrà reunir la comissió paritària a efectes de valorar les experiències en l'aplicació d'aquest article, així com modificar el text totalment i/o parcial si s'escau en els termes i condicions establertes a la Llei.

o) En aquest article quan es parla de recuperació, s'entén que aquestes en cap cas podran ser regularitzades econòmicament, i sempre serà en realització/descans en temps de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1

Les quantitats abonades voluntàriament per les empreses en concepte de bestreta del conveni, endarreriments, etc., seran absorbides per l'aplicació de l'increment salarial pactat, sense que en cap cas pugui operar devolució de quantitats per part del personal.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2

Clàusula de desvinculació

1. Les empreses a les que concorrin algunes de les causes d'inaplicació previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada al mateix pel real decret Llei 3/2012 comunicaran als representants dels treballadors el seu desig d'acollir-se a la mateixa.

En els supòsits d'absència de representants dels treballadors en l'empresa, s'entendrà atribuïda a CCOO i UGT, tret que els treballadors atribueixin la seva representació a una comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'E.T.

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la Comissió paritària d'aquest conveni.

2. El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació dels treballadors o comissió designada o les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'Empresa o entre els delegats de personal.

Aquest període, que tindrà una durada no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, havent de facilitar l'empresa juntament amb la comunicació citada en el paràgraf anterior, la documentació que avaluï i justifiqui la seva sol·licitud; entre altra possible i a efectes enunciats s'assenyala la següent: Memòria explicativa, Comptes auditats i/o presentats en el Registre Mercantil, Balanç de situació i compte de resultats i Avanç de comptes anuals previstos, o en defecte de l'anterior la documentació de caràcter similar que s'adeqüi a les concretes circumstàncies de l'empresa.

3. Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorre alguna de les possibles causes identificades com d'inaplicació a l'article anterior i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud, segons siguin les matèries afectades d'acord a l'establert 82.3 del ET, tant la retribució, a percebre pels treballadors com, si escau, la concreció de les restants i possibles matèries inaplicades.

Juntament amb la determinació i concreció esmentades, l'acord haurà d'establir, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una progressiva convergència cap a la recuperació de les possibles matèries afectades per la inaplicació. I no podrà tenir una durada superior a la vigència del conveni.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere així com les establertes en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

4. En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió Paritària del Conveni afectat la documentació aportada juntament amb l'Acta de desacord acompanyada de les al·legacions que, respectivament, hagin pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinat els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si a l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/s de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior.

Si la Comissió paritària ho considera necessari, recaptarà la documentació complementària que estimi oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió paritària del Conveni disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar-se els acords per unanimitat.

Si escau, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la progressiva convergència cap a la tornada de les condicions suspeses. A aquest efecte haurà de tenir en compte el termini màxim d'inaplicació establert així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment citades i relatives a la discriminació retributiva i a la qual pogués afectar a la jornada, horari i distribució del temps de treball i referida a la Llei per a la Igualtat.

5. En el cas que la Comissió paritària no arribi a acord, i donant compliment al mandat rebut per les parts, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant del TLC en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i si s'escau als motius establerts en l'article 91 de l'E.T.

Serà la pròpia Comissió paritària competent la qual en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remetrà les actuacions i documentació al corresponent organisme .

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3
Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present conveni en representació del personal i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin haver-hi, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 154 de la Llei de Processament Laboral vigent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4

S'establirà una Comissió Paritària d'estudi formada per les organitzacions signants del conveni que proposaran un nou redactat de l'article 37, previ estudi de la incidència de l'absentisme i les seves causes.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5

En tot cas si un treballador del grup 10 perdés salari base se li mantindrà el seu salari amb els increments salarials pactats a l'acord.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 6

Ambdues parts es comprometen a crear en el si de la Comissió paritària un grup de treball per tal de tractar i debatre la qüestió de la carrera professional, d'acord amb la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'Ordenació de les Professions Sanitàries, en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu.

Així mateix les parts es comprometen que la Comissió paritària es reunirà durant l'any 2012 per a tractar la possible variació de l'art. 46 del conveni (Salut Laboral) per a adaptar-lo a les variacions normatives i les seves possibles millores.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 7

En cas de diferències en el redactat o xifres en la versió en català i castellà d'aquest conveni prevaldrà l'indicat a la versió en català.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 8

Es pacta expressament que la redacció de l'article 38.1 que serà vigent per l'any 2012 diu textualment:

“El personal afectat per aquest conveni té dret a un permís retribuït de 3 dies per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte a la qual el personal no ha d'aportar cap justificant.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb cinc dies d'antelació a la data prevista, llevat de casos d'urgència”.

