

## ÍNDEX

Índex.-, 1-4	
Art. 1.- Àmbit personal i funcional	5
Art. 2.- Àmbit territorial	5
Art. 3.- Vigència, duració i efectes i denúncia	5
Art. 4.- Compensació i absorció	6
Art. 5.- Situacions més beneficioses	6
Art. 6.- Garantia personal	6
Art. 7.- Vigilància i compliment	7
Art. 8.- Funcions de la Comissió Paritària	7
Art. 9.- Assessorament de la Comissió	8
Art. 10.- Pla d'igualtat	8
Art. 11.- Organització del treball	9
Art. 12.- Ingressos	9
Art. 13.- Període de prova	10
Art. 14.- Cessaments i terminis de preavís	10
Art. 15.- Canvi de lloc de treball	10
Art. 16.- Permisos i llicències	11
Art. 17.- Dies de Conveni	14
Art. 18.- Excedències voluntàries	15
Art. 19.- Excedències especials i forçoses	16
Art. 20.- Adopció	18
Art. 21.- Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar	18
Art. 22.- Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs	19
Art. 23.- Conciliació horaris per fills amb discapacitació	20
Art. 24.- Garanties en cas de detenció	20
Art. 25.- Assistència Judicial	20
Art. 26.- Assegurança col·lectiva de vida i accidents	20

Art. 27.- Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere	21
Art. 28.- Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc de treball	22
Art. 29.- Salari Base Mensual	22
Art. 30.- Retribució anual Fixa	22
Art. 31.- Nocturnitat	23
Art. 32.- Antiguitat i plus de permanència	23
Art. 33.- Plus de jornada mèdica discontinua	24
Art. 34.- Cap de guàrdia	24
Art. 35.- Gratificacions extraordinàries	25
Art. 36.- Complement activitat programada personal facultatiu	25
Art. 37.- Complement d'atenció continuada	25
Art. 38.- Facultatius contractats específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada	26
Art. 39.- Complement de responsabilitat per personal assistencial	26
Art. 40.- Complement de responsabilitat per personal no assistencial	27
Art. 41.- Plus harmonització	27
Art. 42.- Hores extraordinàries	28
Art. 43.- Jornada complementària d'atenció continuada	28
Art. 44.- Plus dissabte	29
Art. 45.- Plus diumenge	29
Art. 46.- Plus festiu intersetmanal	29
Art. 47.- Metges Assistencials	30
Art. 48.- Indemnització per cessament	31
Art. 49.- Guarderies	31
Art. 50.- Dinar Subvencionat	31
Art. 51.- Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal facultatiu	32
Art. 52.- Complement d'adscripció al SIDPP del personal facultatiu	35
Art. 53.- Carrera professional del grup professional 2.1 (DUI/ATS, Llevadora, Fisioterapeuta, Dietista, Treballadora Social i Educadora	

Social.)	35
Art. 54.- Complement d'adscripció al SIPDP del grup 2	40
Art. 55.- Sistema d'Incentivació i Promoció dels G. Professionals 3,4 i 5	40
Art. 56.- Retribució variable en funció d'objectius (DPO) pel Grup 1.1, Grup 2.1 i Grup 3.1 (Tècnics Especialistes)	43
Art. 57.- Retribució Variable dels Grups 3 al 5 (excepte el Grup 3 Nivell I Tècnics Especialistes)	45
Art. 58.- Uniformes	46
Art. 59.- Menjador	46
Art. 60.- Baixa per malaltia	46
Art. 61.- Jubilació	47
Art. 62.- Activitats sindicals	48
Art. 63.- Retribució variable en funció dels objectius (DPO) Delegats Sindicals Alliberats	48
Art. 64.- Seguretat i salut laboral	49
Art. 65.- Revisions mèdiques	49
Art. 66.- Protecció de radiacions	50
Art. 67.- Formació professional	50
Art. 68.- Formació continuada	51
Art. 69.- Cursos, congressos i publicacions	51
Art. 70.- Recursos a la formació	52
Art. 71.- Contractes en pràctiques	52
Art. 72.- Contractes per a la formació	53
Art. 73.- Contractes eventuais per circumstàncies de la producció	54
Art. 74.- Contractes per obra o servei determinat	54
Art. 75.- Contractes de substitució o d'interinitat	54
Art. 76.- Contractes a temps parcial	54
Art. 77.- Procediment d'acollida	56
Art. 78.- Faltes	58
Art. 79.- Graduació de les faltes	58
Art. 80.- Règim sancionador	61

Art. 81.- Procediment sancionador	61
Art. 82.- Prescripció	62
Art. 83.- Cancel·lació	62
Art. 84.- Classificació professional	63
Art. 85.- Valoració de llocs d'administratiu	67
Disposició Addicional Primera	67
Disposició Addicional Segona	67
Disposició Addicional Tercera	67
Disposició Addicional Quarta	68
Disposició Addicional Cinquena	68
Disposició Addicional Sisena	68
Disposició Transitòria	68
Clàusula Final Única	69
Annex I.- Taula Salarial	71
Annex II.- Plus Nocturnitat	72
Annex III.- Plus Jornada Discontínua	73
Annex IV.- Altres conceptes salarials	74
Annex V.- Preu/hora de l'atenció continuada presencial i localitzable	75
Annex VI.- Sistema de Desenvolupament i Promoció professional, i complement d'adscripció al SIDPP del personal facultatiu	76
Annex VII.- Carrera professional del Grup Professional 2.1 (DUI/ATS, Llevador/a, Fisioterapeuta, Dietista, Treballador/a Social i Educador/a Social) i Complement d'adscripció al SIPDP del Grup 2	77
Annex VIII.- Sistema d'incentivació i promoció Grups 3 al 5	78
Annex IX.- Retribució variable en funció d'objectius pels professionals dels Grups 1.1, 2.1, 3.1 (Tècnics Especialistes Sanitaris)	79
Annex X.- Retribució variable en funció d'objectius del Grups 3 al 5 excepte el grup 3 Nivell I (Tècnics Especialistes Sanitaris)	80
Annex XI.- Plus Responsabilitat personal assistencial	81
Annex XII.- Plus Responsabilitat personal no assistencial	82

## **CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL D'HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM PER ALS ANYS 2015-2016**

### **CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Secció 1. Àmbits**

##### **Article 1. Àmbit personal i funcional**

El present Conveni té per objecte regular les relacions laborals entre l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM i el seu personal que hi presta els seus serveis, sigui quina sigui la seva categoria professional.

Queden exclosos expressament el personal que té subscrita una relació contractual de caràcter mercantil i el personal MIR que es regirà per la legislació específica que regula la formació mèdica especialitzada.

Amb caràcter supletori s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions legals vigents.

##### **Article 2. Àmbit territorial**

El conveni serà d'aplicació en tots els centres de treball de l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, i als treballadors que prestin els seus serveis en aquests.

#### **Secció 2. Vigència i efectes**

### **Article 3. Vigència, duració i efectes i denúncia**

El Conveni tindrà una durada de 2 anys des de l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016, llevat d'aquells conceptes en els quals es pacti expressament una vigència específica, tot això amb independència de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

El període d'ultractivitat d'aquest Conveni finalitzarà el dia 30 de juny de 2017.

Les normes i condicions econòmiques establertes en aquest text articulat i els seus annexes, seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2015, excepte aquells conceptes en que es pactin uns efectes específics.

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i s'haurà de fer amb una antelació de tres mesos a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevulla de les representacions empresarial o sindicals signants del Conveni, i s'haurà de comunicar a l'altre representació i a l'Autoritat Laboral. Un cop denunciat el Conveni, aquest continuarà la seva vigència durant les negociacions per a la renovació del Conveni, com a màxim fins a 30 de juny de 2017. Un cop arribat aquest termini, si no ha existit acord, decaurà automàticament la seva vigència.

### **Secció 3. Compensació i absorció, situacions més beneficioses i garantia ad personam**

#### **Article 4. Compensació i absorció**

El conjunt de pactes que s'estableixin en aquest conveni substituiran íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència.

Per altra part, les millores retributives o condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal de general aplicació, només tindran eficàcia i seran d'aplicació, quan considerades en conjunt i en còmput anual, superin les d'aquest

conveni, també valorades en el seu conjunt i en còmput anual. En casos contraris seran absorbides per elles mateixes.

En qualsevol cas, es respectaran els pactes subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni sempre que, en conjunt i còmput anual, suposin una millora sobre allò previst en aquest i no expressin que la seva vigència finalitza amb l'entrada en vigor d'aquest conveni.

#### **Article 5. Situacions més beneficioses**

Als treballadors que per pacte gaudeixin de situacions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, els seran respectades "ad personam".

#### **Article 6. Garantia personal**

Cap treballador subjecte al present Conveni podrà percebre a la seva publicació menys retribució en el seu conjunt que la que venia gaudint fins el moment de la seva aplicació.

#### **Secció 4. Comissió paritària**

#### **Article 7. Vigilància i compliment**

Com òrgan de vigilància, compliment i interpretació del Conveni, es crea una Comissió Paritària constituïda per un representant de cada sindicat present a la comissió negociadora i signant d'aquest conveni per la part social i el mateix nombre de representants designats per l'empresa que tant en un cas com en l'altre seran membres signants d'aquest Conveni.

La Comissió Paritària es constitueix per la interpretació i vigilància del compliment d'aquest conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

Tanmateix es podrà crear una subcomissió, on hi participaran necessàriament els sindicats participants en la negociació del present Conveni, amb les facultats d'assessorament que igualment l'atorgui la Comissió Paritària.

Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant convocatòria prèvia amb ordre del dia i data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Tot això serà donat a conèixer a l'altra part, amb un mínim de 5 dies hàbils d'antelació. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior. A cada sessió es nomenarà un President i un Secretari, i s'estendrà una acta que signaran els assistents. Els acords requeriran el vot favorable d'ambdues parts.

La Comissió Paritària elaborarà en la primera sessió el Reglament de funcionament d'aquesta Comissió.

La Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de 15 dies, des que la discrepància li fou plantejada, per pronunciar-se.

Les hores dedicades a les reunions de la Comissió paritària seran considerades temps efectiu de treball.

### **Article 8. Funcions de la comissió paritària**

Seràn funcions de la Comissió Paritària la interpretació i l'arbitratge de les qüestions referents al Conveni que li siguin sotmeses per acord mutu d'ambdues parts.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

a) La interpretació, vigilància, estudi i aplicació del conveni.



b) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les dues parts sobre interpretació del que s'hagi pactat.

c) Qualsevol altra funció que és determini al conveni.

d) Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per la no aplicació del règim salarial establert en aquest conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el conveni a què es refereix l'article 82.3 de l'ET.

e) En totes aquelles qüestions derivades de la interpretació del present conveni en les quals no s'arribi a un acord en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts acorden sotmetre's al procediment que per a la solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### **Article 9. Assessorament de la comissió**

La Comissió Paritària podrà assessorar-se per un expert/a extern/a per cada part, que serà designat per la respectiva representació.

La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que siguin lliurament designats per cadascuna de les parts.

Els assessors podran assistir a les reunions amb veu, però sense vot.

#### **Secció 5 Pla d'igualtat**

#### **Article 10. Pla d'igualtat**

D'acord amb el capítol III del Títol IV la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, Hospital Universitari Sant Joan de Reus, S.A.M. ha adquirit el compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans.

L'empresa fixarà en el Pla d'Igualtat els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla, així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Així mateix donarà difusió periòdica de dit pla d'igualtat i de les seves actualitzacions.

Es crea una Comissió Paritària per la Igualtat, constituïda un membre de cada sindicat amb representació al comitè d'empresa en representació de la part social i igual nombre per la part empresarial, que assessorarà i mediarà, si així es sol·licita per alguna de les parts, en totes les qüestions contingudes en els plans d'igualtat indicats.

Es garantirà l'accés de la Representació Legal dels Treballadors i als propis treballadors a la informació sobre el contingut dels Plans d'Igualtat i consecució dels seus objectius.

## **CAPÍTOL 2 ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, INGRESSOS, PERÍODE DE PROVA, CESSAMENTS, CANVI DE LLOC DE TREBALL I VACANTS**

### **Secció 1. Organització del treball**

#### **Article 11. Organització del treball**

En totes les qüestions relatives a l'Organització del treball, serà escoltat el Comitè d'Empresa.

Igualment, i durant la vigència d'aquest conveni, serà d'aplicació el procediment i criteris de mobilitat funcional interna, sistema d'ingressos i de funcionament de la borsa de treball el text consensuat entre ambdues parts.

## **Secció 2. Ingressos, període de prova, cessaments, canvi de lloc de treball i vacants**

### **Article 12. Ingressos**

Sense perjudici d'allò establert en el procediment i criteris d'aplicació a la mobilitat interna i externa i funcionament de la borsa de treball, seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la legislació laboral vigent i en tots els ingressos s'atendrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat previstos a l'Article 55 de l'EBEP.

Les places de nova creació i les places vacants que es generin, es cobriran amb el personal de la mateixa categoria de la plaça a cobrir, que prèviament l'hagi sol·licitat. En aquelles places que no es disposi de personal intern o substituït amb el perfil adequat, els candidats es reclutaran mitjançant una convocatòria externa.

En ambdues convocatòries, els candidats es sotmetran a un procés de selecció segons el criteris recollits en el reglament dels criteris d'aplicació a la mobilitat interna i externa, aquesta mitjançant la Borsa de treball.

