

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període d'1 any, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Administració comarcal, així com als companys o subordinats dels llocs de treball.

j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball, sempre i quant s'hagi refusat la proposta de l'empresa d'acollir-se a un programa de desintoxicació.

k) L'assetjament sexual.

43.5 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que ha de començar si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Acomiadament.

43.6 Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon al gerent en el cas de les infraccions lleus i al president del Consell Comarcal en el supòsit de les infraccions greus o molt greus.

Les sancions s'han d'executar immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, és necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

43.7 Les faltes lleus prescriuen al cap de 30 dies, les greus al cap de 60 dies i les molt greus al cap de 90 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement, i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 90 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 60 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 30 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

43.8 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorren en responsabilitat i han de rebre la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li ha de posar a l'autor, la intencionalitat, la

pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

43.9 S'ha de sancionar l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

Clàusula addicional - Sobre el personal de l'Escola Taller les Gavarres

Les condicions sociolaborals del personal adscrit a l'Escola Taller les Gavarres (direcció, docent i d'administració), es regularan mitjançant circular o instrucció específica dictada per la gerència del Consell Comarcal, abans del dia 31 de gener de 2007 i previ acord amb dos representants de l'escola taller.

(07.194.011)

RESOLUCIÓ

TRE/2561/2007, de 19 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de la Santa Creu i Sant Pau per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0802302).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de la Santa Creu i Sant Pau, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de la Santa Creu i Sant Pau per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0802302) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 19 de febrer de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau per als anys 2006-2009

Article 1

Ambit d'aplicació funcional i personal

El present Conveni té per objecte regular les relacions laborals entre la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (FGSHSCSP) i el personal al seu servei considerat com a treballador/a.

Aquest Conveni, malgrat el que disposa aquest article, no serà d'aplicació a les persones excloses de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb els articles 1.3 i 2 de l'esmentada llei.

També resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni els llicenciats i diplomats que s'incorporin en règim de formació, que es regularan d'acord amb allò que estableixin els programes nacionals per a cada especialitat, el RD 1146/2006, de 6 d'octubre, que regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut i la legislació general que els sigui d'aplicació. Aquesta exclusió no els afectarà en quant a les retribucions que expressament s'indiqui que els hi són d'aplicació (annexos 1 i 2).

Tanmateix, resten exclosos d'aplicació d'aquest Conveni els càrrecs directius que formen part del Comitè de Direcció, així com els càrrecs de sots direcció que en depenen directament. La seva relació jurídica laboral es regularà de conformitat amb allò que s'estableixi al seu contracte de treball individual.

Article 2

Ambit temporal

La vigència del present Conveni s'estén des del dia de la seva signatura fins al dia 31 de desembre de 2009, excepte els efectes econòmics que seran des del dia 1 de gener de 2006, tret que per a determinades matèries s'estableixi una altra data d'efectes.

Article 3

Ambit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els centres de treball de la FGSHSCSP, independentment de la seva ubicació.

Article 4

Pròrroga i denúncia

S'entendrà que el Conveni queda prorrogat automàticament d'any en any, si no es denuncia per alguna de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos a la data de la seva finalització. La

denúncia es comunicarà a l'altra part mitjançant escrit.

Article 5

Garantia ad personam

Els treballadors/es subjectes a aquest Conveni, per afecte de la seva aplicació, no percebran una retribució inferior, en conjunt i en còmput anual, a la que perceben fins a la seva entrada en vigor. Aquesta garantia tindrà caràcter estrictament personal.

Article 6

Absorció i compensació

El conjunt de pactes que conté el present Conveni substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

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

Article 7

Vinculació a la totalitat

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

Article 8

Comissió Paritària

Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni, es constituirà una Comissió Paritària que haurà de formalitzar-se en el termini d'1 mes a comptar de la signatura d'aquest Conveni. A més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge, en matèries regulades en aquest Conveni, en aquells casos en que les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

La Comissió Paritària estarà integrada per 12 membres, 6 en representació dels treballadors/es i 6 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors/es en aquesta Comissió Paritària hauran de pertànyer als sindicats signants d'aquest Conveni, amb un mínim d'1 membre per cada un d'aquests sindicats, i si fos possible, en proporció a la representativitat que tinguin aquests sindicats en la Comissió Negociadora del present Conveni.

La Comissió Paritària es reunirà a petició de la majoria de qualsevol de les parts en un termini màxim de 20 dies a comptar des de la data de la petició. En aquest escrit s'hauran d'indicar necessàriament els temes a tractar.

La Comissió Paritària té com a domicili la seu de la FGSCHSCSP, actualment a l'avinguda Sant Antoni Maria Claret, núm. 167 de Barcelona (08025).

Article 9

Prelació de normes

Les normes d'aquest Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions laborals entre la FGSCHSCSP i els seus treballadors. En allò no

previst s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i altres normes de general aplicació.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 10

Organització del treball

La organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni, i amb les limitacions establertes per les lleis i per aquest Conveni col·lectiu, és facultat exclusiva de l'empresa, sens perjudici del deure d'informació que en cada moment correspongui envers el Comitè d'Empresa.

Article 11

Mobilitat funcional

1. Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'empresa, a fi d'efectuar una distribució racional del personal d'acord amb les necessitats de cobertura o de qualsevol altra mena que en cada cas es considerin adients. Aquesta mobilitat no tindrà altres limitacions que les exigides per els titulacions necessàries i pertinença al grup professional corresponent, tal i com estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per aquesta mobilitat, no es basaran en mesures arbitràries o discriminatòries.

Quan el canvi comporti una modificació de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

2. La realització de tasques d'altres grups o subgrups professionals no es considerarà de caràcter superior o inferior mentre es mantinguin com a prevalents les del grup o subgrup professional propi. S'entendrà com a prevalents aquelles tasques que percentualment ocupen la major part de la jornada en còmput anual.

En el cas que un treballador/a vingui obligat a realitzar plenament les funcions prevalents pròpies d'un grup o subgrup professional superior, encara que amb element de temporalitat (interinitat), percebrà per aquest concret treball, i durant el període que correspongui, el salari del grup o subgrup professional superior, sempre que l'esmentat salari sigui, en còmput anual, superior al que el treballador/a venia percebent.

En el cas d l'apartat anterior, si no existís l'esmentat element de temporalitat i la situació es mantingués per un període superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos en 2 anys, el treballador/a podrà demanar a través del Comitè de Credencials que s'activi el procediment de cobertura corresponent, conforme al que estableix l'article 12 d'aquest Conveni.

Article 12

Moviments interns voluntaris

Sens perjudici de l'establert a article anterior, s'establirà un procediment sistemàtic, homogeni i transparent per tal de resoldre la cobertura interna voluntària de les vacants que per raons organitzatives s'hagin de cobrir, ja siguin de caràcter estructural, temporal, en el seu cas, substitucions. En resten exclosos d'aquest procediment els càrrecs de direcció, comandament i els de confiança.

Aquest procediment haurà de donar resposta, a títol enunciatiu, a les següents situacions:

Canvis de servei o unitat.

Canvis de torn i/o horari de personal amb contracte indefinit.

Ampliació de jornada de personal contractat a temps parcial.

L'esmentat procediment seguirà els següents criteris:

Lliure participació a les convocatòries d'aquells treballadors/es que reuneixin el requisits establerts a la mateixa.

Publicitat dels requeriments de cada lloc de treball, en quant a la titulació, experiència o d'altres.

Transparència del procés, que garantirà els criteris de igualtat, mèrit, capacitat i competència.

Com a criteri general s'estableixen com a mínim 2 períodes anuals, un en cada semestre natural, en els quals s'efectuaran els processos de convocatòria de tots aquells llocs vacants que s'hagin de cobrir produïts des del darrer període de convocatòria. Resten exclosos les situacions que pel seu caràcter urgent o singular requereixin ser convocats fora d'aquests períodes, així com les processos destinats a facilitar la jubilació parcials l'especial als 64 anys d'edat mitjançant un contracte de relleu.

Dins l'àmbit del Comitè de Credencials, regulat a l'article 15 d'aquest Conveni, s'establiran els criteris que regulin el procediment d'aquests moviments interns voluntaris.

Article 13

Relacions interprofessionals i treball en equip

De conformitat amb allò que estableix l'article 9.4 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre (LOPS), ambdues parts es comprometen a establir una Comissió Mixta d'estudi per tal d'elaborar el marc d'aplicació en la FGSCHSCSP del previst a continuació.

Dintre d'un mateix equip multidisciplinari de professionals constituït formalment, serà possible la delegació d'actuacions entre els seus membres, sempre i quan estiguin prèviament establertes dintre de l'equip les condicions conforme a les quals aquesta delegació o distribució d'actuacions pugui produir-se.

Condició necessària per a la delegació o distribució del treball és la capacitat per realitzar-lo per part de qui rep la delegació, capacitat que alhora ha de ser objectivable, sempre que sigui possible, amb l'oportuna acreditació.

CAPÍTOL 3

Ingressos, modalitats contractuals, cessaments

Article 14

Ingressos

1. L'ingrés a la FGSCHSCSP serà per lliure designació de l'empresa, mitjançant les normes vigents o que s'estableixin, segons l'establert a l'article 15 d'aquest Conveni.

2. Es sol·licitaran per l'ingrés tots aquells requisits i proves que o representin discriminació en l'ocupació, segons el que disposa l'article 17 de l'Estatut dels treballadors, o qualsevol altre que el substitueixi.

3. Tots els aspirants abans de ser contractats seran sotmesos a reconeixement mèdic per acreditar l'aptitud psicofísica i la capacitat funcional necessària per al desenvolupament de les tasques al lloc de treball al qual s'opta.

Article 15

Comitè de Credencials

15.1. El Comitè de Credencials vetllarà per garantir l'equitat, transparència i objectivitat de tot els processos de selecció i moviments interns voluntaris de la plantilla de l'hospital, sempre que no afectin a càrrecs de direcció o confiança.

El Comitè de Credencials és un òrgan mixt amb la següent composició:

El director de Recursos Humans o persona en qui delegui, que exercirà la presidència.

Fins a un màxim de 5 representants de l'empresa designats per la Direcció.

Fins a un màxim de 5 representants dels treballadors designats pel Comitè d'Empresa d'entre els signants del Conveni.

El Comitè de Credencials elaborarà la seva pròpia normativa de funcionament intern. Ambdues parts es comprometen a procurar el consens en el treball d'aquest comitè. En cas que no s'assoleixi aquest consens entre els seus membres el vot del president serà diriment.

15.2 Ocupació de les persones amb discapacitat

En el marc del Comitè de Credencials, s'analtzaran els llocs de treball genèrics susceptibles de ser ocupats per persones amb discapacitat i es fixaran les quotes de reserva d'ocupació de les persones amb discapacitat, ja sigui mitjançant la contractació directa o mitjançant les mesures alternatives legalment vigents.

L'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat s'inspirarà en els principis d'igualtat d'oportunitats, no discriminació, accessibilitat universal i compensació de desavantatges. En tot cas, es requerirà la compatibilitat amb el desenvolupament de les tasques i funcions a exercir.

Article 16

Banc de candidats

Es crearà un banc de candidats per a la cobertura de llocs de treball temporals, que estarà compost per les persones que hagin sol·licitat treballar en la FGSCHSCSP i que reunint el requisits demanats en cada cas, hagin estat avaluats positivament i preseleccionats.

El Comitè de Credencials determinarà el nombre de persones que integraran en cada moment el banc de candidats atenent les necessitats de l'hospital.

Les persones que hagin estat inscrites en el banc dels candidats podran restar-hi per un termini inicial de 3 anys des del primer contracte. Aquest termini podrà ser ampliat fins a un màxim de 5 anys.

Serà motiu d'exclusió definitiva del banc de candidats:

1. No superar el període de prova màxim en el mateix grup o subgrup professional.

2. Tenir almenys 2 informes d'avaluació de l'acompliment insuficients per part de comandaments diferents. S'exceptuen aquelles categories que tan sols puguin treballar en una

sol·lita (p. ex.: TER's), en que serà suficient un sol informe.

En cas de tenir un informe d'avaluació de l'acompliment insuficient en una àrea determinada, un cop comunicat a l'interessat i al Comitè de Credencials, no tornarà a ser contractat en la mateixa, però podrà ser en una altra.

Es faran avaluacions de l'acompliment periòdiques, com a mínim anualment, on s'avaluaran les competències de forma objectivable, utilitzant un qüestionari estàndard elaborat per la Direcció de Recursos Humans.

3. El rebuig reiterat d'ofertes de contractació també suposarà l'exclusió del banc de candidats.

Es podran acordar suspensions temporals prèvia sol·licitud motivada i acreditada de l'interessat. En tot cas, es consideraran motivades les situacions acreditades d'incapacitat temporal o baixa maternal. Aquests períodes de suspensió computaran efectes del període màxim de permanència al banc de candidats, excepte en el cas de baixa maternal.

Amb independència dels motius que generin l'exclusió, el Comitè de Credencials serà informat dels casos i dels motius d'exclusió.

Article 17

Tipus de contractació

Seràn admissibles totes les formes de contractació previstes en la llei. L'ingrés del personal s'efectuarà de conformitat amb les disposicions vigents, previ compliment de les normes obligatòries existents relatives a la col·locació, ocupació i atur.

Els contractes se celebraran per escrit i com a criteri general amb caràcter indefinit.

Article 18

Contractes per obra o servei determinat

Aquesta modalitat 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 un principi, de durada incerta.

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

A la finalització del contracte, si aquest no es converteix en indefinit, el treballador/a tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, una quantitat equivalent a 8 dies de salari per any treballat.

En particular es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual en aquells supòsits d'establiment de convenis, concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora del centre, de tasques específiques o programes experimentals o d'altre ordre, així com en aquells casos d'establiment de projectes d'investigació amb qualsevol tipus d'institució. Igualment, també es podrà utilitzar en el supòsit de convocatòries per a la realització de determinats projectes.

En tots els supòsits, el contracte especificarà identificat, suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o el servei que constitueixi el seu objecte, i la durada del contracte estarà supeditada a la durada del Conveni, concert, contracte, o a la durada indicada a la convocatòria.

Article 19

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 e 18 mesos.

A la finalització del contracte eventual per circumstàncies de la producció, si aquest no es converteix en indefinit, el treballador/a tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, una quantitat equivalent a 2 dies de salari per cada mes que superi el 6 mesos de treball.

Es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual, entre d'altres, en els següents casos.

Cobertura del PIUC o similar.

Programes d'accions de reducció de llistes d'espera.

Programes de caire temporal concertats amb el Servei Català de la Salut (SCS).

Realització de guàrdies quan aquestes, temporalment, no puguin ser cobertes per la plantilla del servei o unitat.

Cobertura de serveis en vacances.

Absències per lliurances compensatòries i descansos.

En aquests 3 darrers casos quan es pugui concretar i individualitzar nominativament el treballador/a a substituir s'utilitzarà la modalitat contractual regulada de l'article 20 d'aquest Conveni.

El nombre màxim de contractes vigents d'aquesta modalitat no superarà el 18% en còmput de jornada completa, de la plantilla de cada grup professional de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 20

Contracte de substitució o d'interinitat

Es podrà formalitzar aquest contracte per substituir un treballador/a de l'empresa amb dret a reserva del seu lloc de treball, en virtut de norma, Conveni col·lectiu o acord individual (quan es pugui concretar i individualitzar nominativament el treballador/a a substituir), o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva. També es podrà concertar en aquells casos que es tracti de substituir un treballador/a amb dret a reserva del seu lloc de treball.

En els processos de selecció per a la contractació indefinida, la durada dels contractes d'interinitat coincidirà amb el temps que duri aquest procés sempre que, almenys 2 cops a l'any, 1 cada semestre, es faci aquest procés de selecció per a la contractació indefinida. En aquests casos la durada del contracte no serà superior a 6 mesos.