ANNEX I

Salari Base

* GR= Grup; SG= Subgrup; NI= Nivell; CAT= Categories; NOC= Nocturnitat

Area Assistencial

GR	SG	NI	CAT	SB 2012	SB 2013
1. Llicenciats Universitaris	-	1	Metge, psicòleg, farmacèutic, químic, biòleg, físic, odontòleg	1755,62	1766,16
	-	2	Metge, psicòleg, farmacèutic, químic, biòleg, físic, odontòleg	1817,62	1828,53
2. Diplomats universitaris	-	1	Dul, Optometrista, Logopedes, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Treballador Social, Educador social, Llevadora	1639,08	1648,92
	-	2	Dul, Optometrista, Logopedes, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Treballador Social, Educador social, Llevadora	1678,73	1688,80
3. Tècnics de grau superior	-	1	Tècnic de laboratori, de raig X, de quiròfan o altres especialitats sanitàries ortoptista higienista dental	1432,08	1440,68
	-	2	Tècnic de laboratori, de raig X, de quiròfan o altres especialitats sanitàries ortoptista higienista dental	1466,73	1475,53
4. Tècnics de grau mig i equivalents	-	1	Auxiliar d'infermeria, puericultor, aux. de farmàcia, Auxiliar sanitari	1141,58	1148,43
	-	2	Auxiliar d'infermeria, puericultor, aux. de farmàcia, Auxiliar sanitari	1169,20	1176,21
5. Ajudants	-	1	Mosso de clínica i mecànic/a sanitària	1013,15	1019,23
	-	2	Mosso de clínica i mecànic/a sanitària	1037,66	1043,89

Area Administració i Serveis Generals

Grup	SG	NI	CAT	SB 2012	SB 2013
6. Llicenciats	-	1	Economista, advocat, informàtic, sociòleg, enginyer, arquitecte	1755,62	1766,16
	-	2	Economista, advocat, informàtic sociòleg, enginyer, arquitecte	1817,62	1828,53
7. Diplomats	-	1	Diplomats en relacions laborals, empresarials, enginyers tècnics, aparelladors	1639,08	1648,92
	-	2	Diplomats en relacions laborals, empresarials, enginyers tècnics, aparelladors	1678,73	1688,80
8. Tècnics de grau superior i equivalents	-	1	Oficial administratiu, programació informàtica, oficial oficis diversos cuiner	1432,08	1440,68
	-	2	Oficial administratiu, programació informàtica, oficial oficis diversos cuiner	1466,73	1475,53

Grup	SG	NI	CAT	SB 2012	SB 2013
9. Tècnics de grau mig i equivalents	-	1	Auxiliars administratius, informàtics, de grau mig, conductor d'ambulància, tècnics de grau mig en cuina, restauració, auxiliar d'oficis diversos, telefonista i recepcionista	1141,58	1148,43
	-	2	Auxiliars administratius, informàtics, de grau mig, conductor d'ambulància, restauració, auxiliar d'oficis diversos, telefonista i recepcionista	1169,20	1176,21
10. Ajudants	-	1	Ajudants de oficis diversos, ajudant de conductor d'ambulàncies.	1013,15	1019,23
	-	2	Conserge, ordenança, porter, vigilant, mecànic sanitari, cambrer, netejador, rentaplats, rentador, mosso serveis diversos	1037,66	1043,89

1= Nivell bàsic

2= Nivell superior

ANNEX 2

Nocturnitat

* GR= Grup; SG= Subgrup; NI= Nivell; CAT= Categories; NOC= Nocturnitat

Area Assistencial

GR	SG	NI	CAT	NOC 2012	NOC 2013
1. Llicenciats Universitaris	-	1	Metge, psicòleg, farmacèutic, químic, biòleg, físic, odontòleg	438,91	441,54
	-	2	Metge, psicòleg, farmacèutic, químic, biòleg, físic, odontòleg	454,41	457,13
2. Diplomats universitaris	-	1	Dul, Optometrista, Logopedes, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Treballador Social, Educador social, Llevadora	409,77	412,23
	-	2	Dul, Optometrista, Logopedes, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Treballador Social, Educador social, Llevadora	419,68	422,20
3. Tècnics de grau superior i equivalents	-	1	Tècnic de laboratori, de raig X, de quiròfan o altres especialitats sanitàries, ortoptista, higienista dental	358,02	360,17
	-	2	Tècnic de laboratori, de raig X, de quiròfan o altres especialitats sanitàries, ortoptista, higienista dental	366,68	368,88
4. Tècnics de grau mig i equivalents	-	1	Auxiliar d'infermeria, puericultor, aux. de farmàcia, Auxiliar sanitari	285,39	287,11
	-	2	Auxiliar d'infermeria, puericultor aux. de farmàcia, Auxiliar sanitari	292,30	294,05
5. Ajudants	-	1	Mosso de clínica i mecànic/a sanitària	253,29	254,81
	-	2	Mosso de clínica i mecànic/a sanitària	259,42	260,97