### **Article 13. Període de prova**

S'entendrà que tot el personal de nou ingrés queda sotmès, llevat de pacte contrari, a un període de prova de 6 mesos per al personal amb titulació universitària de grau superior, de 3 mesos per al personal amb titulació universitària de grau mig, d'un mes per al personal administratiu i de 15 dies per a la resta de personal.

En cas de malaltia, el període de prova queda suspès i es reprendrà tan aviat com sigui donat d'alta el treballador.

Durant el període de prova, ambdues parts podran rescindir el contracte.

#### **Article 14. Cessaments i terminis de preavís**

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament de l'empresa, es veuran obligats a posar-ho en coneixement, acomplint els següents terminis de preavís: un mes, per als tècnics titulats universitaris de grau superior i de grau mig; 15 dies per les altres categories professionals.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavís amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació, l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís. Havent rebut amb l'esmentada antelació l'avís, l'empresa es veurà obligada a liquidar al finalitzar el termini els conceptes fixos que puguin ser calculats en aquest moment.

La resta ho seran en el moment habitual del pagament.

#### **Article 15. Canvi de lloc de treball**

La Direcció estarà obligada a comunicar al Comitè d'Empresa en un termini de 15 dies qualsevol canvi de lloc de treball derivat de l'ocupació de places de nova creació, vacants, places vinculades amb la Universitat Rovira i Virgili, així com nomenaments de nous càrrecs. Tot això sense perjudici d'allò que disposa l'article 39è de l'Estatut dels Treballadors.

### **CAPÍTOL 3 PERMISOS, EXCEDÈNCIES, I ALTRES MILLORES SOCIALS**

#### **Secció 1. Permisos i llicències no retribuïdes**

## Article 16. Permisos i llicències

Els treballadors afectats per aquest Conveni previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració (excepte 10 dies per assumptes propis que no seran remunerats), per algun dels motius i pel temps que s'indica més endavant:

Els permisos d'aquest article computaran a efectes de la jornada ordinària efectiva anual, malgrat que siguin permisos sense retribució.

a) **15 dies pagats per matrimoni**, acumulables a les vacances. El permís de matrimoni, també es aplicable als casos de parella de fet amb convivència marital superior a l'any. Per a la concessió d'aquest permís el treballador ha d'aportar la corresponent certificació municipal acreditativa de la convivència i una declaració jurada escrita. Aquest permís no es concedirà en els casos de persones que hagin gaudit d'un permís per matrimoni en els dos anys anteriors, ni en el supòsit de convivència amb una nova persona, fins que transcorrin 2 anys des de la finalització de l'anterior permís, tot i que es contragués matrimoni civil, canònic, etc. amb la mateixa persona.

b) **3 dies pagats per naixement de fills biològics o adoptius reconeguts en resolució administrativa, judicial o certificat d'idoneïtat.**

c) **15 dies a l'any per assumptes propis**, dels quals 5 tindran caràcter retribuit. El personal adscrit permanentment al torn de nit li correspondran 4 dies retribuits. No obstant, aquest permís no haurà de ser a cap efecte justificat. El personal contractat a temps parcial gaudirà d'aquests dies proporcionalment a la jornada contractada. Els dies d'assumptes propis de caràcter retribuit es regiran pels criteris que s'indiquen tot seguit:

1. Els assumptes propis es podran gaudir de dilluns a diumenge i en el període comprès, dins de cada any natural, entre el 10 de gener i el 15 de desembre, llevat dels dies festius intersetmanals (caiguin quan caiguin). No obstant això, el personal adscrit permanentment al torn de nit podrà realitzar assumptes propis en dies festius intersetmanals.

2. Quan aquests dies coincideixin en dissabte o diumenge, s'estableix una limitació en quan el nombre de treballadors que en puguin gaudir, en el sentit de realitzar-los únicament una persona de cada quatre per categoria i control, tant si es treballa en el servei/control propi o en un altre. (en els serveis que tinguin més d'un control, el càlcul de un de cada quatre es farà per categories i control), tant si treballa en el servei propi o en un altre.

3. L'àmbit d'aplicació d'aquests criteris de concessió afecta exclusivament a les categories professionals de DUI, ATS, Auxiliar d'Infermeria, Tècnic especialista i Portalliteres, sempre que es tracti de persones que treballin rítmicament en cap de setmana i no siguin treballadors contractats per a cobrir substitucions o reforços eventuals.

4. En el cas que hi hagi coincidència de peticions de persones del mateix servei o control en el mateix dia, s'han de tenir en compte els criteris següents per establir-ne la preferència:

a) En primer lloc, el comú acord entre les parts interessades.

b) En el cas que no hi hagi cap acord s'ha d'aplicar el criteri, en un primer moment, de la major antiguitat del treballador a l'empresa i posteriorment, amb caràcter rotatori.

c) Si hi ha coincidència d'antiguitat a l'empresa, prevaldrà el criteri de la persona que tingui més antiguitat al servei.

5. Per la seva part, el personal a qui se li aplica la jornada diürna, tot i prestar els seus serveis en el torn de nit, gaudirà dels 5 dies establerts pel torn diürn.

6. Pel gaudiment dels d'assumptes propis, el personal del torn d'infermeria de nit estarà en la mateixa roda que el personal diürn.

d) **1 dia pagat per canvi del domicili habitual.**

- e) **3 dies pagats per mort o malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat si és a Catalunya,** i 5 dies si és fora de Catalunya.

Aquest permís podrà gaudir-se en qualsevol dia mentre duri l'hospitalització i sempre que els dies del permís siguin dies naturals consecutius.

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. El permís serà pel temps coincident i tindrà una durada màxima de dos dies. Si l'estada a urgències deriva en ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica, només es generarà un permís.

El personal que presti serveis en torn nocturn podrà gaudir d'aquest permís durant la nit anterior a una intervenció quirúrgica sempre i quan aquesta tingui lloc durant les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral en la que havia de prestar serveis la persona.

D'acord amb el que es regula a l'article 915 i següents del Codi Civil es consideraran parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat:

Primer grau: pares, fills consanguinis i afins

Segon grau: avis, nets i germans consanguinis i afins.

Tenen la consideració de malaltia greu el següents supòsits:

1. Tota malaltia que requereixi una hospitalització (cal aportar document justificatiu). Aquest permís podrà gaudir-se en qualsevol dia mentre duri l'hospitalització i sempre que els dies del permís siguin dies naturals consecutius.

2. Malaltia que tot i que no impliqui hospitalització, i sempre que s'acrediti documentalment, mitjançant certificat mèdic o informe de la inspecció dels serveis mèdics d'empresa, la necessitat d'assistència i companyia d'una altra persona.

En cas de persistir la necessitat d'absentar-se del lloc de treball, l'interessat podrà cursar sol·licitud d'assumptes propis sense retribució.

En els casos de malaltia greu o molt greu i mort regulats en aquest article, gaudirà dels mateixos permisos que li correspondrien l'espòs/a, qui convisqui maritalment, i es trobi en les condicions de convivència que s'exigeixen per la concessió del permís per matrimoni regulat en aquest article.

- f) El treballador/a tindrà dret al gaudiment d'un permís retribuït fins a un màxim de 14 hores anuals, per **assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut**, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En cas de **proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants**, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies, quedant a criteri del treballador la distribució d'aquest crèdit horari.

- g) Es concediran llicències retribuïdes per **assistir a exàmens d'estudis, quan tinguin una relació amb la professió o pràctica habitual**.
- h) Es concedirà un màxim de **10 dies a l'any, per a l'assistència a la resta d'exàmens**. En cas d'esgotar tots el dies, es podrà optar per demanar assumptes propis amb o sense retribució.

La durada de les esmentades llicències, serà la indispensable per a l'assistència als mateixos, i sempre i quan coincideixin amb la jornada laboral.

Les persones que treballin al torn de nit tindran dret a aquests tipus de llicències quan, havent de treballar la nit anterior a la data de l'examen, aquest es realitzi abans del transcurs de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral en la que havia de prestar serveis la persona.

Les llicències a que fa referència els punts g i h d'aquest article, corresponen als exàmens dels quals s'obté una titulació acadèmica oficial.



- i) Respecte als permisos per lactància s'estarà al que disposa la legislació laboral vigent.

Sense perjudici del que estableix l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, si s'opta per substituir l'absència per lactància d'un fill menor, per una reducció de jornada, aquesta serà també d'una hora de treball efectiu, a determinar per l'empresa si és a principi o al final de la jornada laboral.

### **Article 17. Dies de conveni**

Tot el personal tindrà dret a gaudir, opcionalment, sis dies anuals, que haurà de fer tres durant el primer semestre i tres durant el segon. A sol·licitud del treballador es gaudiran en els períodes de Setmana Santa i Nadal. El període de Nadal s'entén estès fins el diumenge immediatament posterior a la festa de Reis. Aquests dies estan deduïts de la jornada anual ordinària.

Pel gaudiment dels dies de conveni el personal del torn d'infermeria de nit estarà en la mateixa roda que el personal diürn.

Els dies de conveni regulats en aquest article es podran gaudir en caps de setmana (no festiu).

Quan aquests dies coincideixin en dissabte o diumenge, s'estableix una limitació en quan el nombre de treballadors que en puguin gaudir, que afectarà tant a dies de conveni com a dies d'assumptes propis, és a dir existirà una roda única pel gaudiment d'aquests dos conceptes.

El número de persones que podrà gaudir de festa en aquests conceptes serà, d'una persona de cada quatre per categoria i servei/control, tant si es treballa en el servei/control propi o en un altre.

El personal de pool d'infermeria que no té assignat ritme de treball, pot sol·licitar dies de conveni els dies festius intersetmanal. El personal contractat a temps parcial gaudirà d'aquests dies proporcionalment a la jornada contractada.

## **Secció 2. Excedències**

### **Article 18. Excedències voluntàries**

#### **a) Excedència voluntària ordinària:**

Els treballadors amb un mínim d'un any de servei, podran sol·licitar, amb un mes de preavís, excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte. L'excedència s'entendrà sempre concedida sense dret a rebre cap retribució de l'empresa. Si no es sol·licita el reingrés abans de l'acabament de l'excedència, el treballador causarà baixa definitiva a l'empresa. Amb caràcter general i quan el treballador ho demani, el reingrés estarà condicionat a què hi hagi una vacant a l'empresa de la seva categoria, si no n'hi hagués i sí en la inferior, dintre del seu estament, el treballador podrà optar per ocupar aquesta plaça amb el salari que li correspongui, fins que es produeixi la vacant. Excepcionalment, sigui quina sigui la durada de l'excedència sol·licitada, el treballador podrà demanar la reincorporació al lloc de treball dintre dels primers set mesos i mig amb un preavís d' un mes i amb renúncia al restant període concedit.

És per això que l'empresa es veurà obligada a reservar-li durant aquests set mesos i mig el lloc de treball, i a procedir a la reincorporació immediata.

Al treballador a qui hagi estat concedida una excedència voluntària, per acollir-se a una altra excedència de la mateixa naturalesa, haurà de cobrir un nou període d'almenys 2 anys de servei a l'empresa, sempre que no sigui utilitzada per treballar en altres empreses del sector. En aquest cas, la carència requerida serà de 3 anys.

#### **b) Excedència voluntària per conciliació de la vida familiar i laboral:**

Els treballadors i treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any, podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda per un període màxim de dos anys que no computarà a efectes d'antiguitat, i que tindrà una durada mínima de un mes.

Aquesta excedència tindrà reserva de lloc de treball durant els quatre primers mesos.

En el supòsit que l'excedència tingui una durada d'un mes i coincideixi amb els mesos del període vacacional ordinari (juliol, agost o setembre), s'aplicaran els criteris que s'estableixen en la concessió del permís per vacances en els centres o unitats on es realitzen substitucions de personal, considerant-se que en tot cas prevaldran aquestes.

És per això que el criteri d'aplicació durant els mesos de juliol, agost i setembre es basarà en:

Primer: Les excedències per conciliació de vida familiar i laboral es concediran fins a cobrir el número màxim de persones permès en la normativa de vacances de l'Hospital.

Segon: En el cas de que la primera adjudicació no fos possible aplicar-la, el número màxim de persones per servei es fixarà en funció del número de peticions.

Durant els mesos de juliol, agost i setembre no es podran sol·licitar excedències d'aquest tipus que tinguin com a finalitat prestar serveis en d'altres Institucions Sanitàries.

Quan es produeixi coincidència de peticions en els mateixos períodes, s'actuarà d'acord amb la següent norma:

Per la primera coincidència, tindrà prioritat la persona de major antiguitat a l'Hospital i per successives coincidències es procedirà a la concessió rotatòria que correspongui a partir de la preferència inicial.

Les peticions es sol·licitaran amb un mes d'antelació, excepte les referides als períodes de juliol, agost i setembre, les quals es presentaran abans del 30 d'abril de cada any.

L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici. Una vegada finalitzada l'excedència, no podrà rebre una nova fins passats 8 mesos de treball efectiu.

## **Article 19. Excedències especials i forçoses**

### **a) Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars**

Els treballadors tindran dret a un període de excedència de durada no superior a **quatre anys** per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a contar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda. L'excedència contemplada en el present apartat, el període de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en el qual el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

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

L'excedència serà sense dret a retribució.

En cas de naixement d'un fill o filla prematur que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior.