Article 21

Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquells que estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional

de grau mitjà (primer grau) o superior (segon grau) o títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels 4 anys, o de 6 anys en els supòsits legalment establerts, següents a la finalització dels corresponents estudis.

En aquests tipus de contractes s'hauran de tenir en compte les regles següents:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

b) la durada del contracte serà, com a mínim, de 6 mesos i prorrogable fins un màxim de 2 anys.

c) Cap treballador/a pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys, en virtut de la mateixa titulació.

d) Es podran celebrar tant a temps complert com a temps parcial.

e) El nombre màxim de contractes vigents d'aquesta modalitat no superarà el 10% en còmput de jornada completa, de la plantilla de cada grup professional de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 22

Contractes a temps parcial

Els treballadors/es contractats a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/es a temps complert i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts en la llei al present Conveni col·lectiu.

L'empresa vetllarà per l'accés efectiu dels treballadors/es 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/es a temps complert.

Els treballadors/es a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

Atès que és freqüent que els treballadors/es a temps parcial vulguin ampliar la seva jornada fins a temps complert, encara que sigui temporalment, s'estableix el següent:

1. En el supòsit que, de comú acord entre l'empresa i un treballador/a amb contracte a temps parcial, aquest accedeixi temporalment a una relació a temps complert, o a temps parcial superior al pactat inicialment, ja sigui per la substitució d'un treballador/a que tingui dret a reserva del lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació de durada determinada, el seu contracte a temps parcial quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complert, o augmentar la seva jornada, i en aquest moment es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial d'origen. En el cas de contractes temporals a temps parcial, l'anterior contracte es reprendrà només en el cas que es mantinguin les causes que varen donar lloc a la seva formalització.

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

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

Pel que fa a les hores complementàries (en el cas de relacions laborals indefinides a temps parcial en els quals hagi estat acordada la possibilitat

de la seva realització, com a addició a les hores ordinàries pactades al contracte), es tindran en compte les següents particularitats:

1. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir el 60% del nombre d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir el límit del 100% de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

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

2.1 Dins de cada any natural i durant el 1er trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podrà ser distribuït per la Direcció, d'acord amb 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/a haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavis de 72 hores, llevat dels casos de preempció i imprevisible necessitat.

2.4 Els treballadors contractats a temps parcial que realitzin hores complementàries podran sol·licitar la consolidació del 50% de la mitjana anual d'hores complementàries realitzades en un període de 2 anys a la seva jornada de treball ordinària pactada, comptats des de l'inici de la vigència del seu contracte o, en el seu cas, durant els darrers 2 anys anteriors a la sol·licitud de la consolidació.

Article 23

Període de prova

Els ingressos del personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, quedaran subjectes a un període de prova, i la seva duració no serà superior als terminis següents:

a) 6 mesos per al personal titulat de grau superior, excepte els metges residents, que es regiran per les normes de la seva convocatòria.

b) 3 mesos per al personal titulat de grau mitjà i per al personal tècnic de grau superior de formació professional

c) 2 mesos per al personal tècnic de grau mitjà de la formació professional.

d) 15 dies per a la resta de personal.

2. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte comunicant-lo per escrit a l'altra part, sense obligació de preavisar ni d'indemnitzar.

3. El treballador/a que hagi prestat serveis a l'empresa, en un mateix lloc de treball del grup o subgrup professional que correspongui, en els darrers 2 anys de la seva contractació en qualsevol modalitat de contracte, tindrà dret a que els temps treballats li computi com a període de prova.

Article 24

Cessaments

1. El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut, amb expressió de la data.

S'estableixen els terminis de preavis següents:

a) 2 mesos per al personal tècnic de grau superior, i personal que ostenti algun càrrec de responsabilitat o comandament.

b) 1 mes per al personal titulat de grau mitjà, per al personal tècnic de grau superior o de grau mitjà de la formació professional.

c) 15 dies per a la resta de personal.

2. Als treballadors/s que no observin efectivament el termini de preavis contingut, l'empresa els deduirà de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat del preavis no establert.

En casos d'acreditada força major, l'empresa podrà obviar la deducció que correspondria, prèvia petició de l'interessat.

3. L'import a abonar en concepte de liquidació de parts proporcionals i salaris pendents es farà efectiu el darrer dia hàbil del mes en què es produeixi el cessament, sempre que s'hagi respectat el període de preavis, en cas contrari es farà efectiu com a màxim el dia 15 del mes següent al del cessament.

4. Quan un treballador/a cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al seu comandament, en aquell mateix moment, tot l'equip de treball i de protecció individual que li hagi estat entregat quan hi va ingressar, o al llarg de la seva estada a l'empresa, així com altre efecte, targeta d'identificació, material o vestuari; també haurà de deixar lliure la guixeta que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empresa queda facultada per fer les actuacions oportunes per al correcte funcionament dels serveis així com per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import dels estris no retornats.

CAPÍTOL 4

Classificació professional

Article 25

Grups professionals

Aquest sistema de classificació professional s'emmarca en la regulació que contempla la LOPS (Llei d'ordenació de professions sanitàries, Llei 44/2003, de 21 de novembre) i la Llei orgànica de les qualificacions i la formació professional (Llei 5/2002). Per tant, es tracta de contemplar els àmbits competencials dels professionals, en un entorn de creixent treball multidisciplinari. Al mateix temps ha de permetre la fàcil adaptació de la classificació professional a l'evolució de les diferents professions, sanitàries i no sanitàries, i la seva contribució a la millora del servei que es presta als ciutadans.

S'entén per grup professional la classificació que agrupa unitàriament les competències professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral. L'assignació de cada lloc de treball a un grup professional es farà atenent les funcions que efectivament s'assignin al lloc de treball i a la titulació que es requereix per desenvolupar aquest lloc de treball o exercir la professió per la qual hom és contractat.

Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de 2 o més grups, subgrups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents.

Tots els treballadors/es de la FGSHCSP s'hauran d'adaptar al nou sistema de classificació professional establert en el present Conveni. Aquesta adaptació es durà a terme tenint en compte les funcions efectivament assignades i desenvolupades, així com la titulació oficial requerida i acreditada.

Els grups professionals es classifiquen entre aquells que corresponen a les professions sanitàries i a les no sanitàries.

1. Grups i subgrups de professions sanitàries

Grup A.1 Llicenciats sanitaris

Subgrup A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes

Subgrup A.1.2 Llicenciats sanitaris

Subgrup A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació

Subgrup A.1.4 Facultatius especialistes de guàrdia

Grup B.1 Diplomats sanitaris

Subgrup B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes

Subgrup B.1.2 Diplomats sanitaris

Subgrup B.1.3 Diplomats sanitaris en formació

Subgrup B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia

Grup C.1 FP de grau superior sanitari

Subgrup C.1.1 FP de grau superior sanitari

Nivell 1: menys de 3 anys d'experiència

Nivell 2: més de 3 anys d'experiència

Grup D.1 FP de grau mitjà sanitari

Subgrup D.1.1 FP de grau mitjà sanitari

Grup E.1 Auxiliars assistencials

Subgrup E.1.1 Auxiliars assistencials

2. Grups i subgrups de professions no sanitàries

Grup A.2 Titulats de grau superior no sanitari

Subgrup A.2.1 Funció tècnica

Nivell 1: menys de 4 anys d'experiència

Nivell 2: més de 4 anys d'experiència

Subgrup A.2.2 Funció de gestió

Nivell 1: menys de 4 anys d'experiència

Nivell 2: més de 4 anys d'experiència

Grup B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari

Subgrup B.2.1 Funció tècnica

Subgrup B.2.2 Funció de gestió

Grup C.2 FP de grau superior no sanitari

Subgrup C.2.1 Funció administrativa i tècnica

Nivell 1: menys de 3 anys d'experiència

Nivell 2: més de 3 anys d'experiència

Subgrup C.2.2 Funció d'oficis

Nivell 1: menys de 3 anys d'experiència

Nivell 2: més de 3 anys d'experiència

Subgrup C.2.3 Funció serveis

Nivell 1: menys de 3 anys d'experiència

Nivell 2: més de 3 anys d'experiència

Grup D.2 FP de grau mitjà no sanitari

Subgrup D.2.1 Funció administrativa i tècnica

Subgrup D.2.2 Funció oficis

Subgrup D.2.3 Funció serveis

Grup E.2 Auxiliars no assistencials

Subgrup E.2.1 Auxiliars no assistencials

1. Grups i subgrups de professions sanitàries

Grup professional A.1. Llicenciats sanitaris

Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup professional són professions sanitàries titulades, en cap cas es podrà enquadrar en aquest grup professional un treballador/a que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Subgrup professional A.1.1. Llicenciats sanitaris especialistes.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació corresponent d'especialista de ciències de la salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la FGSHCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les funcions i les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: aquests llocs de treball tenen prioritàriament funcions de tipus sanitari assistencial i en l'àmbit de la docència i la recerca, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Subgrup professional A.1.2. Llicenciats sanitaris.

Són els llicenciats universitaris en ciències de la salut que amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, no especialització, són empleats per la FGSHCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen prioritàriament funcions de tipus sanitari assistencial, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per als seu desenvolupament.

Subgrup professional A.1.3. Llicenciats sanitaris en formació.

Són els llicenciats superiors que s'integren a la FGSHCSP per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR, PIR,...) o d'altre àmbit.

Els treballadors/es inclosos en aquest subgrup professional ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

Resident 1r. Any (R-1)

Resident 2n. Any (R-2)

Resident 3r. Any (R-3)

Resident 4t. Any (R-4)

Resident 5è. Any (R-5)

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Subgrup professional A.1.4. Facultatius especialistes de guàrdia.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en ciències de la salut, i amb capacitat legal per

a l'exercici de la seva professió són contractats específica i exclusivament per a la realització de guàrdies en modalitat de localitzables o amb presència física en qualsevol dependència de la institució.

Grup professional B.1. Diplomats sanitaris

Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup professional són professions sanitàries titulades, en cap cas es podrà enquadrar en aquest grup professional un treballador/a que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Subgrup professional B.1.1. Diplomats sanitaris especialistes.

Són els titulats universitaris de grau mitjà que, proveïts de llur titulació d'especialista corresponent, d'acord amb el que estableix el RD 450/2005, de 22 d'abril, d'especialistes d'infermeria (BOE núm. 108, de 6 de maig de 2005), i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva especialitat, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les funcions i 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 a desenvolupament de cadascuna d'elles.

Aquest subgrup professional engloba els diplomats sanitaris especialistes segons preveu la LOPS i el RD 450/2005 d'especialitats d'infermeria, que són contractats com a especialistes i desenvolupen efectivament totes les funcions pròpies de la corresponent especialitat.

Subgrup professional B.1.2. Diplomats sanitaris.

Són els titulats universitaris de grau mitjà que, proveïts de llur titulació d'especialista corresponent, no especialització, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Contingut funcional:

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

Aquest subgrup professional engloba els diplomats sanitaris conforme preveu la LOPS.

Dins aquest subgrup professional estaran classificades, excepcionalment, les persones que siguin contractades com a treballadors/es socials, ateses les peculiaritats del sector sanitari, tot i que no estiguin considerades per la LOPS com a una professió sanitària.

Subgrup professional B.1.3. Diplomats sanitaris en formació.

Són els titulats universitaris de grau mitjà de caràcter sanitari que s'integren a la FGS-

HSCSP per al seguiment de plans de capaciació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (LLIR,...) o d'altre àmbit.

Els treballadors/es inclosos en aquest subgrup professional ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

Resident 1er. Any (LLIR-1,...)

Resident 2on. Any (LLIR-2,...)

Contingut funcional del subgrup: aquests llocs de treball tenen les funcions regulades per seu programa docent i contracte de treball.

Subgrup professional B.1.4. Diplomats sanitaris de guàrdia.

Són els titulats universitaris de grau mitjà que, proveïts de llur titulació corresponent i en el seu cas, d'especialista que correspongui a la prestació a realitzar, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió i/o especialitat són contractats específicament i exclusivament per a la realització de guàrdies en modalitat de localitzables o amb presència física en qualsevol dependència de la institució.

Grup professional C.1. F. P. de grau superior sanitari.

Subgrup professional C.1.1. F. P. de grau superior sanitari.

Són els treballadors/es que, acreditant una titulació de formació professional de grau superior tècnica equivalent oficialment reconeguda desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són:

Personal tècnic de laboratori, de imatge per al diagnòstic, de protecció radiològica, de radioteràpia, d'anatomia patològica i citologia, de dietètica, d'audiopròtesi, entre d'altres.

En aquest subgrup s'estableixen 2 nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Contingut funcional: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial directa (atenció directa al malalt) o directament relacionada amb els procediments diagnòstics i/o terapèutics, realitzant les tasques i funcions per a les que estan habilitats en raó de la seva titulació. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Grup professional D.1. F. P. de grau mitjà sanitari.

Subgrup professional D.1.1. F. P. de grau mitjà sanitari.

Són els treballadors/es que, acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà, o bé un certificat amb reconeixement oficial de les competències professionals equivalents, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar sota supervisió les

activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial i, actuant sota la supervisió de tècnics, diplomats o facultatius, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per realitzar les tasques si funcions a les estan habilitats en raó de la seva titulació, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades a altres titulats sanitaris.

Grup professional E.1. Auxiliars assistencials.

Subgrup professional E.1.1. Auxiliars assistencials.

Són els treballadors/es que, amb una formació bàsica, acadèmica o professional, i capacitat provada en relació amb el lloc de treball, executeu diferents operacions de suport a l'activitat assistencial de l'organització d'acord amb instruccions concretes del personal del que depenen i/o sota mètodes de treball objectius i estandaritzats, encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

2. Grups i subgrups de professions no sanitàries.

Grup professional A.2. Titulats de grau superior no sanitari.

Són els titulats universitaris que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal, quan escaigui, per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la FGS HSCSP per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb una alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Subgrup A.2.1. Funció tècnica.

Comprèn aquells llocs de treball que per al seu desenvolupament comporten estar en possessió d'una titulació superior específica i que són contractats per exercir la professió per a la qual els habilita la seva titulació. Serà obligatòria la col·legiació quan sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Els llocs de treball en aquest grup a títol enunciatiu són: enginyer, economista, advocat, arquitecte, llicenciat en informàtica, entre d'altres.

En aquest subgrup s'estableixen 2 nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 4 anys. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors que acreditin una experiència superior als 4 anys.

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. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Subgrup A.2.2. Funció de gestió.

Comprèn aquells llocs de treball que tot i requerir una titulació superior, no comporten estar en possessió d'una titulació específica.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 4 anys. En aquest nivell 2 es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 4 anys.

El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Grup professional B.2. Titulats de grau mitjà no sanitari.

Són els titulats universitaris de grau mitjà no sanitaris que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal, quan escaigui, per a l'exercici de la seva professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb una alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Subgrup B.2.1. Funció tècnica.

Comprèn aquells llocs de treball que per al seu desenvolupament comporten estar en possessió d'una titulació de grau mig específica i que són contractats per exercir la professió per la que els habilita la seva titulació. Serà obligatòria la col·legiació quan sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la seva professió.

Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són: enginyer tècnic, arquitecte tècnic, diplomats en relacions laborals, diplomats en educació social, diplomats en empresarials, diplomats informàtics i anàlegs.

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.

Subgrup B.2.2. Funció de gestió.

Comprèn aquells llocs de treball que tot i requerir una titulació de grau mig, no comporten estar en possessió d'una titulació específica.

Grup professional C.2. F. P. de grau superior no sanitari.

Són els treballadors/es que, amb una formació professional de grau superior o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota dependència funcional del cap corresponent, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Subgrup C.2.1. Funció administrativa i tècnica.

Comprèn les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i màrqueting, i similars.

En aquest grup s'estableixen 2 nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Subgrup C.2.2. Funció serveis.

Comprèn les famílies professionals com hosteleria i turisme, logística i similars.

En aquest subgrup s'estableixen 2 nivells de funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Subgrup C.2.3. Funció oficis.