Area Administració i Serveis Generals

GR	SG	NI	CAT	NOC 2012	NOC 2013
6. Llicenciats	-	1	Economista, advocat, informàtic, sociòleg, enginyer, arquitecte	438,91	441,54
	-	2	Economista, advocat, informàtic, sociòleg, enginyer, arquitecte	454,41	457,13
7. Diplomats	-	1	Diplomats en relacions laborals, empresarials, enginyers tècnics, aparelladors	409,77	412,23
	-	2	Diplomats en relacions laborals, empresarials, enginyers tècnics, aparelladors	419,68	422,20
8. Tècnics de grau superior i equivalents	-	1	Oficial administratiu, programació informàtica, oficial oficis diversos, cuiner	358,02	360,17
	-	2	Oficial administratiu, programació informàtica, oficial oficis diversos, cuiner	366,68	368,88
9. Tècnics de grau mig i equivalents	-	1	Aux. administratius, informàtics de grau mig, conductor d'ambulància, tècnics de grau mig en cuina, restauració, auxiliar d'oficis diversos, telefonista i recepcionista	285,39	287,11
	-	2	Aux. administratius, informàtics de grau mig, conductor d'ambulància, tècnics de grau mig en cuina, restauració, auxiliar d'oficis diversos, telefonista i recepcionista	292,30	294,05
10. Ajudants	-	1	Ajudants de oficis diversos, ajudant de conductor d'ambulàncies	253,29	254,81
	-	2	Conserge, ordenança, porter, vigilant, mecànic sanitari, cambrer, netejador, rentaplats, rentador, mosso serveis diversos	259,42	260,97

1= Nivell bàsic

2= Nivell Superior

Els annexos seran aplicables a totes les províncies

ANNEX 3

Manutenció i allotjament

Personal tècnic superior

interns: 134,21

semi interns: 112,66

ATS

interns: 112,66

semi interns: 90,88

Resta personal

interns: 90,88

semi interns: 69,24

ANNEX 4

Plus de compensació d'ajut familiar

Per pares i conyuge: 15,96

Per cada fill: 9,68

ANNEX 5

Plus disminuïts: 34,67

ANNEX 6

Antiguitat

1 any i 1 dia: 7,18
2 anys i 1 dia: 14,29
3 anys i un dia: 21,48
4 anys i un dia: 28,59
5 anys i un dia: 35,72
6 anys i un dia: 42,57
7 anys i un dia: 49,09
8 anys i un dia: 55,28
9 anys i un dia: 61,2
10 anys i un dia: 66,77
11 anys i un dia: 72,06
12 anys i un dia: 77,07
13 anys i un dia: 81,71
14 anys i un dia: 86,1
15 anys i un dia: 90,36
16 anys i un dia: 94,68
17 anys i un dia: 99
18 anys i un dia: 103,37
19 anys i un dia: 107,71
20 anys i un dia: 112
21 anys i un dia: 116,37
22 anys i un dia: 120,68
23 anys i un dia: 125,02
24 anys i un dia: 129,34
25 anys i un dia: 133,66
26 anys i un dia: 137,97
27 anys i un dia: 142,33
28 anys i un dia: 146,66
29 anys i un dia: 150,97
30 anys i un dia: 155,31

ANNEX 7

Plus transport

Torn seguit: 22,65

Torn partit: 45,30

ANNEX 8

Dietes

Dieta completa: 48,23

Mitja dieta: 25,59

ANNEX 9

Menjadors

Per àpat o sopar: 3,24

ANNEX 10

Plus diumenge i festiu

Grup 1: 5

Grup 2: 4,5

Resta de grups: 3,5

ANNEX 11

Plus dissabte

Grup 1: 2,5

Grup 2: 2,25

Resta de grups: 1,75

ANNEX 12

Atenció continuada de presència metges

Laborables

Nivell 1: 18,78

Nivell 2: 22,95

Diumenges i Festius

Nivell 1: 20,87

Nivell 2: 26,08

PG-324231 (12.346.023)