Per tot allò no contemplat en aquest punt, s'estarà al que regulin les disposicions legals d'aplicació.

#### **b) Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals**

Podran sol·licitar a l'empresa la situació d'excedència, els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del lloc de treball, havent-se d'incorporar a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a partir d'haver cessat en el càrrec i avisant amb 15 dies d'antelació.

#### **c) Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic**

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

Quan cessi del seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament a la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa,

no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

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

#### **d) Excedència especial**

Els treballadors que facin tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG o realitzin formació o docència vinculada a la seva activitat en el centre, tindran dret a una excedència especial de fins a 2 anys amb reserva del lloc de treball i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència.

En qualsevol de les excedències a què fa referència aquest article serà preceptiu que el treballador preavisí amb 30 dies d'antelació a la seva finalització, la seva decisió de reincorporació.

### **Secció 3. Altres millores socials**

#### **Article 20. Adopció**

S'equipara l'adopció al naixement d'un fill biològic, a tots els efectes regulats al present Conveni i a la legislació aplicable en cada moment.

#### **Article 21. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar**

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

## **Article 22. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs**

- a) Per a la lactància del fill menor de 9 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions.

El treballador 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 de la mateixa empresa.

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

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

- b) En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats 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.

- c) La concreció horària i la concreció del període per gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un menor familiar dels

previstos en aquest article correspon al treballador dins de la seva jornada. El treballador ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació sobre quina serà la data de la seva reincorporació.

d) Previ acord amb l'empresa, el permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

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

Es considerarà parella estable, la que reuneix els requisits contemplats a la Llei 10/1998 de 15 de juliol, de unions estables de parella.

En tot allò no previst en aquest punt relatiu als permisos per lactància, s'estarà al que disposa la legislació laboral vigent.

### **Article 23. Conciliació horaris per fills amb discapacitació**

Els treballadors amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el fill o filla amb discapacitat rebí atenció.

### **Article 24. Garanties en cas de detenció**

En cap cas l'empresa no podrà invocar la detenció o privació de llibertat d'un treballador per motius de sanció, llevat que la detenció i privació de llibertat sigui conseqüència de sentència ferma.

El treballador privat de llibertat tindrà dret a reintegrar-se al seu lloc de treball només en cas de sentència absolutòria.



## **Article 25. Assistència judicial**

En els casos en que un treballador/a hagi d'assistir a citacions, requeriments o tràmits judicials, de qualsevol tipus, originats com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions professionals, que requereixen d'assistència lletrada, l'empresa posarà a disposició de l'empleat els mitjans de defensa jurídica necessaris.

## **Article 26. Assegurança col·lectiva de vida i accidents**

Els treballadors afectats pel present Conveni gaudiran d'una assegurança que cobrirà els riscos de vida i accident. Els imports de cadascun d'aquests riscos seran els següents:

Vida: 7.212,15 euros

Accidents (invalidesa permanent): 6.010,12 euros

L'empresa publicarà al portal de l'empleat de l'hospital la pòlissa d'aquesta assegurança.

## **Article 27. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere**

Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat, 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.

- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari, conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.
  
- A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que el treballador hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
  
- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el Jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.
  
- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

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

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels anteriors 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'indícis 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 28. Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc treball**

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra els professionals provocades pels pacients o usuaris dels serveis o pels seus familiars o persones vinculades, els treballadors víctimes d'episodis de violència en el lloc de treball tenen dret a rebre suport jurídic i, si s'escau, psicològic a càrrec de l'empresa. Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel professional o pel seu col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa.

L'empresa disposarà un protocol d'actuacions actualitzat davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió periòdica del mateix a tots els seus professionals. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

Els comitès de seguretat i salut laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

## **CAPÍTOL 4. CONDICIONS RETRIBUTIVES**

### **Secció 1. Salari**

#### **Article 29. Salari Base Mensual**

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

La seva quantia ve fixada a l'annex I.

## **Article 30. Retribució anual Fixa**

L'estructura salarial bàsica, denominada RAF, es compon dels conceptes de salari base i plus conveni. A partir del dia 1 de gener de 2015 serà d'aplicació la taula salarial continguda a l'annex I del present Conveni.

L'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual ordinària d'aplicació a l'Hospital.

Pel que fa els treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

## **Secció 2. Altres complements salarials**

### **Article 31. Nocturnitat**

S'estableix un complement de nocturnitat per cada hora treballada entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent.

Tanmateix s'abonarà el complement quan la jornada nocturna es perllongui des de les 6 hores del matí fins a les 8 hores o s'avanci l'inici de la jornada a les 21 hores.

El personal adscrit permanentment a jornada ordinària nocturna percebrà el plus de nocturnitat segons els imports que figuren en la taula annex II.

### **Article 32. Antiguitat i plus de permanència**

- a) **Antiguitat:** Durant la vigència del present conveni, i sense perjudici d'allò establert a la disposició addicional quarta en quant a la congelació del primer

any de meritació d'un nou trienni, el complement d'antiguitat s'abonarà a raó de 33,96 euros per trienni.

Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.

El còmput d'antiguitat s'iniciarà el dia d'ingrés del treballador a l'empresa, independentment de la modalitat contractual convinguda, per bé que el dret a la percepció del complement no existirà fins un mes després, comptat a partir de la data en què es compleixi el trienni.

El concepte d'antiguitat es meritirà fins un màxim de 36 anys (12 triennis) per persona.

Els treballadors eventuais que converteixin el seu contracte en indefinit, els serà reconeguda la data d'antiguitat computada des de la data d'ingrés a l'hospital, sempre que no existeixin interrupcions contractuals superiors a 30 dies.

b) **Plus de permanència:** De conformitat amb l'acord subscrit entre la representació social i empresarial en data 19 de juliol de 2013, amb efectes de l'1-7-2013 es va crear un nou concepte salarial destinat al personal amb contracte temporal que en aquella data acredités una prestació ininterrompuda de serveis a l'hospital superior a tres anys. A tals efectes, no es computaran les interrupcions contractuals inferiors a 30 dies.

Aquest complement s'abonarà a raó de 33€ mensuals per catorze mensualitats, en igual import per totes les categories professionals i durant un període de tres anys. A partir del venciment dels primer trienni, es generarà el dret a percebre un nou import de 33€ mensuals acumulables al primer. Aquest import de 33€ correspon a jornada completa, les jornades a temps parcial percebran el complement de forma proporcional.

Aquest concepte es deixarà de percebre en el cas que la relació contractual del treballador es transformi en fixa, situació a partir de la qual es computaran els anys de permanència del treballador a l'hospital en concepte d'antiguitat i en la quantia prevista en el Conveni Col·lectiu del centre.

### **Article 33. Plus de jornada mèdica discontinua**

El personal mèdic, amb categoria professional del grup 1.1 que treballi en règim de jornada discontinua de treball des de les 8 a les 17 hores, amb interrupció d'una hora per a menjar, que es determinarà en cada cas segons les necessitats del Servei, percebrà plus mensual segons taula de l'annex III.

L'esmentat plus computarà a efectes de pagues extraordinàries i vacances.

El personal de l'estament mèdic en plantilla a la signatura del Conveni que presti el seus serveis en règim de jornada continuada de 8 a les 15 hores, que vulgui acollir-se al règim de jornada discontinua, haurà de sol·licitar-ho a l'empresa cada primer de gener, prèvia comunicació amb una antelació mínima de 15 dies.

#### **Article 34. Cap de guàrdia**

El plus de Cap De Guàrdia el percebrà exclusivament el metge que hagi estat designat per la Direcció de l'Hospital per assumir la responsabilitat de Cap durant la guàrdia que li hagi estat assignada.

L'import d'aquest plus queda està establert en 82,40 euros per la guàrdia de presència física de 16 hores i de 123,60 euros per la guàrdia de presència física de 24 hores.

L'esmentat plus no computarà a efectes de pagues extres, vacances i prorratejos de guàrdies.

#### **Article 35. Gratificacions extraordinàries**

A tots els treballadors afectats pel present Conveni se'ls abonarà dues gratificacions extraordinàries per import del salari real, una el 24 de juny i una altra pel 25 de desembre (Nadal). L'import del salari real s'obtindrà mitjançant la suma dels imports

del salari base, plus conveni, complement d'adscripció al SIPD, plus de nocturnitat, més els complements d'antiguitat/permanència, de lloc de treball.

El personal facultatiu del grup 1 també percebrà, sempre i quan hi tingui dret segons els criteris establerts en el present conveni, els conceptes de plus de jornada mèdica discontinua, complement activitat programada i complement sistema desenvolupament professional del facultatiu.

Pel període comprès entre l'1-1-2015 i el 31-12-2016, seran d'aplicació els salaris recollits a les taules dels annexes I,II i III.

Al personal mèdic se li abonarà tanmateix el prorrateig de les guàrdies efectuades durant l'últim any.

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

### **Article 36. Complement activitat programada personal facultatiu**

El concepte salarial denominat complement activitat programada el percebran tots els facultatius especialistes del centre, a excepció d'aquells que l'objecte de la seva contractació sigui la cobertura de mòduls d'atenció continuada. A tals efectes, quedaran inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest complement els facultatius especialistes que prestin serveis a urgències.

Aquest concepte s'abonarà per catorze mensualitats per un import mensual de 242,67 euros

### **Article 37. Complement d'atenció continuada**

El complement d'atenció continuada el percebran aquells facultatius que, a més de la seva jornada ordinària, realitzin una jornada complementària d'atenció continuada

(guàrdies de presència física) igual o superior al 75% de la màxima jornada d'atenció complementària exigible.

L'import d'aquest complement, que es percebrà una sola vegada a l'any, dins del primer trimestre natural és de 1.907,15 euros. Aquest import es correspon amb el compliment del 100% de la jornada complementària, en el cas dels compliments entre el 75% i el 99%, el complement s'abonarà proporcionalment a la jornada efectivament realitzada.

### **Article 38. Facultatius contractats específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada**

S'entén per facultatius contractats específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada, aquells que l'objecte del seu contracte de treball es cobrir els mòduls d'atenció continuada dels respectius serveis.

Els facultatius que desenvolupen exclusivament la seva jornada en règim d'atenció continuada percebran únicament els conceptes salarials continguts a taula annex I, que són el salari base i el plus conveni, en proporció a la jornada contractada.

S'abonarà un complement específic per aquest col·lectiu de facultatius que realitzen exclusivament mòduls d'atenció continuada.

Aquest complement es retribuirà per hora realitzada a raó de 2,09 euros per hora. Aquest complement es incompatible amb la percepció del plus de nocturnitat.

Atès que el present conveni introdueix pel personal d'stuff que cobreix també mòduls d'atenció continuada, una diferenciació en el preu hora d'atenció continuada realitzada en caps de setmana i festius, les hores coincidents en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal d'aquest col·lectiu seran incrementades en 3 euros per hora realitzada, que serà addicional al complement específic indicat en el paràgraf anterior.

Aquest import es percebrà únicament quan la prestació de serveis coincideixi en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal i serà incompatible amb la percepció de plusos de la mateixa naturalesa, com són el plus dissabte, el plus diumenge i el plus festiu intersetmanal.



Als efectes de cobrament d'aquests complements, es considera que la jornada de guàrdia que generarà dret al cobrament d'aquest plus serà la d'inici de la guàrdia.

No formen part d'aquest col·lectiu els professionals que desenvolupin la seva jornada ordinària en el servei d'urgències, encara que la seva distribució sigui irregular.

### **Article 39. Complement de responsabilitat per personal assistencial**

És un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques assistencials d'especial responsabilitat, comandament, supervisió, gestió o coordinació en l'activitat assistencial.

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

Les quanties d'aquest complement, i els llocs de treball que el poden percebre, venen fixades a l'annex XI. Aquestes quanties absorbiran, fins al límit del seu import, les que abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni els treballadors puguin percebre per la realització de tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió, gestió o coordinació en l'activitat assistencial.

### **Article 40. Complement de responsabilitat per personal no assistencial**

És un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques no assistencials d'especial responsabilitat, comandament o coordinació.

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

Les quanties d'aquest complement, i els llocs de treball que el poden percebre, venen fixades a l'annex XII.

Si alguna altra categoria professional no inclosa en aquesta annex XII accedís a un lloc de treball de responsabilitat se l'inclourà segons preus actualitzats del I Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

#### **Article 41. Plus harmonització**

El plus d'harmonització que com a complement salarial es retribuïa en les quanties que figuraven a la taula salarial annex I de l'anterior conveni col·lectiu de treball de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, pels anys 2009 a 2014, s'integrarà, amb efectes del mes següent a la signatura d'aquest conveni al plus conveni, quedant per tant a partir d'aquella data, suprimit a tots els efectes.

#### **Secció 3. Hores extraordinàries, guàrdies mèdiques, guàrdies de manteniment, plus dissabte, plus diumenge, plus festiu intersetmanal, plus homologació, complement disponibilitat**

#### **Article 42. Hores extraordinàries**

Cada hora de treball que es realitzi a més de la jornada ordinària laboral, s'abonarà amb un increment del 40% per sobre del salari corresponent a cada hora ordinària. En el cas que per aquest motiu es plantegés algun conflicte, serà supervisat pel Comitè d'Empresa.

Sempre que sigui necessària la presència d'algun treballador a l'Hospital fora de la jornada ordinària de treball i per situacions d'emergència i imprevisibles, s'abonarà el temps de treball com hores extraordinàries.