Comprèn les famílies professionals relacionades amb el àmbit de manteniment, enginyeria, obres i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixen els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Contingut funcional: els llocs de treball classificats en aquests subgrups professionals, tenen funcions administratives, tècniques i/o de suport diverses a l'activitat assistencial, però no desenvolupen tasques assistencials directes. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Grup D.2. F. P. de grau mitjà no sanitari.

Són els treballadors/es que acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar, sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per als quals són contractats.

Desenvolupen funcions en els següents àmbits:

Subgrup D.2.1. Funció administrativa i tècnica.

Comprèn les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i màrqueting i similars.

Subgrup D.2.2. Funció serveis.

Comprèn les famílies professionals com hosteleria i turisme, logística i similars.

Subgrup D.2.3. Funció oficis.

Comprèn les famílies professionals relacionades amb els àmbits de manteniment, enginyeria, obres i familiars.

Contingut funcional: el personal englobat en aquest grup professional ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques d'oficis diversos, d'administració de recepció, de serveis generals, i anàlegs. Actua sota dependència funcional del títol mitjà i/o superior del quan depèn.

Grup professional E.2. Auxiliars no assistencials.**Subgrup E.2.1. Auxiliars no assistencials.**

Són els treballadors/es que, amb una formació bàsica i/o professional, i capacitació provada en relació amb el lloc de treball, executen operacions

necessàries de suport a l'activitat de l'organització d'acord amb instruccions concretes del personal de que depenen i/o sota mètodes de treball objectius i estandaritzats, encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Article 26**Càrrecs de comandament i encàrrecs de gestió**

26.1 Els càrrecs de comandament, donat que desenvolupen tasques de direcció o comandament, i per tant depenen en tot moment de la confiança de l'empresa, seran de designació i remoció lliure i directa per part de la Direcció de la FGS-HSCSP.

Els treballadors/es a qui s'hi assignin aquestes funcions, tindran el nomenament que sigui més adient a la funció encomanada, atenent a les característiques de la funció i de la tasca assignada en cada cas, amb les consideracions que s'estableixin en el present article.

La remuneració i la durada del nomenament per a la realització d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGS-HSCSP i el treballador/a excepte en el casos que estigui regulada en el present Conveni. La retribució pactada es prorratejarà en 14 mensualitats amb la denominació de plus funcional per càrrec de comandament. Com a criteri general la durada del nomenament serà per 4 anys.

El nomenament dels càrrecs de comandament abans esmentats, es farà prèvia convocatòria a la que podrà concórrer qualsevol dels treballadors/es inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que reuneixin els requisits establerts a l'esmentada convocatòria.

Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador/a deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que se li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingui assignat.

Resten exclosos del previst en aquest article els membres del Comitè de Direcció de la FGS-HSCSP i els càrrecs de sots direcció.

26.2 Encàrrecs de gestió

Podran encomanar-se funcions de gestió de contingut i durada variable, a treballadors/es que, a criteri de la direcció de la FGS-HSCSP, reuneixin les característiques professionals i les competències necessàries per col·laborar en l'assoliment dels objectius de la institució.

La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGS-HSCSP i el treballador/a. La quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats amb la denominació de plus funcional per encàrrec de gestió.

Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador/a deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingui assignat.

CAPÍTOL 5**Temps de treball i temps de descans****Article 27****Jornada**

1. A la signatura del present Conveni la jornada de treball efectiu, segons els grups

professionals i torns de treball que s'indiquen a continuació, queda establerta de la següent manera per a tots els treballadors/es afectats per l'àmbit de l'aplicació d'aquest Conveni, amb independència de la unitat o servei on realitzin la seva prestació laboral.

a) Grup A: 1.752 hores anuals de treball efectiu.

b) Grup B: 1.688 hores anuals de treball efectiu.

c) Resta de grups:

Torns diürns de 1.624 hores anuals de treball efectiu.

Torns nocturns de 1.445 hores anuals de treball efectiu.

2. El diferent nombre d'hores entre la jornada anual diürna i la nocturna, o entre els grups professionals, en cap cas és fruit de l'aplicació d'un percentatge de reducció, sinó de l'específica jornada que en cada cas es pacta per cada torn i/o grup professional.

3. Excepcionalment, aquells treballadors/es que actualment estiguin realitzant les seves funcions als serveis de radiologia, medicina nuclear, hemodinàmica i radioteràpia oncològica se'ls respectarà la jornada anual inferior que legalment vinguin realitzant, com a garantia a títol personal mentre continuïn realitzant la seva prestació laboral en algun d'aquests serveis o unitats.

En l'aplicació de l'anterior garantia, s'haurà de tenir en compte que les persones del torn nocturn que legalment vinguin realitzant una jornada anual inferior a les 1.445 hores, en el cas d'accedir, mitjançant convocatòria, a un torn diürn dels esmentats serveis, només conservaran en aquest cas (passar a un torn diürn dels esmentats serveis) la garantia a títol personal de mantenir una jornada anual efectiva de 1.445 hores, en les condicions establertes a l'apartat anterior.

Les persones que s'hagin incorporat a aquests serveis a partir de l'1 de gener de 2006, així com aquelles que s'hi incorporin en el futur, tindran la jornada que s'hagi ofertat, o que s'oferti, a la corresponent convocatòria, i que en el cas de contractacions a temps parcial estava o estarà referida a la jornada a temps fixada als punts a), b) i c) d'aquest article, segons correspongui.

4. Aquestes hores s'entendran sempre com de treball efectiu i, en tots els casos, el còmput de jornada establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atenent que pel seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a descans anual (vacances), setmanal i festius intersetmanals.

Respectant el còmput anual, la jornada es distribuirà de forma anual, encara que es superin les 9 hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors. Es podrà, tanmateix, pactar amb el treballador/a una distribució irregular de la jornada anual.

En cas de superar-se la jornada anual, es compensarà en temps de descans equivalent durant el mes de gener de l'any següent.

5. L'empresa lliurarà al treballador/a la seva planificació anual de treball amb la màxima antelació possible.

Article 28**Horaris**

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, sempre que

respectin els descans establerts a l'Estatut dels treballadors. Els horaris podran modificar-se per acord individual o per aplicació d'allò previst a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

2. Quan es realitzi horari continu de més de 6 hores de treball al dia, el personal afectat tindrà dret a 20 minuts consecutius de descans dins de la jornada de treball, que es consideraran com de treball efectiu.

Quan es realitzi horari continu de més de 10 hores de treball al dia, el personal afectat tindrà dret a 40 minuts consecutius de descans dins de la jornada de treball, que es consideraran com de treball efectiu.

Aquests temps de descans es faran amb les següents condicions:

a) No es podran gaudir ni al començament ni a la finalització de la jornada ordinària.

b) El treballador/a no podrà abandonar el centre de treball i haurà d'estar localitzable.

3. El personal amb horari partit no tindrà dret a gaudir d'aquests temps de descans retribuïts. Aquest personal tindrà una interrupció de la seva prestació laboral diària com a mínim d'1 hora de durada, en funció de l'horari pactat. Aquest temps d'interrupció de la prestació laboral diària en cap cas serà retribuït i es realitzarà entre les 12.30 hores i les 15.30 hores, segons les necessitats de cada servei o unitat.

Article 29

Guàrdies per atenció continuada

1. Concepte

Tenen la consideració de guàrdies per atenció continuada aquelles hores realitzades fora de la jornada establerta a l'article 27 d'aquest Conveni, i que impliquen la realització de tasques per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin produir.

2. Les guàrdies queden excloses de la jornada ordinària efectiva i exceptuades del règim d'hores extraordinàries. Per tant, el descans posterior a les guàrdies no comportarà disminució de la jornada anual efectiva.

3. Tipus de guàrdia

S'estableixen 2 tipus de guàrdia:

a) Guàrdies localitzables. Són les guàrdies que, en principi, no necessiten de la presència de treballador/a i es realitzen per tal de fer possible la seva localització i en cas que calgués, per causa urgent, requerir la seva presència a l'hospital. Aquestes hores de presència computaran a efectes del previst a l'apartat 4 d'aquest article.

b) Guàrdies amb presència física: són les guàrdies que realitzen els treballadors/es que són a l'hospital per a la prestació del servei per al qual han estat requerits.

4. Límit de guàrdies

D'acord amb la normativa comunitària i només pera aquest supòsit, els treballadors/es afectats per aquest Conveni, qualsevol que sigui el seu grup professional, no hauran de superar les 48 hores de treball a la setmana de mitjana de còmput màxim setmanal, amb les següents particularitats.

Per pacte individual, entre la FGSHCSP i el treballador/a, i d'acord amb la citada normativa comunitària, es podran superar aquests límits, respectant sempre els descansos mínims obligatoris. Aquest pacte haurà de formalitzar-se

sempre per escrit i amb una vigència mínima de 2 anys.

Article 30

Pauses i reduccions de jornada per lactància i part prematur

a) Lactància: els treballadors/es tindran dret a una pausa d'1 hora en el seu treball que podran dividir en 2 fraccions de 1/2 cada dia, quan es destini a l'al·letament del seu fill menor de 9 mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la seva jornada normal de mitja hora diària que haurà de triar-la a l'ini a l'acabament d'aquesta.

Sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin, s'acorda la possibilitat d'acumulació del total del temps de permís de maternitat. En aquest cas, quan el treballador/a causi baixa a l'empresa abans dels 9 mesos següents al part se li descomptaran les quantitats percebudes de més.

b) Part prematur: en cas de naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa, hagin de quedar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora. En aquests casos també podran optar per gaudir una reducció de jornada fins un màxim de 2 hores, amb disminució proporcional de les seves retribucions.

c) En el cas que el pare i la mare prestin serveis a l'empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquestes pauses o reduccions, excepte en el cas de reducció de jornada per part prematur.

Article 31

Reduccions de jornada per motius familiars

1. Tenen dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella:

a) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 6 anys, o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda.

b) Qui precisi tenir cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix, i que no exerciti activitat retribuïda.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini d'1 mes d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada, així com la seva reincorporació a la jornada ordinària.

3. Si treballa més d'un familiar a l'empresa, solament podrà exercir aquest dret un d'ells.

4. Amb l'objectiu de garantir el bon funcionament del servei, els dies o hores de reducció es convindran entre l'empresa i el treballador/a.

Article 32

Altres reduccions per conciliació de la vida familiar i laboral

1. Aquells treballadors/es que per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa un menor amb 6 anys o més edat i amb menys de 9 anys d'edat, podran gaudir d'una reducció de la seva jornada de treball, amb una disminució proporcional del salari, sempre que es compleixin els següents requisits:

Tenir antiguitat mínima d'1 any.

La reducció, com a criteri general, haurà de ser d'un 50% de la jornada.

Haurà de ser compatible, en tot cas, amb les necessitats organitzatives de l'hospital.

Com a criteri general no podrà fer-se la reducció en caps de setmana.

Serà incompatible amb la prestació de serveis per compte pròpia o aliena en altra/es empreses.

2. El treballador/a haurà de sol·licitar a l'empresa aquestes reduccions amb un termini d'1 mes d'antelació a la data d'inici o pròrroga de la reducció de jornada.

3. Si treballa més d'un familiar a l'empresa, solament podrà exercir aquest dret un d'ells.

4. La concessió de la reducció de jornada serà per una durada de 6 mesos prorrogables per períodes successius d'igual durada, o pel període que resti fins que el menor compleixi els 9 anys d'edat, cas que sigui inferior als esmentats 6 mesos.

5. Concedida la educació de jornada, el personal no podrà incorporar-se a la seva jornada fins a la finalització del període de vigència de la reducció concedida. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit. En tot cas caldrà un preavis mínim d'1 mes.

Article 33

Descans diari i setmanal

1. Descans diari: Entre el final d'una jornada i el començament de la següent haurà d'haver, com a mínim, un descans de 12 hores.

2. Descans setmanal: els treballadors/es tindran dret a un descans mínim setmanal 1 dia i 1/2 (36 hores) ininterromput, que no ha de coincidir necessàriament en dissabte i diumenge, acumulable per períodes de fins a 14 dies, sense perjudici d'allò establert a l'article 19 del Reial decret 1651/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 34

Descans anual, vacances

Per cada any natural treballat, tot treballador/a té dret a un període de vacances retribuïdes segons s'indica a continuació per jornades a temps complert:

Temps cicles de 5 dies de treball setmanals a raó (com a criteri general) de 8 hores diàries, el període de vacances serà de 24 dies laborables.

En cas de treball a torns a raó (com a criteri general) de 7,25 hores diàries amb treball en caps de setmana alterns, el període de vacances serà de 27 dies laborables.

En el cas de treball nocturn, a raó (com a criteri general) de 10,25 hores diàries, el període de vacances serà de 20 dies laborables.

En el cas de treball nocturn, a raó (com a criteri general) de 12,25 hores diàries, el període de vacances serà de 19 dies laborables.

En el cas de treball diürn, a raó (com a criteri general) de 12,25 hores diàries, el període de vacances serà de 21 dies laborables.

El personal contractat exclusivament per realitzar guàrdies gaudirà de 32 dies naturals de vacances.

Aquests dies de vacances s'aplicaran en la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada anual quan sigui a temps parcial amb distribució irregular de la mateixa.

Es respectaran, a títol estrictament personal, aquelles situacions més beneficioses que s'hagin vingut gaudint en la forma legalment establerta amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, mentre subsisteixin les circumstàncies específiques que en cada cas van motivar aquesta situació.

El període hàbil per gaudir de vacances serà tot l'any natural. Si, de mutu acord entre el treballador/a i la direcció, ha estat ajornada la data de la seva realització, hauran de quedar efectuades, en tot cas, abans del 31 de gener de l'any següent.

El període i la data de les vacances es fixarà de comú acord entre la direcció i el treballador/a, o conforme a les normes que en el seu cas s'estableixin per a la planificació anual de les vacances, d'acord amb les necessitats organitzatives de la FGSHCSP.

El gaudiment dels dies de vacances es podrà fer, com a criteri general, en un màxim de 2 períodes, que no podran ser inferiors a una setmana natural consecutiva cadascun. Totes les vacances s'hauran de demanar abans el 15 de març i en tot cas amb 3 mesos d'antelació a la data d'inici. Sense perjudici de l'anterior, es podrà disposar de fins a 6 dies de vacances, dels assenyalats anteriorment (o la part proporcional si no es té dret a la totalitat dels dies) el gaudiment dels quals podrà ser en qualsevol època de l'any, sol·licitant-lo amb una antelació mínima de 15 dies, i es concediran sempre que les condicions del servei ho permetin.

El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat i publicat, amb 2 mesos d'antelació a la data en què s'hagin d'iniciar.

La petició de totes les vacances haurà de fer-se per escrit, o altra mitjà que s'estableixi, davant el comandament corresponent, el qual acusarà rebut de la petició. Amb una antelació mínima de 2 mesos a l'inici del període sol·licitat, o de 7 dies en el cas dels esmentats 6 dies de vacances, el comandament haurà de comunicar al treballador/a la concessió o denegació de les vacances sol·licitades, el qual acusarà el corresponent rebut. En cas que el treballador/a no rebi cap resposta dins el termini establert, es considerarà que han estat concedides. Un cop siguin fixats els períodes vacacionals de cada treballador/a, ja sigui per concessió expressa o per silenci positiu, no podran modificar-se i s'hauran de fer les vacances en els períodes establerts, excepte en els casos legalment establerts.

Les vacances no se suspendran si, una vegada iniciades, el treballador/a inicia un procés d'incapacitat temporal. No podrà el seu dret a gaudir-les del mateix any natural si l'inici de la incapacitat temporal és anterior a la data prevista de començament de les vacances.

En el cas que, dins una mateixa unitat o servei, no hi hagi acord entre 2 o més persones per determinar les dates de les vacances, l'elecció es farà de forma periòdica i rotatòria tenint preferència al 1er any la persona de major antiguitat a l'empresa, el 2n any la següent, així successivament. Es respectaran, en tot cas,

les preferències de dret necessari que en cada moment puguin ser d'aplicació.