### **Article 43. Jornada complementària d'atenció continuada**

**a) Presència física:** Les guàrdies de presència física es retribuiran d'acord amb els imports que figuren en la taula annex V, que inclouen la part proporcional de les pagues extres i vacances.

**b) Localització:** La guàrdia de localització es retribuirà segons els preus que figuren en la taula annex V, que inclouen la part proporcional de les pagues extres i vacances

#### **c) Dies especials:**

##### Personal grup 1

Les guàrdies realitzades per facultatius especialistes coincidents en jornades d'especial significació s'abonaran amb un complement específic, addicional al preu de compensació per guàrdia. Als efectes de l'abonament d'aquest plus especial, els dies que es consideraran i les quanties per guàrdia que es retribuiran seran els següents:

<u>Dies</u>	<u>Import plus</u>
24 de desembre	101,88 euros
25 de desembre	203,76 euros
26 de desembre	101,88 euros
31 de desembre	101,88 euros
1 de gener	101,88 euros

Es considera que la jornada de guàrdia que generarà dret al cobrament d'aquest plus serà la d'inici de la guàrdia.

##### Personal grups 2, 3, 4 i 5

Les hores de guàrdia coincidents amb els dies especials de Nadal i Cap d'Any es retribuïran amb un increment del 100% .

Es consideren guàrdies especials les de Nadal i Cap d'Any. Les hores de guàrdia que es realitzin des de les 20:00 hores del dia 24 de desembre a les 20:00 hores del dia 25 de desembre, i des de les 20:00 hores del dia 31 de desembre a les 20:00hores del dia 1 de gener.

#### **Article 44. Plus dissabte**

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

Les quantitats que s'abonin per aquest concepte figuraran en el rebut de salaris amb la denominació de "plus dissabte". Quan un festiu intersetmanal treballat coincideixi en dissabte, el plus festiu absorbirà el plus dissabte.

La percepció del plus dissabte es incompatible amb les hores extres i amb les guàrdies o complements d'atenció continuada.

#### **Article 45. Plus diumenge**

El personal, la jornada del qual coincideixi amb un diumenge percebrà una compensació econòmica per cada hora treballada en diumenge.

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

La percepció d'aquest plus serà incompatible amb les hores extres i amb les guàrdies o complements d'atenció continuada.

#### **Article 46. Plus festiu intersetmanal**

El personal, la jornada del qual coincideixi amb un festiu intersetmanal percebrà una compensació econòmica per cada hora treballada en els 14 festius intersetmanals del Calendari Oficial de festes que fixa anualment el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Per cada hora de festiu intersetmanal que es treballi, a més del salari ordinari es rebrà, la quantitat prevista a la taula l'annex IV.

En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'Any), els treballadors que prestin serveis en jornada ordinària en aquestes dates rebran una quantitat alçada bruta addicional al plus regulat en el paràgraf anterior de 25 euros per dia treballat, igual per a totes les categories.

El personal que percep el plus festiu intersetmanal segons el previst a la taula annex IV, cobrarà aquest mateix concepte duplicat quan presti els seus serveis durant els dies especials de Nadal i Cap d'Any següents: entre les 20hores del dia 24 de desembre fins les 20 hores del dia 26 de desembre, i entre les 20 hores del dia 31 de desembre i les 20 hores del dia 1 de gener.

La percepció de tots els plusos contemplats en aquest article serà incompatible amb les hores extres i amb les guàrdies o complements d'atenció continuada.

#### **Secció 4. Altres millores econòmiques**

#### **Article 47. Metges assistencials**

La categoria de Metge Assistencial correspon a aquells llicenciats en medicina i cirurgia que no estan en possessió de la titulació d'especialista.

L'activitat dels metges assistencials es portarà a terme amb dependència de la responsabilitat de categories mèdiques superiors.

El salari quedarà equiparat, com a mínim, als metges residents MIR, d'acord amb els anys de permanència a la plantilla de l'Hospital, en funció de l'escala retributiva per anualitats dels MIR.

En qualsevol cas percebran, com a mínim, el salari que per la categoria de metge assistencial de primer any figura en la taula següent:

Nivell	Salari Base	Plus conveni	Total mensual	Total anual
1r.ANY	687,06	449,77	1136,83	15915,62
2n.ANY	687,06	540,72	1227,78	17188,92
3r.ANY	687,06	654,40	1341,46	18780,44
4t.ANY	687,06	768,08	1455,14	20371,96
5è.ANY	687,06	881,77	1568,83	21963,62

Les guàrdies mèdiques d'aquesta categoria es retribuiran al mateix preu que per aquest concepte percebi el MIR del nivell més alt, segons els imports que figuren en la taula següent:

Grup 1. Metge Assistencial	17,25	19,50	19,50
----------------------------	-------	-------	-------

Aquests imports inclouen la part proporcional de pagues extres i vacances.

#### **Article 48. Indemnització per cessament**

S'estableix un concepte d'indemnització per cessament, el qual es percebrà en el cas de que el treballador cessi de l'empresa. Aquest concepte no es meritirà en els supòsits de cessaments que es produeixin per causa d'acomiadament, per extinció de contracte de treball, per rescissió de contracte a l'empara dels articles 50 i 52 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, per baixa voluntària i per mort.

L'import de la indemnització es calcularà d'acord amb el següent barem:

- Treballadors amb antiguitat igual o superior a 15 anys i inferior a 30 anys: 1 mensualitat del salari reflectit en la taula annex I.
  
- Treballadors amb antiguitat igual o superior a 30 anys: 2 mensualitats del salari reflectit en la taula annex I.

#### **Article 49. Guarderies**

El treballador que tingui fills en edat de Guarderia percebrà un complement de 79,48 euros per mes i fill en edat de Guarderia, prèvia presentació abans del dia 5 de cada mes del rebut mensual corresponent.

S'estableix que el personal contractat a jornada parcial que reuneix els requisits que li donen dret al complement per guarderia establert en aquest article percebrà el 100% de l'import regulat en el mateix, sempre i quan la seva jornada contractada sigui igual o superior al 75% respecte a la jornada ordinària. Per a jornades inferiors al 75%, el complement s'abonarà proporcionalment a la jornada contractada.

Tot treballador amb un fill/a de fins a 20 anys, deficient físic o psíquic, amb un grau de deficiència superior al 33%, legalment declarada, percebrà una ajuda de 88,91 euros mensuals.

#### **Article 50. Dinar subvencionat**

El personal que en la seva jornada ordinària realitza obligatòriament una pausa màxima d'una hora per dinar, tindrà dret a una subvenció especial del preu del tiquet del menjador de l'Hospital, de forma que el cost pel treballador serà de 1 euros per dinar, a excepció del personal del grup professional 1 que pagarà un import de 2,5 euros per menú.

## **Secció 5. Desenvolupament professional**

### **Article 51. Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal facultatiu**

Les categories professionals incloses en el grup professional 1.1 tindran un sistema propi de desenvolupament i promoció professional (Carrera Professional).

#### **51.1. Àmbit personal**

Podran accedir al sistema, el personal assistencial titulat de grau superior enquadrats al grup professional 1.1 del vigent conveni, que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

#### **51.2. Voluntarietat**

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

#### **51.3. Accés general**

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

L'interessat en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

#### **51.4. Estructura dels nivells**

Amb l'objectiu de que el sistema de desenvolupament professional de les categories professionals del grup 1.1 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:



Primer nivell o nivell d'accés:	Nivell A
Segon nivell:	Nivell B
Tercer nivell:	Nivell C
Quart nivell:	Nivell D

Tots els nivells tindran establert uns períodes de permanència mínima així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

### **51.5. Permanència en els nivells**

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

- 1 any amb títol d'especialista o 5 sense títol, d'experiència per accedir al nivell A.
- 6 anys de permanència en el nivell adjunt per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell sènior per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell de consultor per accedir al nivell D.

Els nivells del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, són de caràcter consolidable, excepte el quart nivell.

### **51.6. Requisits d'accés al sistema**

#### **a) Per al nivell A:**

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada anual ordinària del grup professional 1, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

### **b) Per al nivell B:**

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 54.5.

També podran accedir al nivell B, aquells professionals que malgrat de no disposar de la titulació oficial acreditativa, bé per tractar-se d'una especialització no reconeguda a nivell oficial o bé perquè es tracti de professionals que no van tenir possibilitat d'accedir al programa d'especialització de la seva professió, al no existir aquesta via en el moment que van finalitzar la llicenciatura, i que actualment exerceixin unes funcions evidents d'especialització en la seva professió.

En les dues circumstàncies referides en el paràgraf anterior es troben els facultatius especialistes en Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències, o d'altres de similars característiques.

- Acreditar una antiguitat mínima d'un any a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada anual ordinària del grup professional 1, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

### **c) Per al nivell C:**

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 51.5. També podran accedir al nivell C, aquells professionals que malgrat de no disposar de la titulació oficial d'especialista, sempre i quan estiguin adscrits al nivell B, així com els que exerceixen en una especialitat no reconeguda a nivell oficial, però que tenen un contingut funcional equiparable al d'una especialitat pròpia de les Ciències de la Salut, com són Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències, o d'altres de similars característiques. - Acreditar una antiguitat mínima de dos anys a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada anual ordinària del grup professional 1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

#### **d) Per al nivell D:**

Durant la vigència d'aquest conveni, les parts signants procediran a definir els requisits d'accés i del sistema d'avaluació del nivell D de la carrera professional del grup professional 1.

#### **51.7. Avaluació**

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

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

L'hospital realitzarà dues convocatòries a l'any - una per semestre- per tal que els interessats sol·licitin l'accés al sistema o als canvis de nivell

#### **51.8. Comissió d'avaluació**

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda d'una part per tres membres que actuaran en representació de l'empresa i per l'altra, per tres membres que actuaran en representació dels facultatius.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Director del centre que podrà delegar en una altra persona.

#### **51.9. Retribució**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb el següent complement anual, abonat en catorze mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula següent. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

Imports mensuals:

Nivell a 204,77 euros

Nivell b 474,89 euros

Nivell c 746,04 euros

Nivell d 993,69 euros essent els efectes econòmics del nivell D, a partir de 1 de gener de 2017.

### **51.10.**

El professional de nou ingrés que procedeixi d'un altre hospital del SISCAT podrà sol·licitar l'adscripció als diferents nivells als sis mesos del seu ingrés, sempre i quan demostrï haver estat acreditat en aquest nivell per la institució de procedència i superi la corresponent avaluació de nivell en aquest hospital.

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa, sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 51.5 i 51.6

### **51.11.**

Aplicació supletòria Per a tots aquells aspectes que afectin al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional dels facultatius no previstos en aquest article, s'estarà al que disposi els documents signats entre les parts relatius als procediments d'avaluació dels nivells B i C i que desenvolupen l'esmentat sistema.

## **Article 52. Complement d'adscripció al sidpp del personal facultatiu**

El concepte salarial denominat complement d'adscripció al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del Personal Facultatiu (SIDPP) el percebran tots els facultatius que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIDPP.

Durant la vigència del present conveni, aquest concepte es percebrà en catorze mensualitats en les quanties i dates que s'indiquen tot seguit: 188,54 euros mensuals.

Aquest import correspon a jornades completes, pel que les jornades inferiors seran retribuïdes de forma proporcional a la jornada ordinària contractada.

### **Article 53. Carrera professional del grup professional 2.1 (dui/ats, llevadora, fisioterapeuta, dietista, treballadora social i educadora social)**

Les categories professionals incloses en el grup professional 2.1 tindran un sistema propi de desenvolupament i promoció professional (Carrera Professional).

#### **53.1. Àmbit personal**

Podran accedir al sistema, el personal assistencial titulat amb Diplomatura Universitària enquadrats al grup professional 2.1 del vigent conveni, que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM.

#### **53.2. Voluntarietat**

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

#### **53.3. Accés general**

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da, tant pel que fa al moment d'entrada al sistema com, en el seu cas, els possibles canvis a nivell superior. L'interessat/da en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

#### **53.4. Estructura dels nivells**

Amb l'objectiu de que el sistema de desenvolupament professional de les categories professionals del grup 2.1 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

Primer nivell o nivell d'accés Nivell A

Segon nivell: Nivell B

Tercer nivell: Nivell C

Quart nivell: Nivell D

Tots els nivells tindran establert uns períodes de permanència mínima així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

### **53.5. Permanència en els nivells**

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys d'experiència per accedir al nivell A o un any si es disposa de títol d'especialista.
- 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C
- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D

Aquests nivells són de caràcter consolidable, amb l'excepció del nivell D.

### **53.6. Requisits d'accés al sistema**

- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris o ATS i acreditar 6 anys d'experiència hospitalària, prestats dins els 10 anys anteriors a la sol·licitud d'adscripció al sistema. La jornada mínima acreditada ha de ser del 50% de la jornada ordinària.
- Tenir subscripta una relació contractual amb una antiguitat mínima d'1 any amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM. El títol d'especialista d'infermeria donarà dret a l'accés al nivell A de la carrera professional pel transcurs d'un any de

prestació efectiva de serveis. A aquests efectes, no es tindran en consideració les interrupcions contractuals de menys de 30 dies.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada anual ordinària del grup professional 2. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, o disminuït físic, l'excedència maternal de fins a 1 any de durada.

S'establiran en tots els casos límits al nombre de sol·licituds per treballador, tant en l'accés com en els canvis de nivell.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

### **Requisits per accedir als diferents nivells**

El sistema contempla uns requisits preceptius per accedir a cada un dels corresponents nivells. L'acompliment d'aquests requisits tindrà caràcter previ a l'avaluació.

### **Requisits per l'accés al nivell B**

1. Disposar de la **titulació de diplomat universitari o d'ATS**.
2. Tenir subscrit un contracte de treball amb dedicació **igual o superior al 50% de la jornada anual ordinària** del grup professional 2, exceptuant els supòsits de reducció de jornada per lactància o per cura d'un menor i disminuït físic/ psíquic.
3. Acreditar una **permanència mínima de 6 anys en el nivell A**.
4. Haver **superat l'avaluació corresponent al nivell B**. (factor competències +factor formació)

5. **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Relacions Laborals en els terminis establerts.

### **Requisits per l'accés al nivell C**

1. Disposar de la titulació de diplomat universitari.
2. Tenir subscrit un contracte de treball amb una **jornada mínima del 50%** respecte a la jornada anual ordinària del grup professional 2, exceptuant els supòsits de reducció de jornada per lactància o per cura d'un menor i disminuït físic/psíquic.
3. Acreditar una **permanència mínima de 7 anys en el nivell B**.
4. Haver **superat l'avaluació corresponent al nivell C**. (factor competències + factor formació)
5. **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Relacions Laborals en els terminis establerts.

### **Requisits per l'accés al nivell D**

1. Disposar de la titulació de diplomat universitari.
2. Tenir subscrit un contracte de treball amb una **jornada mínima del 50%** respecte a la jornada anual ordinària del grup professional 2, exceptuant els supòsits de reducció de jornada per lactància o per cura d'un menor i disminuït físic/psíquic.
3. Acreditar una **permanència mínima de 9 anys en el nivell C**.



4. Haver **superat l'avaluació corresponent al nivell C.** (factor competències + factor formació)

5. **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Relacions Laborals en els terminis establerts.

### **53.7. Avaluació**

El professional serà avaluat periòdicament. L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits relacionats tots ells amb la contribució del Diplomats Universitari/ATS als objectius de la Institució:

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

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial en data 29 de març de 2004 i en les futures revisions que hi puguin haver.

En aquest sentit, i durant la vigència d'aquest conveni, les parts signants procediran a revisar la definició dels requisits d'accés i del sistema d'avaluació del nivell D del sistema d'incentivació professional (carrera professional) del grup professional 2.

L'Hospital realitzarà dues convocatòries a l'any per tal de que els Diplomats/ATS interessats sol·licitin l'accés al sistema o als canvis de nivell.

### **53.8. Comissió d'avaluació**

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda d'una part per tres membres que actuaran en representació de l'empresa i per l'altra, per tres membres que actuaran en representació dels Diplomats/ATS.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Director General/Gerència que podrà delegar en una altra persona.

### **53.9. Sistema retributiu**

Cada nivell del sistema de desenvolupament professional dels Diplomats/ATS s'abonarà en 12 mensualitats en els imports que s'indiquen en la taula següent, essent els efectes econòmics del nivell D, a partir de 1 de gener de 2017.

Aquests imports corresponen a la jornada completa, pel que les jornades inferiors seran abonades de forma proporcional.

Imports mensuals

Nivell A 129,65 euros

Nivell B 237,71 euros

Nivell C 345,75 euros

Nivell D 561,82 euros

Les persones amb titulació d'ATS que acreditin i compleixin els requisits d'accés al nivell C d'aquest sistema de desenvolupament, els serà reconeguda una compensació econòmica idèntica a la que correspon al nivell C com a condició "ad personam".

### **53.10.**

El professional de nou ingrés que procedeixi d'un altre hospital del SISCAT podrà sol·licitar l'adscripció als diferents nivells als sis mesos del seu ingrés, sempre i quan demostrï haver estat acreditat en aquest nivell per la institució de procedència i superi la corresponent avaluació de nivell en aquest hospital.

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa, sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 53.5 i 53.6.

### **53.11. Aplicació supletòria**

Per a tots aquells aspectes que afectin al sistema de desenvolupament i promoció professional dels Diplomats Universitaris/ATS no previstos en aquest article, s'estarà al que disposi el document signat entre les parts en data 29 de març de 2004 que desenvolupa l'esmentat sistema.

#### **Article 54. Complement d'adscripció al SIPDP del grup 2**

Aquest complement el percebrà el personal de plantilla del grup professional 2 a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per accedir a algun dels nivells del SIPDP.

El seu import serà de 50 euros mensuals i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats pels diferents nivells.

El personal de plantilla d'aquest grup professional que a la signatura del conveni ja estigui adscrit al SIPDP també percebrà aquest complement.

#### **Article 55. Sistema d'incentivació i promoció dels grups professionals 3,4 i 5**

S'estableix un Sistema d'Incentivació i Promoció pels grups 3 al 5, amb els següents nivells i requisits:

##### **a) Nivells:**

**Nivell A:** S'acreditarà automàticament pel transcurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el treballador estigui contractat.

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

- Sol·licitud de l'interessat.

- Permanència mínima en el Nivell A de 6 anys de prestació efectiva de serveis.
  
- Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents:
  - a) Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Auxiliar Infermeria, Auxiliar Administratiu: 100 hores
  
  - b) Categories Ajudant d'oficis, Telefonista, Portalliteres, Cuinera, Netejadora: 50 hores.

La formació haurà de haver estat realitzada durant el temps de permanència en el Nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel treballador pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en Centre de Formació homologat oficialment, impartides per una Entitat Patronal Sanitària, en una Universitat, en un Col·legi Professional o a l'Institut d'Estudis de la Salut, i els impartits pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la Formació Continua, i tinguin relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral.

La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs. Aquests dos primers nivells del SIP els percebran tant els treballadors contractats a temps complert com els contractats a temps parcial, aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

**Nivell C:** Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- Estar en possessió del títol acadèmic de Llicenciat, Diplomati universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.

- Permanència mínima en el Nivell B de 7 anys de prestació efectiva de serveis.
  
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell B.
  
- Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Auxiliar Infermeria, Auxiliar Administratiu: 100 hores
  
- Categories Ajudant d'oficis, Telefonista, Portalliteres, Cuinera, Netejadora: 50 hores
  
- Tenir una dedicació igual o superior al 50 per cent de la jornada ordinària màxima anual establerta en el conveni, o la que sigui d'aplicació en el seu centre. S'exclouen els supòsits de reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, d'un discapacitat o d'un familiar, en els termes establert en aquest conveni.

En cas de no realitzar jornada completa la retribució corresponent a aquest nivell es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada sempre que aquest superi el 50 per cent de la considerada màxima en el centre.

Tots tres nivells tenen el caràcter de consolidable.

Amb caràcter exclusiu per aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació exigides per cada nivell incloguin les necessàries per la consecució del títol reglat habilitant. Les hores esmentades només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés als nivells B o C sigui rebutjada per la empresa per no complir amb els requisits exigibles, el treballador no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada. Les resolucions de la direcció desestimàries de les sol·licituds hauran de ser motivades i contra les mateixes es podrà interposar la corresponent reclamació davant la jurisdicció social.

**Nivell D:** Durant la vigència d'aquest conveni, les parts signants procediran a definir els requisits d'accés i del sistema d'avaluació del nivell D del sistema d'incentivació professional dels grups professionals 3,4 i 5, essent els efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2017. En qualsevol cas, es requerirà estar en possessió del nivell C durant 9 anys per accedir a aquest nivell.

### **b) Retribucions:**

Cada Nivell del SIP, per jornada ordinària complerta, serà retribuint amb un complement de caràcter anual, que s'abonarà en 12 mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula següent:

Categoria professional	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Tècnic especialista	87,42	139,87	174,84
Oficial de manteniment	87,42	139,87	174,84
Oficial administratiu	87,41	139,85	174,82
Tècnic en cures d'infermeria	76,58	122,52	153,16
Auxiliar administratiu	76,58	122,52	153,16
Ajudant d'oficis	76,58	122,52	153,16
Portalliteres	70,20	112,32	140,40
Cuquera	76,58	122,52	153,16
Netejadora	65,08	104,14	130,17

Les jornades inferiors seran retribuintes proporcionalment d'acord amb el que s'ha establert en l'apartat anterior. Els imports corresponents a cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

## **Article 56. Retribució variable en funció d'objectius (DPO) pel grup 1.1, grup 2.1 i grup 3.1 (tècnics especialistes)**

Consisteix en un sistema de retribució variable pels col·lectius dels grups professional 1.1, 2.1 i 3.1 vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.

Aquest sistema es basa en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, prenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Aquest complement variable, no consolidable retribueix la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment.

Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) tots aquells professionals amb una prestació de serveis o duració de contracte mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els responsables de cada unitat assistencial i els professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

En els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva del treballador en la política de prevenció de riscos laborals i la realització efectiva d'un percentatge de la seva jornada.

Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el Pla de Salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal dels treballadors, i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

### **1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:**

- Relacionats amb resultats clínics, assistencials, d'eficiència.

- Del servei o unitat assistencial
- Individuals

## **2. En relació a l'avaluació:**

- Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitius que es determinin.
- És determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu en la determinació total de l'avaluació.
- Quan es lligui una part de l'assoliment a la realització efectiva de la jornada, la ponderació d'aquest objectiu no podrà suposar un percentatge superior al 25% del total. A aquests únics efectes no computaran negativament ni el gaudiment dels permisos retribuïts establerts pel conveni, ni l'ús del crèdit horari sindical, o, en el seu cas, per a la realització de les funcions de delegat de prevenció, ni els permisos per maternitat, paternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, o risc durant la lactància natural ni baixes d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.

En les baixes per incapacitat temporal derivades de contingències comunes o accident no laboral afectades per la reducció de millores voluntàries imposada pel RDL 20/2012, tampoc computaran negativament els primers 20 dies naturals per baixa.

## **3. En relació a la determinació de la retribució:**

- S'establirà el nivell d'assoliment que permet acreditar el 100 % de la retribució individual.
- S'estableix el 40 % com el nivell mínim d'assoliment dels objectius establerts a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista.
- És determinarà que, per sota d'aquest nivell mínim d'assoliment dels objectius pactats, decaurà el dret a la percepció de cap retribució per aquest concepte en l'exercici corresponent.
- La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents.

Els imports fixats per aquesta retribució variable són els que figuren a la taula annex VII.

**4. Es crea un nou concepte salarial denominat "complement d'adscripció a DPO grup2"** destinat a equilibrar el pes de la retribució variable per objectius del grup professional 2 (Diplomat/des d'infermeria i assimilables), en relació al pes dels altres



grups professionals. Aquest complement tindrà caràcter fix i es remunerarà a raó de 800 euros anuals distribuïts en dotze mensualitats.

Com a conseqüència de la introducció d'aquest nou concepte salarial, l'import de la retribució variable del grup 2, establert fins a 31-12-2014 en 2800 euros bruts anuals, quedarà reduït a 2000 euros bruts anuals que es percebran condicionats al grau d'assoliment dels objectius que prèviament es fixin.

### **Article 57. Retribució variable dels grups 3 al 5 (excepte el grup 3 nivell I Tècnics Especialistes)**

El sistema de retribució variable pels treballadors de plantilla dels grups 3 al 5, excepte el grup 3 nivell I (tècnic especialistes), que consistirà en una paga en els imports que figuren a la taula annex VIII que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan el treballador hagi assolit els següents objectius:

1. Presència efectiva en el seu lloc de treball durant semestre natural del 96 per cent de la seva jornada referida al període objecte de valoració. A aquests únics efectes no computaran negativament ni el gaudiment dels permisos retribuïts establerts pel conveni, ni l'ús del crèdit horari sindical, o, en el seu cas, per a la realització de les funcions de delegat de prevenció, ni els permisos per maternitat, paternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, ni baixes per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.

En les baixes per incapacitat temporal derivades de contingències comunes o accident no laboral afectades per la reducció de millores voluntàries imposada pel RDL 20/2012, tampoc computaran negativament els primers 20 dies naturals per baixa.

2. La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut la oportuna formació o informació.

S'entendrà que no s'ha complit l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan el treballador hagi estat amonestat per escrit o sancionat per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.

Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:

- Presència en el lloc de treball 70 %
- Corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals 30 %

En el termini de tres mesos des de la signatura del conveni, l'empresa estudiarà la modificació dels criteris de valoració de la retribució variable d'aquests grups, introduint un objectiu de servei o unitat addicional als actuals. Els nous objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els responsables de cada unitat assistencial i les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

La graella d'objectius quedaria configurada en els següents paràmetres i pesos:

Grup	Presència lloc de treball	Prevenció Riscos	Objectiu servei/unitat
GP3	50%	25%	25%
GP4	55%	25%	20%
GP5	60%	25%	15%

En compensació a la introducció d'un objectiu operatiu, l'empresa valorarà la possibilitat de millorar el percentatge de retribució variable dels grups 3 al 5, que en cap cas superaria el 5,3% del salari anual establert a la taula salarial de l'annex I del conveni col·lectiu ni inferior a l'import meritat d'acord amb el sistema actual.

En tot cas, l'aplicació efectiva de dit objectiu de servei/unitat es portarà a terme quan la normativa que afecta al sector públic ho permeti.

## **Secció 6. Uniformes, menjador**

### **Article 58. Uniformes**

El centre haurà de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, i també els uniformes, sabates i complements habituals. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba anirà a càrrec del centre.