Tenint en compte les característiques de la nostra institució, haurà de quedar garantida durant qualsevol època e l'any, i especialment en el període de vacances, la presència a cada unitat de treball o seria, com a mínim del 50% de la plantilla fixa (o amb una vinculació superior a 1 any) i amb experiència acreditada en el servei. En tot cas tindrà preferència la programació i concessió dels períodes de vacances sol·licitats dins els terminis establerts.

Les vacances en cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, excepte en els casos que el treballador/a causi baixa a l'empresa i no hagi pogut realitzar el període de vacances que li pertoqueu. En aquest darrer cas percebrà la compensació econòmica corresponent als dies de vacances que no hagi pogut gaudir. Si hagués gaudit d'un major nombre de dies dels que li pertoqueu, se li practicarà, en la liquidació per cessament, al deducció corresponent.

Article 35

Vacances de Setmana Santa i Nadal

Per cada any natural treballat tot treballador/a amb una antiguitat mínima de 6 mesos, podrà gaudir addicionalment de 2 dies de vacances en Setmana Santa i de 2 dies en Nadal, o la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada contractada. La direcció de l'hospital fixarà els períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal, un cop escoltat el Comitè d'Empresa.

Els treballadors/es hauran de comunicar a l'empresa, d'acord amb l'establert a l'article anterior, quins dies en concret volen gaudir dels 4 dies de vacances regulats en aquest article. Aquesta sol·licitud s'haurà de presentar en els següents terminis:

a) Per a les vacances Setmana Santa, durant el període comprès entre el dia 1 i 15 del mes de febrer de l'any natural corresponent.

b) Per a les vacances de Nadal, durant el període comprès entre el dia 1 i 15 d'octubre de l'any natural corresponent.

Per tal de tenir dret al gaudiment d'aquests dies de vacances, és necessari que el treballador/a estigui en situació d'alta laboral efectiva en el període que es determini com a límit per a la seva realització. Fora de l'esmentat període, no es podran realitzar els dies de vacances indicats. En cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, llevat de l'establert el darrer paràgraf de l'article anterior.

Article 36

Dies descans

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

24 dies laborables de vacances o els que corresponguin segons s'estableix a l'article 34 del Conveni.

1 dia i ½ d descans setmanal, segons s'estableix en l'article 33 del Conveni.

14 dies festiu, segons preveu l'article 37.2 del RD. Legislatiu 1/1995 de 24 de març de l'Estatut dels treballadors.

2 dies de vacances en Setmana Santa i 2 dies en Nadal, segons s'estableix a l'article 35 del Conveni.

Tots aquests dies es gaudiran sens perjudici de la realització de jornada anual efectiva prevista a l'article 27 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 6

Permisos, excedències i suspensions de contracte

Article 37

Permisos retribuïts

37.1. Els treballadors afectats pel present Conveni, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) Per matrimoni del treballador/a: 15 dies naturals consecutius, a comptar de la data del casament. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.

b) Per trasllat de domicili habitual de treballador/a: 1 dia natural. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.

c) Per matrimoni de pares, fills i germans de treballador/a: 1 dia natural si coincideix amb 1 dia de treball. Aquest permís, s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.

d) Naixement o adopció legal d'una fill: el pare podrà gaudir de 3 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Tots els dies es gaudiran de forma consecutiva.

En el cas que el naixement es produeixi per cesària, els avis del nounat podran gaudir d'1 dia natural.

El naixement, ja sigui natural o per cesària, no serà considerat com a malaltia greu ni hospitalització.

e) Per mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Tots els dies es gaudiran de forma consecutiva.

En el cas d'accident o malaltia caldrà consignar i motivar, per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars, el caràcter de gravetat.

f) Per cirurgia major ambulatoria de familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia natural.

g) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que s'hagi realitzat necessàriament dins l'horari de treball, el temps indispensable. Aquest permís s'haurà de demanar amb 7 dies d'antelació, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia notificació del deure, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a mínim el dia següent de tenir-ne coneixement.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable, previ avís a l'empresa, amb 7 dies d'antelació, i justificació

de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.

i) Per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol oficial, ja sigui acadèmic o professional vinculats a l'àrea de coneixement del professional que sigui d'aplicació a l'àmbit hospitalari, fins a 24 hores l'any en jornada completa. Quan el treballador/a presti s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 7 dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a mínim el dia següent de tenir-ne coneixement.

En cas de jornades a temps parcial aquestes 24 hores es podran gaudir en proporció a la jornada que efectivament es vingui realitzant.

37.2 Tots els permisos es computaran des del dia en que es produeixi el fet causant que doni dret al seu gaudi.

37.3 Els treballadors/es afectats per aquest Conveni podran gaudir dels següents dies per assumptes propis, no inclosos en els punts anteriors, que tindran la consideració de treball efectiu i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment, en les condicions que a continuació s'estableixen:

Fins a 3 dies per any natural, amb un màxim de 24 hores, aquells treballadors/es en torn diürn que realitzin la jornada ordinària completa prevista a l'article 27 d'aquest Conveni (1752,1688 o 1624 hores, segons el grup) o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin. No tindran dret a aquests dies els treballadors/es que en torn diürn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada inferior a les esmentades. (Per exemple: en horaris de 7,25 hores diàries es treballaran 221 dies l'any, en torn diürn)

Fins a 2 dies per any natural, aquells treballadors/es en torn nocturn que realitzin una jornada de 1.445 hores o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin. No tindran dret a aquests dies els treballadors/es que en torn nocturn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada inferior a l'esmentada. (Per exemple: en horaris de 10,25 hores diàries es treballaran 139 dies l'any, en torn nocturn)

Aquests dies per a assumptes propis s'hauran de sol·licitar per escrit amb la major antelació possible. Es podran gaudir fora dels períodes vacacionals de Setmana Santa, estiu i Nadal, prèvia autorització en funció de les necessitats del servei, i no seran susceptibles de compensació econòmica de cada tipus.

Aquests dies s'implantaràn de forma progressiva, conforme al que s'estableix a la disposició transitòria 6a d'aquest Conveni.

37.4 Els permisos dels apartats d), e) i f) s'hauran de demanar, en els casos que sigui factible, amb la major antelació possible, i sempre abans de gaudir del permís. Si per motius d'urgència això no fos viable, s'haurà de comunicar el fet a l'empresa en el decurs de les 6 primeres hores, des de que es tingui coneixement dels fets.

37.5 En tots els casos els treballadors/es que acreditin la seva condició de parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles) tindran igual tractament que el cònjuge.

Article 38

Esgotament del termini màxim d'incapacitat temporal

a) El treballador/a que hagi exhaurit el termini màxim de la situació d'incapacitat temporal a càrrec de l'empresa (actual article 128.1a) LGSS) quedarà en situació de suspensió de contracte de treball fins que obtingui l'alta mèdica per guariment o fins a la qualificació d'incapacitat permanent que dicti l'Administració competent.

b) Si se li donés l'alta mèdica per guariment o recaigués resolució administrativa que no donés lloc a una declaració d'invalidesa permanent total o absoluta, es reincorporarà a la FGSHSCSP, sempre que ho sol·liciti dintre del termini d'1 mes següent a la resolució de l'alta mèdica i la FGSHSCSP estarà obligada a reincorporar-lo en el termini màxim dels 15 dies següents a la petició de reingrés en cop realitzada la corresponent revisió mèdica inicial a càrrec del servei de prevenció de riscos laborals de l'hospital.

c) La no petició de reingrés dintre del termini esmentat, o la no reincorporació, suposarà l'extinció del contracte de treball per dimissió del treballador/a.

d) S'entendrà com a data d'alta mèdica, la del comunicat mèdic d'alta o la de la notificació de la resolució administrativa que no doni lloc a una declaració d'invalidesa permanent total o absoluta.

Article 39

Excedència voluntària

Les persones que acreditin 1 any d'antiguitat a la FGSHSCSP, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a 1 any, prorrogable per períodes iguals fins a un màxim de 5 anys.

L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.

La petició s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'1 mes a la data que es vulgui iniciar l'excedència, indicant la durada.

La persona que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova dins transcorreguts un mínim de 2 anys de treball, una vegada conclusa l'anterior.

La persona que estigui gaudint d'una excedència voluntària i vulgui reincorporar-se o prorrogar-la de remetre preavis per escrit a la Direcció de Recursos Humans, amb un mínim d'1 mes d'antelació a la seva finalització, perdent el dret de reincorporació o prorrroga, si no ho sol·licita amb l'antelació indicada.

El reingrés vindrà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi en el subgrup professional o, en el seu cas, nivell que ocupava el treballador/a en iniciar l'excedència, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit.

Article 40

Excedència forçosa

Els treballadors/es que siguin elegits o designats per a un càrrec públic o sindical, que impossibiliti la seva assistència el treball podran sol·licitar una excedència forçosa per tot el temps que duri l'exercici del càrrec.

La sol·licitud s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb la màxima antelació possible a la data que es vulgui iniciar l'excedència forçosa, i aportant la corresponent documentació justificativa.

El treballador/a excedent podrà reincorporar-se a la FGSHSCSP, en les mateixes condicions que abans d'iniciar l'excedència, en el termini d'1 mes comptat a partir del dia en que cessi el càrrec, avisant prèviament a la Direcció de Recursos Humans almenys 15 dies naturals d'antelació a la data en que s'hagi de reincorporar. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini d'1 mes o no es reincorporés, causarà baixa definitiva a la FGSHSCSP.

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

Article 41

Excedència especial per naixement o adopció legal de fill

Els treballadors/es d'ambdós sexes, pel naixement de cadascun dels seus fills o a partir del moment de l'adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de 3 anys, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència o, en el seu cas, de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa. Si ambdós cònjuges treballen a la FGSHSCSP, solament 1 dels 2 podrà sol·licitar aquesta excedència.

En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'1 mes a la data del seu inici; tanmateix, la FGSHSCSP haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de 20 dies naturals següents a la data de sol·licitud.

Si el treballador/a no sol·licités el reingrés a l'empresa 1 mes abans de la finalització de l'excedència o no es reincorporés, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-ne l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

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

Article 42

Excedència especial per cura de familiars

Els treballadors/es d'ambdós sexes, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada no superior a 1 any, per atendre a la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat, quan, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, sempre que no realitzi una activitat retribuïda.

En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de compte propi o aliè.

La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima a 1 mes a la data del seu inici. La Direcció de Recursos Humans haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 20 dies naturals següents a la data de sol·licitud.

Si el treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa 1 mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència, únicament en el cas acreditat de mort del familiar per la cura del qual es va concedir l'excedència la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

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

Article 43

Excedències especials per conciliació de la vida familiar i laboral

43.1 Els treballadors amb una antiguitat a l'empresa superior a 1 any, podran sol·licitar, per raons de conciliació a la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda que tindrà una durada mínima de 3 mesos i màxima de 2 anys. Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització de la Seguretat Social i no computarà a efectes d'antiguitat.

Aquests períodes podran gaudir-se sol·licitant-los amb antelació mínima d'1 mes a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans. La Direcció la concedirà atenent a les necessitats de servei previ informe del cap corresponent. No es podrà gaudir un nou període d'excedència fins transcorregut 1 any de treball efectiu de la finalització de l'anterior.

En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

La concessió d'aquestes excedències restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-se sempre la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim el 50% de la plantilla fixa, o amb una vinculació superior a 1 any i amb experiència acreditada en el servei.

Si el treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa 1 mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana reingrés, es reincorporarà a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni, la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

43.2 Els treballadors/es amb una antiguitat a l'empresa superior a 1 any, podran sol·licitar una excedència no retribuïda de 15 dies en els casos de mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de

consanguinitat o afinitat. Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització de la Seguretat Social, però computarà a efectes d'antiguitat. Haurà de sol·licitar-se amb una antelació mínima de 2 dies i caldrà presentar la corresponent justificació.

En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

La reincorporació, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència, serà automàtica en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència.

Article 44

Altres excedències especials

44.1 El personal amb una antiguitat superior a 1 any, podrà gaudir durant l'any natural d'un màxim de 2 excedències especials de 15 dies com a mínim que, acumulats, no superin els 90 dies naturals. A efectes del còmput dins l'any natural es considerarà la data d'inici del període d'excedència.

Aquests períodes podran gaudir-se sense que calgui justificació sol·licitant-los amb 1 mes d'antelació a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans.

44.2 El personal amb una antiguitat superior a 1 any, podrà gaudir d'una excedència especial per a realitzar tasques de voluntari a una ONG en els termes que les parts signants d'aquest Conveni hauran d'acordar en el termini màxim de 6 mesos a comptar de la data de signatura d'aquest Conveni.

44.3 En cap cas aquestes excedències podran ser utilitzades per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

Les excedències esmentades als 2 apartats anteriors seran concedides sense dret a retribució i, per tant, es procedirà a cursar la corresponent baixa davant la Seguretat Social i, en cap cas, computaran a efectes d'antiguitat.

La concessió d'aquestes excedències restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-ne sempre la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim el 50% de la plantilla fixa, o amb una vinculació superior a 1 any, i amb experiència acreditada en el servei.

A la finalització dels períodes d'excedència concedits, la reincorporació serà automàtica en el mateix lloc de treball i en les mateixes condicions que abans de concedir-se el permís.

En cas que al finalitzar el període concedit el treballador/a no es reincorporés, es considerarà com a dimissió del treballador/a i es procedirà a cursar la baixa definitiva de l'empresa.

CAPÍTOL 7

Condicions econòmiques

Article 45

Retribució anual fixa

Es la part de la retribució del treballador/a fixada en funció del seu grup, subgrup o, en el seu cas, nivell salarial, que engloba els conceptes que s'indiquen a continuació, i que queden detallats al annexos 1 i 2.

Salari base. Es el salari de cada grup, subgrup o, en el seu cas, nivell, exclosos tots els complements.

Complement de lloc de treball. Es un complement vinculat a un lloc de treball concret. Retribueix les condicions d'especial dificultat tècnica i/o responsabilitat específica d'alguns llocs de treball.

Complement personal. Es un complement amb caràcter transitori, absorbible i compensable, llevat pacte en contra, destinat remunerar les condicions particulars d'alguns treballadors/es.

El complement de lloc de treball es percebrà mentre subsisteixin les condicions que justifiquin la seva percepció, com és el lloc de treball, especial responsabilitat, o les funcions de comandament i/o coordinació.

L'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual efectiva establerta a l'article 27. Pel que fa als treballadors/es que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes retributius en proporció a la jornada realitzada.

Aquesta retribució anual fixa s'abonarà en 14 mensualitats, de les quals 12 tindran caràcter d'ordinàries d'igual import i 2 d'extraordinàries, segons l'article 48 d'aquest Conveni.

Article 46

Plus funcional per càrrec de comandament

El complement de lloc de treball per càrrecs de comandament, (article 26.1 del present Conveni) a establir per pacte individual entre la Direcció i el treballador/a, es fixarà atenent els criteris que s'indiquen a continuació.

1. La Direcció inclourà als diferents càrrecs de comandament en 1 del nivells que es detallen a continuació, tenint en compte la valoració d'aquests càrrecs que aquella realitzarà en base de responsabilitats i contingut funcional que li assigni a cada càrrec.

2. L'import del plus funcional per càrrec de comandament serà el resultat de restar de l'import corresponent al nivell assignat, veure taula a continuació, el sou base que segons taules salarials tingui assignat el subgrup professional o nivell en que estigui classificat el treballador/a. Aquest plus podrà ser incrementat per acord individual fins a un 15% mes, atenent les especificitats de cada càrrec en concret.

N: nivell; (*)IAM: import anual màxim en euros; RV: retribució variable.

N	(*)IAM	RV
1	47.109	10%
2	40.833	10%
3	35.553	10%
4	30.842	7%
5	26.943	7%

(*) Import anual màxim resultant de la suma de l'import anual del salari base del subgrup professional o nivell més l'import anual del plus funcional per càrrec de comandament resultant.