Els equips i uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament. En quan al calçat es distribuirà un parell de sabates per any.

Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o institució hagi establert.

### **Article 59. Menjador**

L'empresa disposarà de menjador - cafeteria per a tots els treballadors, amb preu especial per aquests. Tindran dret a dinar subvencionat les persones, l'horari de les quals tingui una interrupció màxima d'una hora per menjar.

## **CAPÍTOL 5. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL. JUBILACIÓ**

### **Secció 1. Complementes de prestacions per IT**

#### **Article 60. Baixa per malaltia**

En el cas de baixa per malaltia o accident, sigui o no laboral, l'empresa abonarà fins el 100% del salari real. Si durant la baixa es produeixen variacions quantitatives en els conceptes que conformen el salari real, l'empresa aplicarà aquestes variacions als efectes de determinar el seu valor.

No obstant el disposat en aquest article, aquesta empresa és una societat mercantil del sector públic d'acord amb el previst a l'Article 22 de la Llei 2/2012, de 29 de juny de

2012, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012 i mentre es mantingui aquest enquadrament a sector públic, el contingut d'aquest article estarà sotmès amb efectes 15 d'octubre de 2012 al que preveuen els articles 9 i 16 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

En aplicació de l'esmentat article 9.2 del RDL 20/2012, en la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, es tindrà dret des del primer dia i fins al tercer, ambdós inclosos, a un complement de la prestació econòmica per incapacitat fins complementar, juntament amb aquella, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, fins complementar el 75% de les mateixes retribucions i, a partir del vint-i-unè fins complementar el 100% de les retribucions esmentades.

Tanmateix s'estableix el règim de millores a la prestació econòmica d'incapacitat temporal en els supòsits excepcionals que es relacionen tot seguit i en els quals es garanteix el 100% de les retribucions en situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes:

1. Les treballadores embarassades i les víctimes de violència de gènere.
2. En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics.

A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

## **Secció 2. Jubilació**

### **Article 61. Jubilació**

En matèria de jubilació, s'estarà al que disposi la legislació vigent en cada moment.

## **CAPÍTOL 6. ACCIÓ SINDICAL**

### **Article 62. Activitats sindicals**

L'empresa posarà a disposició dels representants sindicals dels treballadors un local amb una taula i cadires per a les seves activitats d'empresa. Aquests representants disposaran d'un tauler d'anuncis perquè puguin exposar-hi la informació laboral i sindical.

Els treballadors que ostentin càrrecs sindicals representatius de caràcter públic, gaudiran de les oportunes facilitats per exercir-los, tenint en compte el dret a percebre íntegrament les retribucions establertes en el present Conveni en els supòsits d'absències motivades pel seu exercici, que hauran de ser justificades en cada cas sense superar les 40 hores mensuals.

Es reconeix el dret d'acumular i intercanviar les hores sindicals que corresponguin als membres del Comitè d'Empresa, sempre que l'acumulació es realitzi per jornades completes i es comuniquin a l'empresa les modificacions amb un mes d'antelació o amb el màxim termini possible.

Reconeixement de les seccions sindicals que tinguin més d'un 10% de representació. Es concedirà permís als seus membres, de sis dies a l'any, sense retribució, per assistir a Conferències o Congressos.

Es disposarà de 12 hores a l'any per realitzar assemblees de personal que siguin convocades pel Comitè d'Empresa o bé pel 40% de la plantilla.

El Comitè comunicarà a la Direcció del Centre la celebració de l'Assemblea amb 48 hores d'antelació i en qualsevol cas el personal garantirà els serveis urgents.

### **Article 63. Retribució variable en funció dels objectius (DPO) delegats sindicals alliberats**

En relació a la retribució variable per Objectius (DPO), els delegats sindicals, els delegats de prevenció, els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius de la categoria a la que pertanyi.

## **CAPÍTOL 7. SALUT LABORAL, FORMACIÓ**

### **Secció 1. Salut laboral**

#### **Article 64. Seguretat i salut laboral**

Per tots els aspectes de seguretat i salut s'estarà al que disposa la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i demés disposicions relacionades.

#### **1. Limitació jornada complementària per raó d'edat**

El personal facultatiu que hagi complert els 40 anys i superat els 5 anys d'antiguitat, podrà optar anualment a no realitzar la jornada complementària d'atenció continuada en el seu respectiu servei durant l'any següent, sempre que aquest quedi degudament cobert.

Els facultatius/es majors de 48 anys, podran quedar voluntàriament exonerats de realitzar la jornada d'atenció continuada, excepte quan l'interessat manifesti lliurament i voluntàriament de forma expressa la seva voluntat de fer-ne. Excepcionalment, la direcció podrà prorrogar l'obligatorietat de realitzar la jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar la cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada.

Els facultatius/es majors de 48 anys que optin per no exercir el dret d'exonerar-se de les guàrdies per raó d'edat veuran incrementats els imports de l'hora de guàrdia en un 10%.

El personal major de 58 anys podrà voluntàriament acollir-se a una reducció de la jornada contractada amb la corresponent reducció salarial proporcional.

Aquesta reducció és gaudirà en caps de setmana i/o festius intersetmanals i tindrà una durada d'un any, renovable tàcitament per igual període, excepte que la persona manifesti expressament la voluntat de rescindir o modificar la petició inicial.

El personal que vulgui acollir-se a aquesta reducció, haurà anualment d'exercitar aquesta opció abans del 31 d'octubre per l'any següent, a excepció del primer d'any d'implantació, en que el termini finalitzarà el dia 31-1-2016.

La Comissió Paritària del Conveni avaluarà l'efectivitat d'aquesta mesura al cap d'un any de la seva posada en marxa.

## **Article 65. Revisions mèdiques**

Els exàmens de salut del personal afectat pel present conveni es realitzaran amb els continguts i la periodicitat que estableixi el protocol elaborat pel Servei de Prevenció.

## **Article 66. Protecció de radiacions**

Per a totes les qüestions que afectin a aquesta matèria s'aplicarà el RD 783/2001 de 6 de juliol pel que es va aprovar el Reglament sobre Protecció Sanitària contra Radiacions Ionitzants. (BOE núm. 178 de 26 de juliol) i altres disposicions relacionades.

## **Secció 2. Formació professional**

### **Article 67. Formació professional**

Previ estudi conjunt de la Direcció i el Comitè d'Empresa en matèria de formació professional, la Direcció del Centre facilitarà i promocionarà la formació professional sanitària entre els seus treballadors.

Igualment, la Direcció procurarà l'organització de cursos d'ensenyament voluntari de català als que hi podran assistir els seus treballadors.

Es podran autoritzar fins a 10 dies a l'any destinats a accions formatives, que en tot cas es concediran a criteri de la Direcció del Centre, i pel qual s'establiran criteris rotatius en cas de coincidència en el servei.

S'entén com a acció formativa qualsevol de les següents o d'altres similars, sempre que tinguin relació amb les professions de la salut: postgrau, màster, simpòsiums, congressos, jornades, seminaris o sessions.

També podran concedir-se permisos de caràcter extraordinari i retribuïts d'una durada, en conjunt, de 15 mesos/ persona entre tots els estaments podent-se aplicar com a màxim 12 mesos/persona a un sol estament. Aquests permisos han de ser empleats per ampliar estudis, gaudir de cursos, etc., que suposin un perfeccionament de l'activitat professional del treballador i repercuteixi en benefici de l'assistència hospitalària de l'Hospital de Sant Joan.

Podrà accedir a aquests permisos el personal fix, contractat almenys per 20 hores setmanals i que treballi a l'Empresa un temps superior a un any. En casos excepcionals, es podran contemplar permisos a persones amb contracte temporal, que, a més de complir les altres condicions, es pugui garantir una continuïtat suficient a l'Hospital després de gaudir de l'esmentat permís.

La sol·licitud dels permisos es farà presentant a la Comissió de Permisos, abans del 30 de novembre de cada any, la petició, la memòria del projecte i l'informe del Cap de Servei corresponent. Aquesta Comissió elevarà la proposta amb el seu informe a la



Gerència en el termini de 45 dies, sent contestada per la Gerència en 15 dies com a màxim.

Quan sigui dictaminada per l'esmentada Comissió la necessitat de substitució en l'estament mèdic, aquesta es farà a partir dels 3 primers mesos podent-se arribar a un màxim de 6 per persona.

La Comissió de Permisos estarà formada per:

- Junta de Direcció de l'Hospital.
- 1 Membre de la Comissió de Docència.
- 1 Membre del Comitè d'Empresa.

L'empresa disposarà d'una biblioteca que cobreixi totes les àrees professionals del Centre, mantenint-se, a més, l'actual acord amb la Facultat de Medicina de Reus per a la utilització d'aquesta biblioteca.

### **Article 68. Formació continuada**

Com a òrgan de participació i deliberació es crea la Comissió per la Formació Continuada. La Comissió l'integraran sis membres, tres en representació del Comitè d'Empresa i tres en representació de l'Empresa. La Comissió per la Formació Continuada es reunirà semestralment o quan ho sol·liciti qualsevol de les parts en ella representades. Aquesta sol·licitud es formularà per escrit dirigit al Gerent de l'Empresa indicant el tema que es vol sotmetre a consideració. De tot el que es tracti en les reunions s'estendrà una acta que serà signada per tots els assistents. Els acords es prendran per majoria simple de vots, dins de cada una de les representacions. Per adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim de 2 membres de cada representació.

Així mateix serà d'aplicació dins d'aquest apartat tot el que es disposa en matèria de Formació Continuada en el "Acuerdo Nacional de Formación Continuada (A.N.F.C.)

Es concediran així mateix els permisos necessaris per assistir a programes de formació si són considerats d'interès.

### **Article 69. Cursos, congressos i publicacions**

L'assistència a Congressos i Cursos científics organitzats fora de l'Hospital estarà condicionada a les necessitats del Servei determinades per la Direcció corresponent del grup professional del treballador que ho sol·licita. La petició del permís necessari a la Direcció per l'assistència als esmentats actes haurà de cursar-se amb un mínim d'antelació de 15 dies.

Les despeses materials que s'originin per a la publicació de treballs de caràcter científic que fossin realitzats pels Serveis de l'Hospital de Sant Joan de Reus, seran a càrrec de l'Hospital, prèvia conformitat de la Gerència.

De la mateixa manera seran a càrrec de l'Hospital les despeses d'inscripció d'un dels signants a Congressos nacionals i internacionals en els casos en què siguin presentats com a treball o comunicació realitzats pels Serveis de l'Hospital de Sant Joan de Reus, prèvia conformitat de la Gerència.

### **Article 70. Recursos a la formació**

L'empresa destinarà a formació continuada dels seus professionals (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació,...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,2% de la massa salarial de l'hospital.

A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social.

La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir del propi hospital, sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que es destinaran a Formació recursos equivalents -com a mínim al 0,2% de la massa salarial.

## **CAPÍTOL 8. CONTRACTACIÓ**

### **Secció 1. Contractes formatius**

#### **Article 71. Contractes en pràctiques**

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquells que estiguin en possessió de títol universitari o de cicles formatius de grau mig o superior o títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis.

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

1. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
2. La durada del contracte serà com a mínim de 6 mesos i màxim de 2 anys.
3. Cap treballador pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.
4. Si a la finalització del contracte el treballador continua prestant els seus serveis a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova i el període de pràctiques computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.
5. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de treballadors del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors.

6. No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal, llicenciat o diplomad, que hagi finalitzat els seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.

7. La Comissió Paritària del present conveni identificarà les ocupacions susceptibles d'utilitzar aquesta modalitat contractual.

## **Article 72. Contractes per a la formació**

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

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

A. No es pot celebrar aquest tipus de contracte per a la categoria de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors i, en general, pel personal dels grups professionals 3 i 5 d'aquest Conveni.

B. Es pot realitzar amb treballadors menors de 25 anys. No s'aplicarà aquest límit quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en la Llei 44 / 2007, de 13 de desembre, per la regulació del règim de les empreses d'inserció.

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

D. La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys.

E. La retribució del treballador no serà inferior al salari inferior del grup professional 5 d'aquest Conveni.

## **Secció 2. Contractació causal**

### **Article 73. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció**

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

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

Els treballadors contractats amb aquesta modalitat contractual no poden superar el 18% de la plantilla, excepte en el supòsit que el Comitè d'Empresa i l'empresa expressament pactessin un percentatge superior.

### **Article 74. Contractes per obra o servei determinat**

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

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

### **Article 75. Contractes de substitució o d'interinitat**

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

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

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

## **Article 76. Contractes a temps parcial**

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

- a)** Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei.
- b)** A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.
- c)** Les empreses vetllaran per l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que els treballadors a temps complet.
- d)** En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels treballadors a temps complet i es realitzi de forma partida serà possible efectuar com a màxim dues interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'Empresa.

**e)** Atès que és freqüent que els treballadors a temps parcial indefinit vulguin ampliar llur jornada, encara que sigui temporalment, s'estableix que en el supòsit que d'acord amb empresa i treballador un treballador amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un treballador que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i en aquest moment es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

**f)** Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit s'estableix que 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, sempre i quan superi el corresponent procés de selecció. Els anteriors requisits seran d'aplicació en tots els supòsits contemplats a l'article 12.4.e) de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

1. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

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

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

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

2.3. El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades, tant les complementàries com les ordinàries no prefixades en el calendari, amb un preavís de 7 dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.