3. També es podrà acordar una retribució variable, vinculada a l'assoliment d'objectius prèviament establerts per la Direcció, quin import màxim anual serà igual al resultat d'aplicar el percentatge que s'indica en l'anterior taula

per a cada nivell sobre l'import anual màxim de la mateixa taula. Aquesta retribució variable és incompatible amb la prevista a l'article 54 d'aquest Conveni.

4. Les persones que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni tinguessin una retribució, per tots els conceptes i en el còmput anual, superior a la que s'estableixi d'acord amb el previst anteriorment, se'ls aplicarà la garantia personal transitòria prevista a la disposició transitòria quarta b), per l'import de la diferència resultant.

Article 47

Complement personal d'antiguitat

1. Per cada 3 anys d'antiguitat a l'empresa, el treballador/a percebrà un complement personal d'antiguitat, en la quantia que s'estableix als annexos 1 i 2.

2. L'import d'aquest concepte és el fixat per a les jornades anuals a temps complert establertes a l'article 27. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

3. El complement personal d'antiguitat s'abonarà mensualment, així com també en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

4. La data d'inici del còmput de l'antiguitat serà la de la contractació indefinida, excepte en els casos que prèviament el treballador/a hagi tingut un contracte temporal sense solució de continuïtat, en aquest cas la data d'antiguitat serà la de l'inici de l'esmentat contracte. En els casos que existeixi un interval superior als 20 dies hàbils entre un contracte i un altre no s'acumularà l'antiguitat. Els triennis s'abonaràn amb efectes del dia 1 de mes següent al del seu venciment.

Article 48

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

1. Els treballadors/es tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries, que s'abonaràn els mesos de juny i desembre de cada any. La paga de juny es meritirà de l'1 de gener al 30 de juny i la de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre, ambdues de l'any en curs.

2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una mensualitat ordinària: sou base, complement de lloc de treball i complement personal (conceptes regulats a l'article 45 d'aquest Conveni) més, en els supòsits que correspongui, el complement de nocturnitat i el complement personal d'antiguitat.

3. L'import de les parts proporcionals de guàrdies corresponents a les gratificacions extraordinàries de juny i de desembre es calcularà de la forma següent:

a) Gratificació guàrdies mes de juny: serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de gener a juny dividit per 6.

b) Gratificació guàrdies mes de desembre: serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de juliol a desembre dividit per 6.

Article 49

Retribució de les guàrdies

1. Les guàrdies, definides a l'article 29, es retribuïran a raó de les quantitats que consten als annexos 1 i 2.

2. Les guàrdies s'abonaràn tant en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre (segons s'estableix a l'article 48), com a vacances (segons s'estableix a l'article 50)

3. La percepció d'ambdós tipus de guàrdies (localitzables i amb presència física) és incompatible entre si, amb la jornada ordinària i amb les hores extraordinàries.

Article 50

Retribució de les guàrdies en vacances

Atès que la retribució de les guàrdies també s'abona en el període de vacances, s'estableix que aquesta retribució sigui diferenciada i en un únic concepte anomenat "vacances guàrdies". S'abonarà en la nòmina corresponent al mes d'agost de cada any i amb el següent criteri de càlcul:

S'abonarà en la nòmina del mes d'agost, i amb el mateix import que s'hagi abonat en la gratificació extraordinària del mes de juny pel concepte guàrdies.

A final d'any, en la nòmina del mes de desembre, es regularitzarà aquest concepte de vacances guàrdies, tenint en compte el percebut total durant l'any, nòmines de gener a desembre, i dividit per 11. En la percepció total durant l'any no s'han d'incloure els imports percebuts com a gratificacions extraordinàries de juny i desembre, ni el concepte vacances guàrdies percebut el mes d'agost.

Amb aquest nou import calculat, es procedirà a regularitzar aquest concepte, procedint a l'abonament o descompte que calgui en relació a la quantitat abonada en el mes d'agost.

Article 51

Complement de nocturnitat

1. El complement mensual de nocturnitat consistirà en un import equivalent al 25% del salari base que en cada cas correspongui al treballador/a segons el grup, subgrup professional o nivell, en el que estigui classificat.

2. Es retribuïrà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22,00 i les 6,00 hores, període nocturn, excepte allò establert a l'apartat següent.

3. Els treballadors/es quina jornada ordinària a temps complert estigui compresa en un 80% en període nocturn, cobraran el complement sencer.

4. Les hores treballades en període nocturn, que tinguin la consideració d'hores extraordinàries o guàrdies, s'abonaràn exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes en aquest Conveni, sense cap altre retribució addicional.

5. Aquest complement s'abonarà, igualment, en les situacions de permisos retribuïts a l'article 37 del present Conveni.

6. Aquest complement és incompatible amb el plus dissabte, tota vegada que l'import pactat del 25% resulta d'incrementar el plus nocturn amb les quanties globals anuals que correspondrien pel concepte de plus dissabte.

Article 52

Hores extraordinàries

Es fixa com a objectiu comú d'ambdues parts la supressió de les hores extraordinàries, excepte aquelles motivades per causa de força major, per la qual cosa es manté el criteri general de seguir

una política restrictiva en la realització d'hores extraordinàries.

En cas de resultar imprescindible la realització d'hores extraordinàries, tant l'empresa com els treballadors/es afectats pel present Conveni s'obliguen a respectar el límit legalment establert.

En cap cas les hores extraordinàries seran retribuïdes, havent-se de compensar en temps de descans equivalent, excepte aquelles motivades per causes de força major que es retribuïran per un import equivalent al 150% del preu hora ordinària de cada grup, subgrup professional o nivell, calculat sobre el salari base anual.

Els treballadors/es amb contracte a temps parcial i/o amb reducció de jornada, així com durant el gaudi del permís de maternitat a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

Article 53

Plus dissabte, plus diumenge, plus festiu intersetmanal i plus festiu especial

53.1 Plus dissabte

1. Per cada hora de treball efectiu realitzada en dissabte, es percebrà, e més del salari ordinari, un complement salarial anomenat plus dissabte. Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte, s'abonarà el plus intersetmanal, el qual absorbirà el plus dissabte.

2. Aquest complement és incompatible amb les guàrdies, amb les hores extraordinàries i amb el complement de nocturnitat.

3. Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B, C, D i E.

4. L'import del complement plus dissabte serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2007 a raó de 2,90 euros l'hora per als grups B i a raó de 1,76 euros l'hora per als grups C, D i E.

53.2 Plus diumenge

1. Per cada hora de treball efectiu realitzada en diumenge, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat plus diumenge.

2. Aquest complement és incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

3. Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B, C, D i E.

4. L'import del complement plus diumenge serà el fixat als annexos 1 i 2.

53.3 Plus festiu intersetmanal

1. Per cada hora de treball efectiu realitzada en algun dels 14 festius intersetmanals, fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat plus festiu.

2. Aquest complement és incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

3. Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B, C, D i E.

4. L'import del complement plus festiu serà el fixat als annexos 1 i 2.

53.4 Plus festiu especial

1. Són dies d'especial consideració, festius especials, l'1 de gener, el 24 de juny i el 25 de desembre.

A efectes retributius es tindran en compte els següents dies i tornos: 1 de gener (torns de matí o tarda amb un màxim de 12 hores i torn de nit amb un màxim de 3 hores), vigília de l'1 de gener (31 de desembre en torn de nit amb un màxim de 12 hores), 24 de juny (torns de matí i de tarda amb un màxim de 12 hores), vigília del 24 de juny (23 en torn de nit amb un màxim de 12 hores) el 25 de desembre (torns de matí i de tarda amb un màxim de 12 hores i torn de nit amb un màxim de 3 hores), vigília del 25 de desembre (24 de desembre en torn de matí o tarda amb un màxim de 12 hores)

2. Quan en aquests dies es treballi efectivament en algun dels esmentats tornos, es percebrà, per cada hora de treball efectiu realitzada (amb els límits establerts), a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat plus festiu especial.

3. Aquest complement serà compatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

4. L'import del complement plus festiu especial serà el fixat als annexos 1 i 2. En el cas d'horaris diaris inferiors o superiors al número d'hores fixades als esmentats annexos (3 hores, 7,25 hores i 10,25 hores) es percebrà la part proporcional que correspongui per les hores efectivament realitzades. En cap cas s'abonaran més de 3 hores de nits de l'1 de gener, 24 de juny i 25 de desembre, o més de 12 hores en la resta de casos.

53.5 Normes comunes als 4 punts anteriors

Aquests 4 plusos no seran d'aplicació als diplomats en formació ni als diplomats sanitaris en guàrdia.

Aquests 4 plusos, en cap cas es computaran per al càlcul de la retribució de les vacances, ni de les pagues extraordinàries, ni de cap altre concepte retributiu ni complement.

Article 54

Retribució variable per objectius

S'estableix un complement variable, no consolidable, que retribuirà l'assoliment d'objectius prèviament establerts i en funció dels seu grau d'assoliment. Es meritiran per any natural i es percebran en una sola paga el mes de març de l'any següent. Aquest complement entrarà en vigor amb efectes 1 de gener de 2007 i serà d'aplicació als grups professionals A1, A2, B1 i B2.

Resten expressament exclosos del sistema de retribució variable per objectius els llicenciats sanitaris en formació, (Subgrup A.1.3), els diplomats sanitaris en formació (Subgrup B.1.3), els facultatius especialistes de guàrdia (Subgrup A.1.4), i els diplomats sanitaris de guàrdia, (Subgrup B.1.4).

Tindran dret a participar en aquest sistema de retribució variable les persones que hagin acreditat haver treballat efectivament un mínim de 180 dies l'any. Si s'han treballat més de 180 dies i menys de 365 dies, es percebrà en proporció al temps treballat. El període de baixa per maternitat es considerarà, a aquests efectes, com a efectivament treballat.

Les quanties màximes a percebre per jornada a temps complert s'indiquen a continuació. En jornades inferiors s'abonaran en proporció a la jornada contractada.

G/SGP: grup, subgrup professional; IAM: import anual màxim en euros.

G/SGP	IAM
A.1.1 Llicenciats Sanitaris Especialistes	3.400
B.1 Diplomats Sanitaris.....	2.800
A.1.2 Llicenciats Sanitaris.....	1.860
A.2 Titulats Grau Superior no sanitari ..	1.860
B.2 Titulats GM no sanitari.....	1.063

Característiques: Entenem per objectiu un resultat que volem obtenir, vinculat als objectius de l'hospital, i que pretén de la situació present.

Els objectius han de ser:

Avaluables mitjançant indicadors.

Específics, no genèrics.

Reptadors però assolibles.

Acotats en el temps.

Compatibles amb els demés objectius.

Establerts de forma participativa.

Els objectius poden ser individuals o col·lectius (hospital, funció, grup, equip o d'altres) Tanmateix, durant la vigència del present Conveni els objectius seran de caire col·lectiu, excepte en els llocs de treball singulars que tinguin un únic ocupant que podran ser individuals. En els llocs de comandament els objectius seran individuals.

Tipus i quantitat d'objectius. Es podran establir objectius d'activitat, qualitat i econòmics, que podran ser quantitius o qualitius.

El nombre d'objectius serà d'un mínim de 3 i un màxim de 5. S'establirà una ponderació per cadascun d'ells, si bé aquesta no podrà ser inferior al 20%.

Per a la prioritització dels objectius i la seva posterior ponderació es tindrà en compte la seva dificultat, la importància, l'impacte i la urgència.

Desplegament i fixació dels objectius. La fixació d'objectius es desplegarà successivament a partir dels objectius establerts per la Direcció de l'hospital així com els establerts en el concert amb el Servei Català de la Salut. Dins aquest marc, el responsable de cada àrea proposarà a la seva direcció funcional els objectius a assolir, prèvia consulta i el major consens amb les persones implicades. En tot cas hauran d'estar fixos dins els primer trimestre de cada any. Amb independència que el comandament corresponents es comuniqui als interessats els objectius definitius assolir, aquests s'entendran en tot cas comunicats mitjançant la seva publicació al portal.

Per a cada objectiu s'establiran: la seva ponderació, l'indicador a utilitzar per la seva avaluació, la meta a assolir i els nivells d'assoliment. Aconseguir la meta representa un compliment de l'objectiu del 100%.

Es fixarà el llindar mínim que cal assolir per a cada objectiu, per sota del qual es considera que el nivell d'assoliment i de retribució és 0. El llindar mínim d'assoliment per al conjunt de tots els objectius s'estableix en un 40%. Per sota d'aquest percentatge la percepció del complement de productivitat variable serà 0.

Guia. La direcció prepararà una guia en la que, seguint el previst anteriorment, quedi recollida la metodologia a seguir per a l'establiment dels objectius. Aquesta guia estarà consensuada amb la part social.

Seguiment. Es constituirà una comissió de seguiment, integrada per 3 membre en representació de la Direcció i altres 3 membres en representació dels treballadors, designats entre els signants el Conveni. Aquesta comissió realitzarà el seguiment dels objectius establerts i de la seva avaluació a fi de vetllar per la correcta aplicació del pactat en aquest Conveni Col·lectiu.

Article 55

Retribucions salarials per als anys 2006, 2007, 2008 i 2009.

Per a l'any 2006 retribucions són les establertes a les taules retributives pactades i que es recullen a l'annex 1, aplicables de l'1 de gener al 30 de setembre de 2006, i a l'annex 2, aplicables de l'1 d'octubre al 31 de desembre de 2006.

Per als anys 2007, 2008 i 2009, prenent com a base de càlcul les taules salarials definitives de l'any immediatament anterior, s'aplicarà l'IPC estatal previst anualment pel Govern (segons la Llei general de pressupostos de l'Estat), amb efectes de l'1 de gener de cada any, excepte en aquells conceptes salarials en que s'hagi pactat una regulació diferent.

Article 56

Clàusula de revisió salarial

1. Per als exercicis 2007, 2008 i 2009, en el cas de que l'IPC real sigui superior al previst, es procedirà a actualitzar les taules salarials del 2006 amb l'IPC real de l'exercici 2007, i així successivament per a la resta d'exercicis. Aquesta actualització es farà efectiva a la nòmina del mes següent en que es conegui oficialment l'esmentat IPC. Els endarreriments produïts des de gener de cada exercici per la diferència entre l'IPC real i l'IPC aplicat, s'abonaran mitjançant un pagament únic el mes següent en que es conegui oficialment l'esmentat IPC.

2. Les revisions pactades en el present article s'aplicaran a les taules salarials excepte aquells conceptes que ja s'hagi a cordat l'import corresponent a cadascun dels anys de vigència del Conveni.

CAPÍTOL 8

Formació

Article 57

Formació continuada

S'entén per formació continuada tot procés d'aprenentatge orientat a actualitzar i/o millorar les competències dels treballadors/es, enteses com el conjunt de coneixements, habilitats i actituds, directament relacionats amb un acompliment excel·lent, i que són necessaris per assolir els objectius de l'hospital i donar una resposta de qualitat a les demandes i necessitats dels usuaris. La formació continuada es fa al llarg de tota la vida laboral i s'inicia al finalitzar els estudis de grau o post grau necessaris per al desenvolupament de les professions sanitàries i no sanitàries.

La formació continuada es planificarà mitjançant el pla anual de formació, PAF, i haurà de respondre als objectius i prioritats institucionals de Sant Pau, així com tenir en compte les necessitats de desenvolupament professional dels seus treballadors/es en el lloc de treball, a

fi de satisfer les necessitats de salut dels ciutadans que atenem de forma efectiva i amb una qualitat adequada.

Pla anual de Formació, PAF

El PAF es concreta en un document on s'especifiquen les accions formatives a realitzar, amb les necessitats que motiven la formació, els objectius formatius a assolir i les persones a les que va adreçada l'acció formativa.