3. Els treballadors a temps parcial que realitzin hores complementàries ordinàries podran sol·licitar la consolidació, a la seva jornada de treball ordinària pactada, del 50% de la mitjana anual d'hores complementàries ordinàries realitzades en un període de dos anys, comptats des de l'inici de la vigència del seu contracte, o en el seu cas, durant els últims dos anys anteriors a la sol·licitud de consolidació.

4. En la distribució de la jornada dels contractes indefinits a temps parcial, les empreses hauran de garantir, en tot cas, la fixació en calendari de la totalitat de la jornada ordinària contractada.

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.

### **Secció 3 Acollida**

#### **Article 77. Procediment d'acollida**

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració dels professionals nou-contractats, l'hospital elaborarà un protocol d'acollida adreçat als treballadors de nova incorporació que haurà de contemplar un Manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, orientativament pot d'incloure informació sobre:

Informació general:



- Distribució física dels edificis, indicant els principals serveis i instal·lacions.
- Documentació relativa a la normativa interna general de Prevenció de Riscos Laborals aprovada en el centre de treball. - Organigrama del centre.

Informació específica de les funcions a desenvolupar:

- Descripció enunciativa i no limitativa de les funcions.
- Manual de Procediments, si n'hi ha.
- Recull de procediments operatius -si hi són-, a utilitzar pel professional per a un correcte desenvolupament de les seves funcions: (Protocols, Plans de cures, etc.).
- Relació dels grups de treball i comissions en funcionament en cada servei o àrea de referència.
- Recull de la normativa de funcionament intern (horaris, fulls informatius, etc.).
- Informació específica de Prevenció de Riscos Laborals relativa al seu grup professional.

El manual d'acollida pot ser substituït per qualsevol altre instrument de base tecnològica que assoleixi els mateixos objectius.

El procés d'acollida inclourà la transmissió de tota la informació que s'estableixi com a necessària, amb la finalitat que els professionals tinguin coneixement de les característiques pròpies de la prestació de serveis en el sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya, de la cultura i valors propis de la institució, la seva estructura i organització, i també la relativa a les seves condicions laborals i professionals.

Una comissió s'encarregarà de desenvolupar aquest punt.

## **CAPÍTOL 9. RÈGIM DISCIPLINARI**

### **Secció 1. Faltes**

#### **Article 78. Faltes**

Es considera falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al preceptuat en les disposicions legals vigents i/o als drets constitucionals.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els paràgrafs següents:

#### **Article 79. Graduació de les faltes**

Les faltes o infraccions laborals comeses pels treballadors es classifiquen atenent a la importància en: Lleus, menys greus, greus i molt greus.

##### **79.1. Faltes lleus:**

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) De 1 a tres faltes d'impuntualitat no justificada en un període de 30 dies, i sempre que no causin perjudici irreparable. S'entendrà per impuntualitat el retràs en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball per un temps superior a 10 minuts i inferior a 20.

b) La desatenció i falta de correcció amb quantes persones es relacionin durant el servei.

c) No cursar en tres dies naturals la baixa per malaltia, llevat de què es provés la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

d) No comunicar a l'Empresa el canvi de domicili en el termini màxim de 15 dies després d'haver-lo realitzat.

e) No comunicar a l'Empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars, dintre els 15 dies següents d'haver-se produït així com les dades de qualsevol dels efectes legals per als que es sol·liciti, i sigui facultat de l'Empresa el reclamar-les.

### **79.2. Faltes menys greus:**

Es consideren faltes menys greus les següents:

a) La reincidència en un període de tres mesos en la comissió de dos faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa.

b) De 4 a 10 faltes no justificades d'impuntualitat comeses en un període de 30 dies. S'entendrà per impuntualitat el retràs en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball per un temps superior a 10 minuts i inferior a 20.

c) Absentar-se de l'Empresa durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada.

d) La mera desobediència a les ordres e instruccions de treball incloses les relatives a les normes de Salut Laboral.

e) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no sigui habitual i que afecti al desenvolupament del seu treball.

### **79.3. Faltes greus:**

Es consideren faltes greus les següents:

- a) La reincidència en un període de tres mesos en la comissió de dos faltes menys greus, encara que siguin de diferent naturalesa.
  
- b) La inassistència injustificada al treball de un a tres dies, sense que existeixi prèvia notificació.
  
- c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.
  
- d) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional.
  
- e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
  
- f) La simulació de malaltia o accident, demostrat. S'entendrà sempre que existeixi falta quan un treballador en situació d'incapacitat temporal, realitzi treballs de qualsevol índole per compte pròpia o aliena. També estarà compres en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per malaltia o accident.

#### **79.4. Faltes molt greus:**

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La reincidència en la comissió de més de una falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa en un període d'un any.
  
- b) Més de 10 faltes no justificades de impuntualitat comeses en període de sis mesos, o vint en un any. S'entendrà per impuntualitat el retràs en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball per un temps superior a 10 minuts i inferior a 20.

c) Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període de un mes.

d) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dintre de l'Empresa, quan revesteixi gravetat.

e) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.

f) L'Embriaguesa o toxicomania habitual i que afecti al desenvolupament del seu treball.

g) La imprudència manifesta en acte de treball que impliqui danys a tercers, riscos d'accidents pel treballador, pels seus companys o perill d'avaria per les instal·lacions.

h) El quebrantament o revelació d'informació d'obligada reserva o confidencial quan d'això pot derivar-se un perjudici per l'Empresa.

i) L'abús greu d'autoritat per part dels qui exerceixen funcions de comandament.

j) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'Empresa i no hagi sigut notificada.

k) Absentar-se de l'Empresa durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, quan aquest fet signifiqui un perjudici greu per l'Empresa.

l) L'incompliment reiterat a les ordres e instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de salut laboral i o bé si d'un quebrantament manifest de la disciplina, se'n derives un perjudici notori per l'Empresa.

m) L'assetjament sexual exercit per l'Empresari, per persones amb poder delegat d'aquell o per persones amb categoria superior a altres i que poden

incidir en la contractació, formació, promoció, política salarial i d'altres aspectes en matèria laboral.

n) L'assetjament sexual efectuat pel treballador i dirigit a un altre/s treballadors/es i el realitzat per treballadors cap al Empresari o persones amb poder delegat d'aquell.

o) Tota actuació que suposi discriminació per raons ideològiques, morals, d'afiliació política, sindicals, de raça, llengua, sexe o circumstàncies econòmiques, personals, socials i mèdiques.

p) L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

## **Secció 2. Sancions**

### **Article 80. Règim sancionador**

Correspon a l'Empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present document.

Les sancions es comunicaran a l'interessat per escrit i de les menys greus, greus i molt greus se'n donarà coneixement per escrit al Comitè d'Empresa.

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

#### **80.1. Per faltes lleus**

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

### **80.2. Per faltes menys greus**

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies. En el cas de reincidència com a mínim seran 2 dies.

### **80.3. Per faltes greus**

- Suspensió d'ocupació i sou de 11 fins a 20 dies.

### **80.4. Per faltes molt greus**

- Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies.
- Acomiadament.

## **Article 81. Procediment sancionador**

1. Les sancions es comunicaran per escrit a l'interessat.
2. De totes les sancions se'n donarà coneixement per escrit al Comitè d'Empresa en les 48 hores hàbils següents a la comunicació del treballador, mentre no hi hagi una voluntat expressa del interessat que manifesti el contrari.
3. Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari.

L'expedient s'iniciarà trametent al treballador un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'Empresa o delegats de personal que, com el treballador afectat, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri

convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular alegacions escrites, podrà imposar al treballador la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present conveni.

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

### **Secció 3. Prescripció i cancel·lació**

#### **Article 82. Prescripció**

Faltes lleus: 10 dies.

Faltes menys greus: 20 dies

Faltes greus: 30 dies

Faltes molt greus: 60 dies.

Les faltes prescriuran en els terminis abans indicats a partir de la data en que l'Empresa hagi tingut coneixement de la comissió de la falta i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

Sens perjudici del que es disposa en aquest article, s'aplicaran en tot moment els terminis establerts a l'article 60 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 83. Cancel·lació**

Les sancions es cancel·laran, excepte en cas de reincidència, pel transcurs dels següents terminis de temps:

- Les lleus als tres mesos de la seva imposició
- Les menys greus al sis mesos de la seva imposició



- Les greus a l'any de la seva imposició.
- Les molt greus als 2 anys de la seva imposició, excepte la d'acomiadament.

## **CAPITOL 10. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

### **Secció 1. Classificació professional i valoració de llocs**

#### **Article 84. Classificació professional**

Grups professionals Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels cinc grups professionals que assenyalarem a continuació:

#### **Grup 1. Personal assistencial i para-assistencial titulat de grau superior.**

- 1.1 Personal assistencial titulat de grau superior
- 1.2 Personal para-assistencial titulat de grau superior
- 1.3 Personal assistencial titulat de grau superior en formació.

#### **Grup 2. Personal assistencial i para-assistencial titulat de grau mitjà**

- 2.1 Personal assistencial titulat de grau mitjà
- 2.2 Personal para-assistencial titulat de grau mitjà.

#### **Grup 3. Personal assistencial i para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior.**

- 3.1. Personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior

3.2. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior.

**Grup 4. Personal assistencial i para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà.**

4.1 Personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà

4.2 Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà.

**Grup 5. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació.**

Les categories professionals regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Hospital, amb els seus respectius nivells, queden incloses en els diferents grups professionals tal com es detalla tot seguit:

**Grup professional: 1.1 personal assistencial titulat de grau superior**

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

**Grup professional: 1.2 personal para-assistencial, titulat de grau superior**

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

**Grup professional: 1.3 personal assistencial titulat de grau superior en formació**

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

**Grup professional: 2.1 personal assistencial titulat de grau mitjà**

Llocs de treball que engloba: ATS/DUI, fisioterapeuta, diplomad en treball social, llevadora, dietista, educador social i genetista.

**Grup professional: 2.2 personal para-assistencial, titulat de grau mitjà**

Llocs de treball que engloba: aparellador, graduat social/diplomat en relacions laborals, enginyer tècnic mitjà, titulat mercantil o tècnic, enginyer tècnic en informàtica de gestió, enginyer tècnic en informàtica de sistemes.

**Grup professional: 3.1. personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior**

Llocs de treball que engloba: tècnic especialista: tècnic d'imatge per al diagnòstic, tècnic d'anatomia patològica i citologia, tècnic en radioteràpia.

**Grup professional: 3.2 personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior**

Llocs de treball que engloba: oficial de manteniment, oficial administratiu, tècnic superior en sistemes informàtics i de telecomunicació.

**Grup professional: 4.1 personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà**

Llocs de treball que engloba: tècnic en cures auxiliars d'infermeria, tècnic auxiliar de farmàcia, auxiliar d'infermeria.

**Grup professional: 4.2 personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà:**

- a) Funció administrativa. Llocs de treball que engloba: auxiliar administratiu.
- b) Funció oficis i serveis diversos. Llocs de treball que engloba: cuiner, telefonista, ajudant oficis diversos.

**Grup professional: 5 personal assistencial i para-assistencial sense titulació (subalterns)**

Llocs de treball que engloba: portalliteres, netejador/a, porter, ordenança, cambrer, ajudant de cuiner, mosso.

***Definició i contingut funcional dels llocs de treball***

**Grup 1.**

**Personal assistencial i para-assistencial titulat de grau superior**

1.1. Personal assistencial titulat de grau superior: són els graduats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva

professió són empleats per l'hospital per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

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

*Contingut funcional dels subgrups 1.1 i 1.2:* aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial i paraassistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

1.3. Personal assistencial titulat de grau superior en formació: són els graduats superiors que s'integren a l'Hospital per al seguiment de plans de capacitació i formació de contingut teòric-pràctic, que tenen una durada d'entre 3 i 5 anys, segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR).

## **Grup 2.**

### **Personal assistencial i para-assistencial titulat de grau mitjà**

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, iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

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

## **Grup 3.**

### **Grup professional: 3.1. personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior**

*Contingut funcional.* Són els treballadors que acreditant una titulació i/o formació professional específica, segons la funció, estan capacitats per desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual van ser contractats.

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

**Grup professional: 3.2 personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica grau superior.**

*Contingut funcional.* Són els treballadors que acreditant una titulació i/o formació professional o tècnica específica, segons la funció, estan capacitats per desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual van ser contractats.

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

**Grup 4**

**Grup professional: 4.1 personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà**

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

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

**Grup professional: 4.2 personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà.**

*Contingut funcional.* Són els treballadors que, acreditant una titulació i/o formació professional de Grau mitjà o equivalent o específica segons la funció tenen els coneixements i l'experiència necessaris i acreditats, per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als quals foren contractats.

El personal englobat en aquest subgrup actua sota control i supervisió directa del titulat mitjà i/o superior del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat, iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

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

**Grup 5.**

**Personal assistencial i para-assistencial sense titulació (subalterns)**

Són els treballadors que, amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exerciten, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per als quals foren contractats. La creació de noves categories estarà subjecte al que s'acordi al respecte en l'àmbit del Conveni del SISCAT.

En qualsevol cas, en aquesta matèria les parts estaran a la redefinició que es pugui fer en el sector SISCAT.