En el PAF es posarà especial èmfasi en els itineraris formatius relacionats amb els sistemes de carrera i promoció professional establerts en el present Conveni (capítol 9). També contemplarà itineraris formatius que facilitin la mobilitat voluntària dins el mateix grup o, en el seu cas, subgrup professional.

El PAF també contemplarà la formació d'acollida adreçada a les persones que s'incorporen per la vegada a treballar a l'hospital.

La realització de la formació continuada prevista al PAF es podrà dur a terme indistintament dins o fora de la jornada laboral. La formació que es realitzi a instàncies de la Direcció, prevista en el PAF, es desenvoluparà preferentment dins l'horari de treball. En aquest cas, quan la seva realització es faci fora de l'horari laboral, es compensarà en temps les hores lectives efectivament dedicades, així com 1 hora més per dia de formació, en concepte de desplaçament, sempre que el dia de l'acció formativa no coincideixi amb un dia de treball de l'interessat.

El PAF estableix quins són els col·lectius de treballadors/es destinataris de la formació planificada atenent al diagnòstic de necessitats realitzat. Tot i això, en la planificació de les accions formatives col·lectives es reservarà, sempre que sigui possible, un percentatge del 10% de places a participacions voluntàries de treballadors/es no destinataris de l'acció formativa. En aquests casos l'acció formativa s'ha de realitzar fora de la jornada de treball.

La formació com a procés d'aprenentatge pot plantejar-se en bona part en accions formatives de caire presencial, però també es dona en el lloc de treball i en procediments d'aprenentatge online, formació (e-learning) en aquells casos en que els objectius pedagògics ho permetin, emprant, per tant, els diferents recursos formatius que tingui la institució.

La formació relativa a prevenció de riscos laborals es regularà segons el que preveu l'Estatut dels treballadors i formarà part del PAF.

Etales de planificació de la formació

Les etapes que s'han de seguir en la planificació de la formació són les següents:

1. Diagnosticar de necessitats de formació. Anàlisi de la situació, definició dels problemes i identificació de les necessitats formatives. Formular els objectius formatius.

2. Dissenyar les accions formatives que conformaran el PAF. Confeció del plec de condicions corresponent a cada acció formativa.

3. Portar a terme les accions formatives previstes.

4. Avaluar els resultats de les accions formatives i del seu impacte. Inclou l'avaluació del nivell d'assoliment dels objectius pedagògics a cada participant.

Comissió de Formació

Es constituirà una Comissió de Formació integrada per 5 treballadors/es designats pels

signants del present Conveni i per 5 persones designades per la Direcció. Tindrà un caràcter tècnic i l'empresa garantirà la formació adequada a les funcions que tenen encomanades.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

1. Col·laborar en la detenció de les necessitats formatives, mitjançant les propostes pertinents.

2. Proposar criteris orientatius per a l'elaboració dels plans de formació en base a les necessitats de formació vinculades als llocs de treball: prioritats, col·lectius destinataris, etc.

3. Vetllar per l'equitat en la distribució de la inversió en formació continuada, en consonància amb els objectius de la institució.

4. Fer el seguiment de la realització del PAF.

5. Conèixer els resultats de l'avaluació de les accions formatives per aportar propostes de millora.

Article 58

Assignació de recursos

La inversió econòmica en el conjunt de recursos que s'assignaran a la formació dels treballadors/es, serà com a mínim equivalent, per tots els conceptes de cost computables, al 0,7 de la massa salarial de la FGSHCSP. A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i la quota empresarial de la Seguretat Social.

Aquest esforç inversor inclou qualsevol modalitat de subvenció, donació, etc... que la FGSHCSP pugui percebre en cada moment.

Article 59

Fons de formació

S'estableix un fons de formació destinat a ajuts econòmics per a la realització d'accions formatives individuals, de caràcter extern, realitzades en centres acreditats o organismes oficials, i orientades al desenvolupament professional, sol·licitades pels treballadors/es i no previstes en els programes del PAF.

També es podran concedir ajuts per a la realització d'estudis reglats. Aquests hauran de correspondre a les titulacions oficials requerides per les professions sanitàries i no sanitàries directament relacionades amb l'activitat de l'hospital.

Aquest fons de formació serà gestionat per la Comissió de Formació i podrà ser sol·licitat pels treballadors/es amb contracte indefinit, o temporal amb una antiguitat acumulada de més d'1 any.

L'import destinat a aquest fons de formació serà de 60.000 euros anuals que en cap cas seran acumulables d'un exercici a un altre i que s'imputaran dins l'establert a l'article 57 d'aquest Conveni.

Article 60

Temps de formació

A sol·licitud del treballador/a a l'hospital facilitarà el temps necessari per a la realització d'accions formatives individuals, de caràcter extern, realitzades en centres acreditats a organismes oficials, orientades al desenvolupament professional, així com per a l'assistència a congressos i jornades. Aquest temps per a l'assistència serà autoritzat per la Direcció, previ

informe de la Comissió de Formació, sempre que es compleixin els requisits que s'exposen a continuació.

Requisits generals:

La petició del temps de formació haurà de presentar-se per escrit al comandament corresponent, amb na antelació mínima d'1 mes a la data d'inici de l'acció formativa prevista, adjuntant tota la informació referida a la mateixa.

La concessió del temps de formació vindrà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-se la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim el 50% de la plantilla fixa, (o amb vinculació superior a 1 any) i amb experiència acreditada en el servei.

En tot cas, el treballador/a haurà de presentar els corresponents justificants d'assistència i, en el seu cas, aprofitament. En cas de no fer-ho el temps emprat en l'acció formativa serà a càrrec del treballador/a.

El cost econòmic generat en aquests casos s'imputarà en el previst a l'article 57 d'aquest Conveni, per la qual cosa, l'autorització del temps de formació restarà condicionada a la no superació de l'assignació de recursos establerta a l'esmentat article.

La Comissió de Formació vetllarà especialment per l'equitat en la concessió d'aquest temps de formació en el moment d'emetre el seu informe previ.

Requisits específics per cursos de formació:

L'horari del curs ha de coincidir amb l'horari del dia de treball del sol·licitant. Pel que fa a les persones que treballen en torn de nit es considerarà que hi ha aquesta coincidència quan la realització del curs es produeixi al matí del dia següent del treball nocturn.

No ha d'estar previst el pla de formació de l'hospital la realització d'una acció formativa amb continguts i hores lectives anàlegs.

El contingut del curs ha d'estar relacionat directament amb el lloc de treball i facilitar una millora en les competències necessàries per l'acompliment de les seves funcions.

El curs ha d'estar acreditat.

Requisits específics per congressos i jornades:

El treballador/a haurà de presentar, de forma individual o conjunta amb d'altres treballadors/es de l'hospital, una comunicació, pòster o ponència, relacionats amb la seva activitat a l'hospital.

Ha de coincidir amb l'horari de treball, en les mateixes termes descrit anteriorment per als cursos de formació.

CAPÍTOL 9

Desenvolupament professional

Article 61

Finalitats

Els sistemes de desenvolupament professional han de reconèixer, d'una banda, l'experiència, la trajectòria professional i la competència de cada treballador/a, i d'una altra, han de valorar el rendiment, l'activitat i l'actitud del mateix treballador/a, en el marc de la missió de l'empresa i amb respecte dels objectius de l'organització.

En aquest sentit i, atenent tant al sistema de classificació professional previst al capítol 4

d'aquest Conveni col·lectiu, com a les directrius de la LOPS, es fa necessari establir un sistema de desenvolupament professional que serà, segons sigui l'àmbit d'aplicació, el recollit a continuació.

La posada en marxa d'aquests sistemes de desenvolupament professional implica d'una banda la necessitat d'establir un període transitori d'implantació, que permeti, de forma esglaonada i reglada, implantar el model de carrera i promoció professional descrit.

I d'altre, atenent que es tracta d'un procediment d'adscripció voluntària, regular els mecanismes d'absorció i compensació retributiva d'aquells conceptes salarials, que a nivell personal i en còmput global anual, siguin superiors als establerts en les taules retributives del seu grup o subgrup professional.

Article 62

Carrera professional

62.1 La FGSHCSP desenvoluparà un sistema de carrera professional per als seus professionals sanitaris, d'acord amb allò previst a la Llei 44/2003 d'ordenació de les professions sanitàries. Aquest sistema es desenvoluparà dins el marc de la gestió per competències i en els termes previstos a la mateixa.

Les característiques bàsiques que haurà de complir aquest sistema de carrera professional són les que es detallen a continuació. El seu desenvolupament i aplicació pràctica es farà atenent el que prevegi el regalament d'aplicació que les parts acordin.

62.2 Concepte

La carrera professional és un sistema de reconeixement, promoció i desenvolupament professional que reconeix de forma individualitzada, pública i expressa l'aportació de cada professional sanitari als objectius i resultats de l'hospital, mitjançant el desenvolupament professional assolit per a la seva experiència i les competències necessàries en les tasques assistencials, docents i d'investigació.

62.3 Principis bàsics

Voluntària: tant l'accés a la carrera professional, com els canvis de nivell, tenen caràcter voluntari.

Universal: tots els treballadors/es dels subgrups o grups professionals referits al seu àmbit d'aplicació, que reuneixin els requisits establerts, podran tenir accés a la carrera professional.

Avaluable: la participació en el sistema de carrera professional serà evaluable periòdicament mitjançant un sistema objectiu d'avaluació de les competències professionals. El canvi de nivell en cap cas serà automàtic.

Reversible: tan sols els 3 primers nivells, 1, 2, 3, tindran un caràcter consolidable. El nivell 4 no serà consolidable i caldrà una avaluació positiva que es realitzarà periòdicament.

Revisable: la carrera professional és un element actiu, i, per tant, subjecte a revisió i a canvis.

Participativa: es procedirà a la constitució d'una comissió avaluadora de la carrera professional.

Estructurada i retribuïda per nivells: Aquests nivells no constitueixen en cap cas una categoria, grup o subgrup professional diferent, ni una vinculació a un lloc de treball determinat.

Diferenciada i independent dels càrrecs de comandament.

62.4 Àmbit d'aplicació i requisits d'accés

Aquest sistema de carrera professional serà d'aplicació als professionals sanitaris recollits en la LOPS inclosos en el Grup A1 i en el Grup B1, excepte els llicenciats i diplomats en formació i de guàrdies, que compleixen els següents requisits:

Tenir una vinculació contractual indefinida.

El personal amb contracte a temps parcial percebrà l'import que correspongui al nivell assolit en proporció a la jornada contractada. Les persones que gaudeixin d'una reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial, conforme als requisits legals vigents en cada moment, mantindran el percentatge de retribució corresponent a la jornada que venien realitzant.

Acreditat un temps d'antiguitat a l'empresa d'1 any dins el subgrup professional. De totes formes, els treballadors/es amb contractació indefinida que optin a la carrera professional podran acreditar, exclusivament a aquest efecte, els períodes treballats a la FGSHCSP amb relació contractual temporal.

Acreditat les hores de formació continuada específica que estableixi en cada cas.

Resten expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació de la carrera professional, els facultatius i els diplomats amb contractes per a la realització de guàrdies.

62.5 Avaluació

1. L'accés al primer nivell retribuït i successiu requerirà l'avaluació favorable de l'interessat. Aquesta avaluació contemplarà:

Una avaluació curricular a través de l'aplicació d'un barem. No es tindrà en compte aquella formació realitzada que tingui la condició de requisit per l'accés a cada nivell de la carrera professional. Es valoraran les activitats docents, de recerca, de formació continuada i la participació institucional. El currículum es presentarà en un model normalitzat.

Una avaluació de les competències tècniques i genèriques establertes. S'entén per competència el conjunt d'habilitats, coneixements i actituds que es redueixen en conductes i hàbits percebuts, directament relacionats amb un acompliment excel·lent, i que una organització necessita que tinguin els seus treballadors/es per assolir els seus objectius.

L'avaluació també haurà de tenir en compte els resultats de l'activitat assistencial de l'interessat, la qualitat de la mateixa i l'acompliment dels indicadors que per la seva valoració s'hagin establert.

V: variable; P: ponderació

V	P
Avaluació curricular	20
Competències tècniques	35
Competències genèriques	20
Resultats- Qualitat	25

2. Comissió Avaluadora

L'avaluació la durà a terme una Comissió Avaluadora, creada a l'efecte, que estarà inte-

grada majoritàriament per professionals de la mateixa professió sanitària de l'avaluat i, en tot cas, del mateix grup professional.

La Comissió tindrà caràcter paritari i estarà formada per el director de Processos Assistencials o per el director de Gestió Clínica, segons sigui el cas, o persona en qui delegui. Tindrà 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la direcció i l'altra seran elegits entre i pel grup professional a avaluar. En aquest darrer cas, en l'ànim de fomentar la participació i transparència, queda exclosa d'elecció qualsevol persona amb càrrec electe, i es renovaran amb una periodicitat màxima de 4 anys en els termes on les parts acordin.

La Comissió avaluadora elaborarà l'informe provisional de cada candidat amb el resultat de l'avaluació obtingut, proposant o no el canvi sol·licitat. La Direcció notificarà als candidats, per escrit, el nivell assignat.

Aquesta comissió procurarà funcionar per consens, però en cas d'empat decidirà la direcció de l'empresa que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

L'avaluació es farà durant el segon trimestre de cada, i els efectes econòmics de la mateixa seran de l'1 de juliol de l'any en curs.

En cas d'existir discrepància en els resultats de l'avaluació, el treballador/a tindrà un termini de 15 dies, des del dia que li sigui notificada, per remetre sol·licitud de revisió a la Comissió Avaluadora, que haurà de resoldre abans d'1 mes de la data de recepció de la sol·licitud.

En cas que en l'avaluació no s'acrediti el nivell sol·licitat, l'interessat no podrà tornar a presentar-se fins transcorreguts 2 anys de la darrera convocatòria.

62.6 Nivells

El sistema de carrera professional s'estructurarà en 4 nivells retribuïts, amb una denominació específica per cada 1 d'ells. El darrer nivell carrera professional reconeix l'excel·lència i no és consolidable.

L'obtenció de primer nivell, i l'accés als superiors, requeriran l'avaluació favorable dels mèrits de l'interessat, d'acord amb el previst al punt 5 "Avaluació".

Per a l'obtenció de cada nivell serà necessari acreditar els requisits que s'estableixin en quant a nombre d'anys d'exercici professional, anys de permanència, crèdits de formació continuada, i sol·licitar l'avaluació corresponent. En cas de no assistir el nivell demanat, el professional podrà sol·licitar una nova avaluació, transcorreguts 2 anys de la darrera avaluació.

62.7 Diplomats sanitaris

1. Per accedir al nivell 1 cal acreditar 5 anys d'exercici professional efectiu en hospitals d'ajuts i/o en un centre d'atenció primària. Per accedir als nivells següents s'hauran de complir els requisits de permanència en cada nivell i els crèdits de formació que s'estableixen a continuació en cada cas:

N: nivell; AP: anys de permanència; CF: crèdits de formació (1)

N	AP	CF(1)
1	6	15
2	7	18
3	9	21
4	(2)	27

(1) 1 crèdit= 10 hores. Formació realitzada durant els anys de permanència en el nivell anterior o, en el seu cas, durant els 5 anys d'exercici professional previs a l'accés al sistema de carrera professional.

(2) La Comissió Avaluadora tindrà competència per revisar el nivell professional assolit.

Pel que fa al compliment del requisit d'experiència i permanència en els diferents nivells, es computaran els anys acreditats en data 30 anys de juny de l'any en que es faci l'avaluació.

Tant sols podran ser considerades les hores de formació acreditades i amb certificat d'aprofitament. En tot cas, a aquests efectes, es considerarà acreditada la formació organitzada per escoles universitàries i per la FGSCHSCSP, directament relacionada amb la pràctica professional a l'hospital.

2. Imports i períodes d'implantació

La carrera professional per a diplomats sanitaris haurà d'estar totalment implantada a 31 de desembre de 2008. Aquesta implantació es farà de forma gradual i homogènia durant la vigència del Conveni.