**Article 85. Valoració de llocs d'administratiu**

Es procedirà a la valoració dels llocs de treball amb funció administrativa als efectes d'enquadrar les funcions de cada lloc a les categories professionals dels ocupants d'acord amb aquesta valoració (auxiliar o oficial).

Una vegada finalitzat aquest anàlisi que es realitzarà durant el primer quadrimestre de 2016, es definiran els criteris que s'aplicaran per les noves contractacions en funció de l'objecte de la mateixa:

1. Cobertura de llocs estructurals que no tinguin per objecte la cobertura d'eventualitats o substitucions.
2. Cobertura de llocs de treball no estructurals que o contractacions per substitucions, eventualitats, etc...

### **Disposicions addicionals**

**1. Disposició addicional primera** Totes les al·lusions a treballador i /o treballadora s'han d'entendre referides a qualsevol persona amb independència del sexe, tenint el masculí plural la declinació del genèric d'acord amb les regles de construcció gramatical de les llengües romàniques.

**2. Disposició addicional segona** En matèria de jornada, descansos i vacances del personal, serà d'aplicació la regulació que estableix la Secció Primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, mitjançant la seva Disposició Addicional 2ª. En aquelles qüestions d'aquesta matèria, que no estessin previstes en l'esmentada norma, es respecten la totalitat de les condicions contemplades al respecte en l'anterior Conveni Col·lectiu 2006-2008.

**3. Disposició addicional tercera** L'empresa assoleix el compromís de crear d'un complement d'adscripció al SIDP dels grups 3 al 5 quan la legislació que afecta al sector públic ho permeti. De donar-se aquest supòsit durant la vigència d'aquest conveni, les parts s'emplaçaran per a que en un termini màxim de tres mesos des de la supressió de les restriccions normatives actuals, definiran els requisits, les quanties i els efectes en cada un d'aquests grups professionals, en el % que determinin sobre tots els conceptes fixes.

**4. Disposició addicional quarta** Es manté, fins a 31/05/2016, la congelació del primer any de meritació d'un nou trienni.

**5. Disposició addicional cinquena** Durant el primer semestre de 2016, la Direcció definirà els perfils dels llocs de treball tributaris dels complements de responsabilitat regulats als articles 39 i 40 del present conveni.

**6. Disposició addicional sisena** És voluntat d'ambdues parts que en el moment que el context econòmic o pressupostari ho faci possible, tots aquells conceptes retributius, drets i beneficis regulats en aquest Conveni, l'aplicació dels quals es fa dependre expressament de la possibilitat esmentada, en allò que no contradiguin les disposicions legals que afecten a les societats mercantils del sector públic, s'apliquin de manera immediata.

## **Disposicions transitòries**

**1. Comissions tècniques** Es constituïran comissions tècniques per desenvolupar les següents matèries:

a) Definir els requisits d'accés i avaluació al nivell D del Sistema d'Incentivació i Desenvolupament Professional (SIDP) de tots els grups professionals. Durant el segon semestre de 2016 es definiran les quanties corresponents al nivell D del SIDP dels grups professionals 3, 4 i 5, pel que es tindran en compte els criteris referencials dels preus que per aquest concepte s'estableixin en el sector i/o amb la proporcionalitat existent en la resta de grups professionals en aquest conveni.

b) Adequació de la classificació professional als nous requeriments legals.

c) Comissió d'Infermeria per abordar els aspectes que millorin l'organització del temps de treball. L'empresa estudiarà la proposta que en matèria de solapament en els canvis de torn del personal d'infermeria presenti la Comissió Sectorial de la professió d'infermeria prevista en la Disposició Addicional Quarta del I Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.



### **Clàusula final única**

La totalitat del present conveni col·lectiu estarà sotmès a les disposicions legals que afecten a les societats mercantils del sector públic d'acord amb la classificació prevista a l'Article 22 de la Llei 2/2012, de 29 de juny de 2012, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012 i mentre es mantingui l'enquadrament d'aquesta empresa a sector públic, i en concret a la Llei 36/2014, de 26 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2015 i al RDL 20/2012, de 13 juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, la L.O. 2/2012 d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera i d'altres normes que siguin d'aplicació.

Per aquest motiu, en el supòsit que en algun dels exercicis en que sigui d'aplicació el vigent conveni col·lectiu no s'assolís una situació d'equilibri pressupostari, entenent com a tal la no desviació en negatiu del resultat pressupostari anual previst, ambdues parts, un cop acreditada degudament aquesta situació mitjançant la documentació adient del tancament comptable, es comprometen a obrir un període de negociació per tal de consensuar, si s'escau, les mesures que puguin resultar més adequades per assolir l'esmentat equilibri.

Per altra banda, d'assolir-se l'equilibri pressupostari, també s'obriria un període de negociació per repercutir possibles beneficis a massa salarial.

**ANNEXES**

## ANNEX I - TAULA SALARIAL

Període 01-01-2015 al 31-12-2016

Categoria Professional	Salari Base	Plus Conveni	Compl. Específ.	Com.Act. Programada	Total mensual	Total anual
METGE/SSA ADJUNT	801,90	1994,83		242,67	3039,40	<b>42551,60</b>
LLEVADORA	775,43	1295,65	280		2351,07	<b>32914,98</b>
FISIOTERAPEUTA	765,16	1228,18			1993,34	<b>27906,76</b>
DUI / ATS / DIETISTA	765,16	1228,19			1993,35	<b>27906,90</b>
TREBALLADOR/A SOCIAL	754,88	1238,47			1993,35	<b>27906,90</b>
EDUCADOR/A SOCIAL	745,03	1248,30			1993,33	<b>27906,62</b>
TÈCNIC ESPECIALISTA	687,96	810,58			1498,54	<b>20979,56</b>
OFICIAL MANTENIMENT	947,64	460,89	100,28		1508,81	<b>21123,34</b>
OFICIAL ADMINISTRATIU	656,00	841,68			1497,68	<b>20967,52</b>
AUXILIAR INFERMERIA	655,24	657,53			1312,77	<b>18378,78</b>
AUX. ADMINISTRATIU	640,93	671,72			1312,65	<b>18377,10</b>
AJUDANT D'OFICIS	653,53	658,30			1311,83	<b>18365,62</b>
PORTALLITERES	653,25	523,86	26,21		1203,32	<b>16846,48</b>
CUINER/A	653,25	658,58			1311,83	<b>18365,62</b>
NETEJADOR/A	653,25	462,42			1115,67	<b>15619,38</b>
ORDENANÇA	653,25	553,30			1206,55	<b>16891,70</b>

## ANNEX II - PLUS NOCTURNITAT

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

Grup Professional	Categoria Professional	Fix mensual	<u>Preu hora T.T.</u>
2	LLEVADORA	341,15	2,7475
2	DUI / ATS / DIETISTA	341,15	2,7475
3	TÈCNIC ESPECIALISTA	284,29	2,2896
3	OFICIAL MANTENIMENT	284,29	2,2896
3	OFICIAL ADMINISTRATIU	284,29	2,2896
4	AUXILIAR D'INFERMERIA	255,86	2,0606
4	AUX. ADMINISTRATIU	255,86	2,0606
5	PORTALLITERES	227,43	1,8317
5	NETEJADOR/A	227,43	1,8317

## ANNEX III - PLUS JORNADA DISCONTÍNUA

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

Categoria Professional	Preu mensual	Preu anual
METGE/SSA ADJUNT	478,69	<b>6.701,66</b>

## ANNEX IV - ALTRES CONCEPTES SALARIALS

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

		Plus Dissabte	Plus Diumenge	Plus Festiu Inters.
<b>Grup 1</b>	€/ preu/hora	3,02	5,54	7,81
<b>Grup 2</b>	€/ preu/hora	2,52	5,04	7,31
<b>Grup 3</b>	€/ preu/hora	2,00	4,00	4,54
<b>Grup 4</b>	€/ preu/hora	2,00	4,00	4,54
<b>Grup 5</b>	€/ preu/hora	2,00	4,00	4,00

Aquests imports inclouen la part proporcional de pagues extres i vacances.

## ANNEX V

Període 01-01-2015 al 31-12-2016

### Preu/hora de l'atenció continuada presencial

Categoria	Laborable	Dissabte	Diumenge/Festiu
Grup 1.1 Facultatiu plantilla	23	26	26

Grup 2	17,23	19,47	19,47
Grup 3.1	12,95	14,63	14,63
Grup 4.1	11,34	12,82	12,82
Oficial Manteniment	10,45	11,81	11,81

Aquests imports inclouen la part proporcional de pagues extres i vacances.

### Preu/hora de l'atenció continuada localitzable

Categoria	Laborable	Dissabte	Diumenge / Festiu
Grup 1.1 Facultatiu plantilla	9,20	10,40	10,40
Grup 2	6,89	7,79	7,79
Grup 3.1	5,18	5,85	5,85
Grup 4.1	4,54	5,13	5,13
Oficial Manteniment	4,18	4,72	4,72

Aquest imports inclouen la part proporcional de pagues extres i vacances.

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

La percepció d'aquests conceptes és incompatible amb la dels plusos de dissabte, diumenge i festiu intersetmanal.

## ANNEX VI

### SISTEMA DE DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL FACULTATIU

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

NIVELL	A	B	C	D
	204,77	474,89	746,04	993,69

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per catorze mensualitats.

### COMPLEMENT D'ADSCRIPCIÓ AL SIDPP DEL PERSONAL FACULTATIU

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

Aquest concepte es percebrà en catorze mensualitats, en la quantia de 188,54 € mensuals.



## ANNEX VII

### CARRERA PROFESSIONAL DEL GRUP PROFESSIONAL 2.1 (DUI/ATS, LLEVADOR/A, FISIOTERAPEUTA, DIETISTA, TREBALLADOR/A SOCIAL i EDUCADOR/A SOCIAL)

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

NIVELL	A	B	C	D
	129,65	237,71	345,75	561,82

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per dotze mensualitats.

### COMPLEMENT D'ADSCRIPCIÓ AL SIPDP DEL GRUP 2

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

L'import d'aquest concepte serà de 50 € i es percebrà en 14 mensualitats.

## ANNEX VIII

### SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ GRUPS 3 al 5.

#### *Imports mensuals*

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

Categoria Professional	Nivell A	Nivell B	Nivell C
TÈCNIC ESPECIALISTA	87,42	139,87	174,84
OFICIAL DE MANTENIMENT	87,42	139,87	174,84
OFICIAL ADMINISTRATIU	87,41	139,85	174,82
AUXILIAR INFERMERIA	76,58	122,52	153,16
AUXILIAR ADMINISTRATIU	76,58	122,52	153,16
AJUDANT D'OFICIS	76,58	122,52	153,16
PORTALLITERES	70,20	112,32	140,40
CUINERA	76,58	122,52	153,16
NETEJADORA	65,08	104,14	130,17

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per dotze mensualitats.

## ANNEX IX

### RETRIBUCIÓ VARIABLE EN FUNCIÓ D'OBJECTIUS PELS PROFESSIONALS DELS GRUPS 1.1, 2.1, i 3.1 (Tècnics Especialistes Sanitaris).

#### PAGA ÚNICA

Període 01-01-2015 al 31-12-2016

*(Per jornades completes)*

Grup Professional	Categoria Professional	Import
1.1	METGE/SSA ADJUNT	3.400
2.1	LLEVADORA	2.000
2.1	FISIOTERAPEUTA	2.000
2.1	DUI / ATS / DIETISTA	2.000
2.1	TREBALLADOR/A SOCIAL	2.000
2.1	EDUCADOR/A SOCIAL	2.000
3.1	TÈCNIC ESPECIALISTA	1.200

**ANNEX X - RETRIBUCIÓ VARIABLE EN FUNCIÓ D'OBJECTIUS DELS GRUPS 3 AL 5  
(EXCEPTE EL GRUP 3 NIVELL I (Tècnics Especialistes Sanitaris))**

*Període 01-01-2015 al 31-12-2016*

*(Per jornades completes)*

Grup Professional	Categoria Professional	Import per cada paga
3	OFICIAL MANTENIMENT	442,77
3	OFICIAL ADMINISTRATIU	442,77
4	AUXILIAR INFERMERIA	398,49
4	AUX. ADMINISTRATIU	398,49
4	AJUDANT D'OFICIS	398,49
4	CUINER/A	398,49
5	PORTALLITERES	354,21
5	NETEJADOR/A	354,21

## ANNEX XI – PLUS RESPONSABILITAT

### PERSONAL ASSISTENCIAL

Grup Professional	Lloc de treball	Total anual	Total mensual
1	CAP DE SERVEI	14.252,76	1.018,05
1	CAP CLÍNIC	7.387,31	527,67
1	COORDINADOR CLÍNIC	6.916,14	494,01
2	SUPERVISOR/A	3.980,07	284,29
2	COORDINADOR/A	2.653,38	189,53
2	SENSE PERSONAL A CÀRREC	2.321,70	165,84
3.1	AMB PERSONAL A CÀRREC	3.316,72	236,91
3.1	SENSE PERSONAL A CÀRREC	1.990,02	142,14

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per catorze mensualitats.

## ANNEX XII – PLUS RESPONSABILITAT

### PERSONAL NO ASSISTENCIAL

Grup Professional	Lloc de treball	Total anual	Total mensual
<b>3.2, 4 i 5</b>	AMB PERSONAL A CÀRREC	1.527,86	109,13
<b>3.2, 4 i 5</b>	SENSE PERSONAL A CÀRREC	1.061,48	75,82

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per catorze mensualitats.