GBl: grup B1; N: nivell; IA: import anual en euros; AI: any d'implantació.

N	GBl	
	IA	AI
1	1.454	2006
2	2.665	2006
3	3.877	2007
4	6.300	2008

Tots els imports corresponen a l'any d'implantació i a jornada completa. El seu abonament es farà prorratejat en 12 mensualitats d'igual import.

3. Període transitori

Durant el període d'implantació, les persones que es presentin a la carrera professional no hauran de complir el requisit de permanència en cada nivell per poder optar a un de nou en la seva primera avaluació. En cas que en l'avaluació no s'acrediti el nivell sol·licitat tampoc s'aplicarà la limitació de 2 anys per tornar a presentar-se.

Tothom percebrà com a mínim l'import corresponent al nivell que tingui assignat l'any 2005, sempre i quan es mantingui l'esmentat nivell una vegada feta l'avaluació.

Període definitiu

A partir de l'any 2009, aquest inclòs, s'aplicarà el model definitiu de carrera professional segons el model descrit.

A partir d'aquest moment i de forma anual, el barem utilitzat, i els altres elements de valoració seran susceptibles de novacions i/o nous aspectes d'avaluació, quan per concordança amb els objectius de l'hospital així es justifiqui i/o bé per l'adequació dels ítems d'avaluació que

ambdues parts considerin adients. En aquest cas s'haurà d'establir un període de consultes no inferior a 15 dies en el sí de la Comissió Paritària del Conveni.

62.8 Llicenciats sanitaris

1. Per accedir al nivell 1 cal acreditar 5 anys d'exercici professional efectiu en hospitals d'ajuts i/o en un centre d'atenció primària. Per accedir als nivells següents s'hauran de complir els requisits de permanència en cada nivell i els crèdits de formació que s'estableixen a continuació en cada cas:

N: nivell; AP: anys de permanència; CF: crèdits de formació, (1).

N	AP	CF(1)
1	6	25
2	7	30
3	9	35
4	(2)	45

(1) 1 crèdit= 10 hores. Formació realitzada durant els anys de permanència en el nivell anterior o, en el seu cas, durant els 5 anys d'exercici professional previs a l'accés al sistema de carrera professional.

(2) La Comissió Avaluadora tindrà competència per revisar el nivell professional assolit.

Pel que fa al compliment del requisit d'experiència i permanència en els diferents nivells, es computaran els anys acreditats en data 30 de juny de l'any en que es faci d'avaluació.

Tant sols podran ser considerades les hores de formació acreditades i amb certificat d'aprofitament. En tot cas, a aquests efectes, es considerarà acreditada la formació organitzada per escoles universitàries i per la FGSCHSCSP, directament relacionada amb la pràctica professional a l'hospital.

2 Imports i períodes d'implantació

La carrera professional per a llicenciats sanitaris haurà d'estar totalment implantada a 31 de desembre de 2008. Aquesta implantació es farà de forma gradual i homogènia durant la vigència del Conveni.

GAIE: grup A1 especialista; GAINE: grup A1 no especialista; GA1: grup A1; NN: nou nivell; IA: import anual en euros; AI: any d'implantació.

NN	GAIE		GA1
	IA	IA	AI
1	2.679	2.067	2006
2	6.213	4.439	2006
3	9.750	6.814	2007
4	13.000	9.650	2008

Tots els imports corresponen a l'any d'implantació i jornada completa. El seu abonament es farà prorratejat en 12 mensualitats d'igual import.

3. Període transitori

Durant el període d'implantació, les persones que es presentin a la carrera professional no hauran de complir el requisit de permanència en cada nivell per poder optar a un de nou en la seva primera avaluació. En cas que en la avaluació no s'acrediti el nivell sol·licitat tampoc s'aplicarà la limitació de 2 anys per tornar a presentar-se.

Tothom percebrà com a mínim l'import corresponent al nivell que tingui assignat l'any

2005, sempre i quan es mantingui l'esmentat nivell una vegada feta l'avaluació.

4. Període definitiu

A partir de l'any 2009, aquest inclòs, s'aplicarà el model definitiu de carrera professional segons el model descrit.

A partir d'aquest moment i de forma anual, el barem utilitzat, i altres elements de valoració seran susceptibles de novacions i/o nous aspectes d'avaluació, quan per concordança amb els objectius de l'hospital així es justifiqui i/o bé per l'adequació dels ítems d'avaluació que ambdues parts considerin adients. En aquest cas s'haurà d'establir un període de consultes no inferior a 15 dies en el sí de la Comissió Paritària del Conveni.

5. S'establirà una comissió de treball per a fixar els aspectes d'avaluació concordats amb els objectius de l'hospital.

Article 63

Promoció professional

63.1. Concepte

S'entén per un sistema de promoció professional aquell que reconeix l'experiència, la trajectòria professional, la formació i les competències, i que valora el rendiment, l'activitat i l'actitud de cada treballador/a, en el marc de la missió de l'empresa i amb respecte dels objectius corporatius de l'organització. Aquest sistema es desenvoluparà dins el marc de la gestió per competències i en els termes previstos a la mateixa.

Les característiques bàsiques que haurà de complir aquest sistema de promoció professional són les que es detallen a continuació. El seu desenvolupament i aplicació pràctica es farà atenent el que prevegi e reglament d'aplicació que les parts acordin.

63.2 Principis bàsics

Voluntària: tant l'accés a la promoció professional, com els canvis de nivell tenen caràcter voluntari.

Universal: tots els treballadors/es dels grups professionals referits, que reuneixin el requisits establerts podran tenir accés a la promoció professional.

Avaluable: la participació en el sistema de promoció professional serà evaluable periòdicament mitjançant uns criteris d'avaluació de les competències professionals. El canvi de niell en cap cas serà automàtic.

Reversible: per als grups A2 i B2, els nivells assolits són consolidables, excepte el nivell més alt en cada cas que serà consolidable i caldrà una avaluació positiva que es realitzarà periòdicament, per als grups C1, C2, D1, D2, E1 i E2 tots els nivells són consolidables.

Revisable: la promoció professional és un element actiu i, per tant, subjecte a revisió i canvis.

Participativa: es procedirà a la constitució d'una Comissió Avaluadora de la Promoció Professional.

Estructurada i retribuïda per nivells: aquests nivells no constitueixen en cap cas una categoria, grup o subgrup professional diferent, ni una vinculació a un lloc de treball determinat.

Diferenciada i independent dels càrrecs de comandament.

63.3 Àmbit d'aplicació i requisits d'accés

El sistema de promoció professional serà d'aplicació als titulats universitaris de grau

superior o mig ni inclosos en la carrera professional, grups A2 i B2, als treballadors/es amb titulació de FP de grau superior sanitària, grup C1 i no sanitari grup C2, o amb titulació de FP de grau mitjà sanitària, grup D1 o no sanitària, grup D2, així com els auxiliars assistencials grup E1 i els auxiliars no assistencials, grup E2, que compleixin els següents requisits:

Tenir una vinculació contractual indefinida.

El personal amb contracte a temps parcial percebrà l'import que correspongui al nivell assolit en proporció a la jornada contractada. Les persones que gaudeixin d'una reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, conforme als requisits legals vigents en cada moment, mantindran el percentatge de retribució corresponent a la jornada que venien realitzant.

Acreditar un temps d'antiguitat a l'empresa d'1 any dins els subgrup professional. De totes formes, els treballadors/es amb contractació indefinida que optin a la promoció professional podran acreditar, exclusivament a aquest efectes, els períodes treballats a Sant Pau amb relació contractual temporal.

Acreditar les hores de formació continuada específica relacionada amb el lloc de treball que s'estableixi en cada cas.

63.4 Avaluació

1. L'accés al primer nivell retribuït i successius de la promoció professional requerirà l'avaluació favorable de l'interessat. Aquesta avaluació contemplarà:

Una avaluació curricular a través e l'aplicació d'un barem. No es tindrà en compte aquella formació realitzada que tingui la condició de requisit per l'accés a cada nivell de promoció. Es valoraran les activitats de formació continuada i la participació institucional. El currículum es presentarà en un model normalitzat.

Una avaluació de les competències tècniques i genèriques establertes. S'entén per competència el conjunt d'habilitats, coneixements i actituds que es tradueixen en conductes i hàbits percebuts, directament relacionats amb un acompliment excel·lent, i que una organització necessita que tinguin els seus treballadors/es per assolir els seus objectius.

L'avaluació també haurà de tenir en compte els resultats de l'activitat de l'interessat, la qualitat de la mateixa i l'acompliment dels indicadors que per la seva valoració s'hagin establert.

Per als grups A2 i B2:

V: variable; P: ponderació %.

V	P
Avaluació curricular	20
Competències tècniques	35
Competències genèriques.....	20
Resultats- Qualitat	25

Per als grups C1, C2, D1, D2, E1 i E2:

V	P
Avaluació curricular	15
Competències tècniques	35
Competències genèriques.....	25
Resultats- Qualitat	25

2. Comissió Avaluadora

L'avaluació la durà a terme una Comissió Avaluadora, creada a l'efecte, que estarà integrada

majoritàriament per professionals de mateix grup professional.

La Comissió tindrà caràcter paritari i estarà formada per la persona en qui delegui la Direcció. Tindrà 6 membres. Tindrà 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la direcció i l'altra seran elegits entre i pel grup professional a avaluar. En aquest darrer cas, en l'ànim de fomentar la participació i transparència, queda exclosa d'elecció qualsevol persona amb càrrec electe, i es renovaran amb una periodicitat màxima de 4 anys en els termes on les parts acordin.

La Comissió Avaluadora elaborarà l'informe provisional de cada candidat amb el resultat de l'avaluació obtingut, proposant o no el canvi sol·licitat. La Direcció notificarà als candidats, per escrit, el nivell assignat.

Aquesta Comissió procurarà funcionar per consens, però en cas d'empat decidirà la direcció de l'empresa que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

L'avaluació es farà durant el 2n trimestre de cada, i els efectes econòmics de la mateixa seran de l'1 de juliol de l'any en curs.

En cas d'existir discrepància en els resultats de l'avaluació, el treballador/a tindrà un termini de 15 dies, des del dia que li sigui notificada, per remetre sol·licitud de revisió a la Comissió Avaluadora, que haurà de resoldre abans d'1 mes de la data de recepció de sol·licitud.

En cas que en l'avaluació no s'acrediti el nivell sol·licitat, l'interessat no podrà tornar a presentar-se fins transcorreguts 2 anys de la darrera convocatòria.

63.5 Nivells

El sistema de carrera professional s'estructurarà de la següent forma:

1. Per als grups A2 i B2, en 4 nivells retribuïts, els 3 primers consolidables i el 4t no consolidable.

2. Per als grups C1, C2, D1, D2, E1 i E2, en 3 nivells retribuïts, tots consolidables.

L'obtenció de primer grau, i l'accés als superiors, requeriran l'avaluació favorable dels mèrits de l'interessat, d'acord amb el previst al punt 4. Avaluació.

Per a l'obtenció de cada nivell serà necessari acreditar els requisits que s'estableixin en quant a nombre d'anys d'exercici professional, anys de permanència, crèdits de formació continuada, i sol·licitar l'avaluació corresponent. En cas de no assistir el nivell demanat, el professional podrà sol·licitar una nova avaluació, transcorreguts 2 anys de la darrera avaluació.

63.6 Requisits d'accés a cadascun dels nivells

1. Per accedir al nivell 1 cal acreditar 5 anys d'exercici professional efectiu en hospitals d'ajuts i/o en un centre d'atenció primària. Per accedir als nivells següents s'hauran de complir els requisits de permanència en un nivell per poder accedir al següent i els crèdits de formació que s'estableixen a continuació per cada un dels nivells:

GAIB: grups A2 i B2; GC: grups C1 i C2; GDIE: grups D i E; N: nivell; AP: anys de permanència; CF (1): crèdits de formació (1)

GAIB		
N	AP	CF(1)
1	6	15
2	7	18
3	9	21
4	(2)	27

GC		
N	AP	CF(1)
1	6	12
2	7	16
3	(2)	20

GDIE		
N	AP	CF(1)
1	6	10
2	7	12
3	(2)	14

(1) 1 crèdit=10 hores. Formació realitzada durant els anys de permanència en el nivell anterior o, en el seu cas, durant els 5 anys d'exercici professional previs a l'accés al sistema de carrera professional.

(2) La Comissió Avaluadora tindrà competència per revisar el nivell professional assolit.

Pel que fa al compliment del requisit d'experiència i permanència en els diferents nivells, es computaran els anys acreditats en data 30 de juny de l'any en que es faci l'avaluació.

Tant sols podran ser considerades les hores de formació acreditades i amb certificat d'aprofitament. En tot cas, a aquests efectes, es considerarà acreditada la formació organitzada per escoles universitàries per la FGSHCSP, directament relacionada amb la professió aplicable a l'àmbit de les organitzacions sanitàries.

2. Imports i períodes d'implantació

La implantació de la promoció professional es farà de forma gradual i homogènia durant la vigència del Conveni i estarà totalment implantada segons s'indica a continuació:

GA: grup A2; GB2: grup B2; GA2IB2: grups A2 i B2; N: nivell; IA: import anual en euros; AI: any d'implantació.

	GA	GB2	GA2IB2
N	IA	IA	AI
1	2.067	1.179	2006
2	4.439	1.886	2006
3	6.814	2.358	2007
4	9.650	3.150	2008

GC: grup C1 i C2; GD: grups D1 i D2; GCID: grups C1 i C2, D1 i D2

	GC	GD	GC
N	IA	IA	AI
1	980	750	2006
2	1.568	1.250	2007
3	1.960	1.550	2008

GE1: grup E1; GE2: grup E2; GCID: grups C1 i C2, D1 i D2.

N	IA	IA	AI
1	660	640	2006
2	1.100	1.018	2007
3	1.350	1.260	2008

Tots els imports corresponen a l'any d'implantació i a jornada completa. El seu abonament es farà prorratejat en 12 mensualitats d'igual import.

3. Període transitori

Durant el període d'implantació, les persones que es presentin a la carrera professional no hauran de complir el requisit de permanència en cada nivell per poder optar a un de nou en la seva primera avaluació. Les persones que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni no haguessin tingut la possibilitat de presentar-se a cap sistema de desenvolupament professional, tampoc hauran de complir el requisit dels crèdits de formació. En cas que en l'avaluació no s'acrediti el nivell sol·licitat tampoc s'aplicarà la limitació de 2 anys per tornar a presentar-se.

Tothom percebrà com a mínim l'import corresponent al nivell que tingui assignat l'any 2005, sempre i quan es mantingui l'esmentat nivell una vegada feta l'avaluació.

4. Període definitiu

A partir de l'any 2009, aquest inclòs, s'aplicarà el model definitiu de carrera professional segons el model descrit.

A partir d'aquest moment i de forma anual, el barem utilitzat, i els altres elements de valoració seran susceptibles de novacions i/o nous aspectes d'avaluació, quan per concordança amb els objectius de l'hospital així es justifiqui i/o bé per l'adequació dels ítems d'avaluació que ambdues parts considerin adients. En aquest cas s'haurà d'establir un període de consultes no inferior a 15 dies en el sí de la Comissió Paritària del Conveni.

CAPÍTOL 10

Millores Socials

Article 64

Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de fins 48 hores

En aquests casos es comunicarà inexcusablement, per telèfon o altre mitjà adequat, que no s'acudirà a la feina, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat.

El primer dia de treball, següent a l'absència, l'interessat haurà de justificar davant el Departament de Recursos Humans, per algun dels següents mitjans, la seva absència al treball:

Comunicat mèdic de baixa i alta expedit per la Seguretat Social.

Informe de visita mèdica de la Seguretat Social que justifiqui l'absència al treball.

Informe de visita mèdica del servei mèdic de l'empresa de la FGSHSCSP que justifiqui l'absència al treball, signat pel corresponent facultatiu.

Per obtenir el justificat del servei mèdic d'empresa, caldrà posar-se en contacte, el més aviat possible, el mateix dia o, el següent hàbil,

amb l'esmentat servei i seguir les indicacions d'aquest. El citat servei, segons el seu criteri mèdic, podrà justificar o no l'absència del treballador/a, per estrictes motius de salut.

En els casos d'absències no justificades pels mitjans anteriors, la FGSHSCSP les considerarà com a un incompliment amb el conseqüent tractament.

Article 65

Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de més de 48 hores

En aquests casos, a més de comunicar inexcusablement per telèfon o un altre medi adequat, que no s'acudirà al treball aquell dia, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat, s'haurà de justificar l'absència obligatòriament amb el corresponent comunicat de baixa, expedit per la Seguretat Social, dins el termini màxim de 3 dies naturals següents a la data d'expedició la baixa.

Article 66

Situacions d'incapacitat temporal justificada derivada de malaltia comuna o accident no laboral

En els casos d'IT justificada derivada de malaltia comuna o accident no laboral, la FGSHSCSP garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, els treballadors/es percebin la totalitat del seu salari ordinari, sense que aquest benefici pugui excedir els 45 dies l'any en còmput únic o total de diversos processos d'incapacitat temporal, sigui quin sigui el diagnòstic d'aquesta incapacitat.

Quan es sobrepassin els 45 dies i no s'arribin a 90 dies l'any en còmput únic o total de diversos processos d'incapacitat temporal, sigui quin sigui el diagnòstic d'aquesta incapacitat, la FGSHSCSP garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, els treballadors/es rebin el 75% del seu sou ordinari.

A partir del dia 90 i següents d'incapacitat temporal a l'any, és única procés de baixa o per acumulació de diversos processos, encara que es tracti de processos de diferent diagnòstic, la prestació econòmica serà la que legalment estigui establerta per les lleis laborals i de Seguretat Social corresponent, calgui cessar a l'Hospital.

L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador/a per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa del treballador/a, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sense perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Quan es produeixen les condicions previstes a l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, l'empresa podrà, previ informe al Comitè d'Empresa, procedir a l'extinció del contracte en els termes previstos en el mateix.

Article 67

Situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional.

En els casos d'IT derivada d'accident de treball o malaltia professional, oficial o legalment reconeguts es procedirà de la següent forma:

En tots els casos és imprescindible el comunicat mèdic de baixa expedit per l'organisme competent i la notificació al departament de Recursos Humans, dintre de les 6 hores següents al sinistre esdevingut, bé pel propi accidentat, si es trobés en estat de poder fer-ho, bé pel cap immediatament superior o qualsevol altre mitjà, si l'accident estigués impossibilitat per fer-ho. L'accidentat ha de proporcionar al seu comandament o bé al seu Departament de Recursos Humans, el més aviat possible, tota la informació necessària per poder fer la corresponent investigació de l'accident i poder fer els tràmits administratius que corresponguin.

En els casos abans descrits d'IT derivada d'accident de treball o malaltia professional, la FGSHSCSP garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, el treballador/a percebi la totalitat del seu salari ordinari, durant un màxim de 120 dies l'any. Excedit aquest període, la prestació serà la que reglamentàriament estableixin les lleis laborals i de Seguretat Social.

Les millores econòmiques a càrrec de l'empresa, amb relació a les legalment establertes, es començarà a comptabilitzar a partir del dia 1 de gener de cada any, encara que el procés de baixa provingui de l'any anterior.

L'empresa podrà verificar l'estat d'accident al·legat pel treballador/A per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa del treballador/a, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sense perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Quan es produeixen les condicions previstes a l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà, previ informe al Comitè d'Empresa, procedir a l'extinció del contracte en els termes previstos en el mateix.

Article 68

Maternitat, part prematur i adopció

1. En el supòsit de part, la suspensió de contracte de treball tindrà una durada de 120 dies naturals que s'hauran de gaudir de forma continuada. En cas de part múltiple, la durada serà de 134 dies naturals, que igualment s'hauran de gaudir de forma continuada.

2. En el supòsit de part prematur, i en aquells casos en què, per qualsevol causa, el neonat hagi de quedar hospitalitzat després del part, el període de suspensió que resti després de les primeres 6 setmanes de suspensió obligatòria del contracte de la mare, podrà computar-se a partir de la data d'alta hospitalària del neonat.

3. En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys (o de menors de 6 anys discapacitats o disminuïts que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents) la suspensió del contracte tindrà la mateixa durada que en els supòsits anteriors, i començarà a comptar, a elecció de la treballadora, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

4. La FGHCSP garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, les treballadores percebin la totalitat del seu salari ordinari.

5. Conforme al que estableixi l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació el treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En qualsevol cas s'haurà de respectar el període de descans obligatori per a la mare de 6 setmanes immediatament posteriors al part.

Article 69 Fons Social

1. El Fons Social estarà dotat amb 26.000,00, vint-i-sis mil euros, anuals. Aquest import serà ingressat anualment, a partir de l'exercici 2007, per l'FGHCSP en una entitat bancària, en compte obert a nom de Fons social de l'hospital de la Santa Creu i Sant Pau.

2. Són finalitats d'aquest fons atendre situacions de caire assistencial no cobertes per la Seguretat Social ni els serveis socials, accions culturals d'interès general per als treballadors/es, subvenció de llar d'infants en els casos previstos a l'article 70 d'aquest Conveni, entre d'altres.

3. La gestió d'aquest fons haurà de garantir la participació dels treballadors/es la seva gestió i administració, la qual es durà a terme mitjançant una comissió a l'efecte constituïda per 3 membres del Comitè d'Empresa designats entre els signants del Conveni.

4. La esmentada comissió informará al Departament de Recursos Humans, com a màxim fins al dia 15 de cada mes, dels treballadors/es i import a abonar-los per la nòmina. Aquest import tindrà les retencions i deduccions que legalment corresponguin. Tanmateix, la esmentada comissió haurà d'informar semestralment a la Direcció de Recursos Humans del destí i aplicació dels esmentats fons.

5. Serà responsabilitat dels representants dels treballadors/es l'elaboració d'un reglament de funcionament on es recullen com a mínim les finalitats, els requisits i els tràmits a realitzar pels treballadors/es interessats en rebre ajuts d'aquests fons. L'esmentat reglament haurà de comptar amb el vistiplau de la Direcció de l'hospital.

Article 70 Subvenció llar d'infants

1. L'empresa dotarà un fons econòmic per tal de compensar les despeses de llar d'infants dels seus treballadors/es que tinguin fills de 3 anys d'edat. L'import màxim anual d'aquest fons és de 216.000 euros.

2. L'assignació econòmica individual per cada treballador/a estarà en funció de les següents regles:

a) L'import mensual màxim a percebre per treballador/a, per cada fill, per llar d'infants serà de 120,20 euros durant 11 mesos a l'any, i un import addicional anual del fins 120,20 euros per a despeses de matriculació. Només

es podrà abonar la subvenció si el treballador/a justifica la despesa tant d'escola bressol com de matriculació.

b) Els imports màxims establerts en el punt anterior estan calculats per jornada completa. En conseqüència, altres jornades es calcularan proporcionalment.

c) No es tindrà dret a aquesta subvenció en els supòsits de suspensió del contracte de treball, excepte en situacions d'incapacitat temporal, maternitat o adopció, risc durant l'embaràs i excedències especials amb reserva al lloc de treball de 15 dies, regulades als articles 43.2 i 44.1 d'aquest Conveni.

d) Els treballadors/es que sol·licitin aquesta subvenció s'hauran d'integrar de forma inexcusable, com fins ara, el sistema d'espera i adjudicació de subvenció establert de forma general a l'empresa.

e) La subvenció s'extingirà quan no es compleixin les condicions per abonar-la, i en tot cas el 31 de juliol de l'any en que el fill del treballador/a compleixi l'edat de 3 anys.

f) Aquest fons serà gestionat per una comissió, que estarà composta per 2 persones en representació de l'empresa i 2 membres del Comitè d'empresa designats entre els signants del Conveni. En representació dels treballadors/es.

En cas que el nombre de sol·licituds es superi l'import màxim anual establert, les persones que no puguin gaudir d'aquesta subvenció, podran sol·licitar la seva cobertura mitjançant el fons social.

Article 71 Menjador laboral

L'empresa disposa d'un menjador per a ús exclusiu i personal dels seus empleats, els quals podran gaudir, dins l'horari d'aquest servei i als preus que s'indiquen a l'apartat 2 d'aquest article, d'1 esmorzar i 1 àpat, dinar o sopar, els dies que efectivament assisteixin al treball. En els casos de guardies de 15 hores fins a 24 hores els treballadors/es podran gaudir de 2 àpats.

2. Els preus del servei del menjador per a l'exercici 2006 són els següents.

Esmorzar: 0,89 euros

Dinar o sopar: 2,15 euros

A partir de l'1 de gener de 2007 aquests imports s'incrementaran a principis de cada any amb l'IPC real.

Article 72 Bestretes

Les bestretes podran ser a compte de la mensualitat del mes en curs o a compte de la paga extraordinària més immediata.

Es podran sol·licitar bestretes de la paga extraordinària més immediata fins al seu import total.

Article 73 Jubilació forçosa

D'acord amb el previst a la Llei 14/2005, de l'1 de juliol, els treballadors/es, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament que compleixin el 65 anys d'edat. Les persones que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni tinguin una edat igual o superior a l'esmentada els serà igualment d'aplicació el previst a aquest article.

Únicament el treballador/a no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot havent fet els 65 anys d'edat, quan no acrediti els preceptius 15 anys de carència que exigeix el RD legislatiu de 20 de juny pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. En aquest cas la jubilació tindrà lloc forçosament en completar els 15 anys de carència.

La jubilació forçosa d'un treballador/a anirà vinculada a objectius coherents amb la política d'ocupació, configurant-se la planificació de plantilles com un element essencial de la política d'ocupació com a garantia d'estabilitat. Per aconseguir aquests objectius les jubilacions forçoses aniran acompanyades per la transformació de contractes temporals en indefinits o de contractes a temps parcial a temps complet, encara que l'empresa opti per l'amortització del lloc de treball.

Article 74 Jubilació especial als 64 anys

Com a mesura per al foment de l'ocupació, s'acorda que els treballadors/es de 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a aquesta modalitat de jubilació amb el 100% de la prestació a la que tindrien dret, puguin fer-ho. En aquest cas, l'empresa estarà obligada a substituir-los en la forma i amb les condicions que regula el RD 1194/1985, del 17 de juliol.

Article 75 Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors/es que ho desitgin, podran accedir a la jubilació parcial sempre que reuneixin les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, a excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim en 5 anys a l'exigida. Aquesta situació es mantindrà com a màxim fins als 65 anys, edat obligatòria de jubilació segons estableix l'article 73 del Conveni col·lectiu, moment en que el treballador/a passarà a la situació de jubilació plena.

Per accedir a aquest tipus de jubilació, el treballador/a haurà de pactar amb l'empresa el percentatge de reducció de la seva jornada de treball, entre un mínim del 50% i un màxim del 85%, així com la distribució de la jornada de treball a realitzar, atenent a la situació personal del treballador/a i a les necessitats organitzatives de l'empresa. En igual percentatge de reducció de la jornada de treball es reduiran les percepcions salarials del treballador/a.

La duració del contracte de relleu podrà ser indefinida o, en tot cas, igual al temps que manqui al treballador/a substituït per tenir l'edat de jubilació obligatòria de 65 anys. La jornada serà com a mínim igual a la reducció de jornada acordada amb el treballador/a substituït.

El lloc de treball del rellevista podrà ser el mateix del treballador/a substituït o un altre similar, entenent com a tal, tret dels casos del personal directiu, el desenvolupament de tasques corresponents al mateix grup professional.

El treballador/a que vulgui accedir a la jubilació parcial, haurà de presentar la seva sol·licitud davant del Departament de Recursos Humans amb una antelació mínima de 2 mesos a la data en que sol·licita iniciar la jubilació parcial, indicant la seva proposta de distribució del temps de treball.

L'empresa es compromet a donar resposta al treballador/a en un termini màxim d'un mes a comptar de la recepció de la seva sol·licitud.

CAPÍTOL 11

Seguretat i salut laboral

Article 76

Identificació

El carnet d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada treballador/a al seu ingrés i que ha de ser lliurat inexcusablement en el moment de cessar a l'empresa al Departament de Recursos Humans, és l'únic document per acreditar la condició d'empleat de la FGSHCSP i insubstituïble per fer ús dels serveis laborals i socials que l'empresa tingui per als seus empleats.

Article 77

Vigilància de la salut

A la FGSHCSP està instaurat un sistema de vigilància de la salut per a tots els treballadors/es. S'estableix una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat per present Conveni, excepte si per aplicació de la normativa vigent la revisió esdevé obligatòria.

En tot cas, és obligatòria la revisió mèdica, en els intervals que estableixi el servei de prevenció, en cas de treballadors/es exposats a risc de radiacions ionitzants, risc biològics d'agents del grup 3 i 4 del RD 664/1997, risc químic i d'agents cancerígens i mutagènics, o d'aquells altres treballadors/es que la normativa estableixi.

La FGSHCSP, de conformitat amb allò que estableix la legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri oportunes perquè tot treballador/a pugui desenvolupar les seves funcions en el lloc de treball en condicions satisfactòries de protecció de la seva salut i seguretat des de la vessant de la prevenció a fi d'evitar possibles accidents i malalties relacionades amb el lloc de treball.

Article 78

Equips de protecció individual i uniformitat

La FGSHCSP, proporcionarà els equips de protecció individual que en tot moment estableixi com d'ús necessari el servei de prevenció. Els equips de protecció individual, siguin o no considerats dins el concepte d'uniformitat, seran substituïts quan pel seu ús, o qualsevol altra cosa, desmereixi la seva finalitat. En cap cas es pot substituir el lliurament d'equips de protecció individual per l'abonament de quantitat alguna.

Tots els treballadors/es hauran de fer servei durant la jornada laboral l'uniforme o roba de treball que sigui lliurat. En tot cas l'uniforme lliurat i el calçat tindrà la consideració d'equip de protecció individual i no pot ser utilitzat fora del recinte de l'empresa. La neteja i la substitució de l'uniforme deteriorat es farà per l'empresa, i està prohibit que ho faci el treballador/a fora del seu compte. En cas e pèrdua de l'uniforme el cost de la seva reposició serà a càrrec del treballador mitjançant el corresponent descompte en nòmina.

En el mateix moment que un treballador/a cessi a l'empresa, haurà de lliurar al seu comandament tot l'equip i/o utensilis de treball que li

haguessin estat lliurats en el moment de la seva contractació o durant la seva relació laboral amb l'hospital, tal i com s'estableix a l'article 24 d'aquest Conveni.

Article 79

Protecció a la maternitat

1. L'avaluació de riscos que estableix la Llei 30/1995 de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o el temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, tot i aquesta adaptació les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics dels organismes competents, amb informe del metge del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent, i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es, la relació de llocs de treball exempts de risc a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen als supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes al moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que tot i aplicant les regles esmentades anteriorment, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup, subgrup o nivell equivalent, si se conservarà el dret al conjunt de retribucions el seu lloc d'origen.

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

4. Allò previst als números 1 i 2 d'aquest article també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona i/o fill, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de seguretat social aplicable assisteixi facultativament a la treballadora.

5. A fi i efecte de poder aplicar les mesures de protecció que corresponguin, les treballadores embarassades, o que creguin poder estar-ho de

forma expressa a la Direcció de l'hospital mitjançant el servei de prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 12

Règim disciplinari

Article 80

Principis d'ordenació

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment del respecte laboral i personal, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per la garantia i defensa dels drets interessos legítims de treballadors/es i empresa.

Les faltes podran ser sancionades d'acord a la graduació que s'estableix en aquest capítol. Tota falta comesa pel treballador/a serà qualificada de lleu, menys greu, greu o molt greu.

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

La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació estricta de l'empresa i treballador/a.

La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es.

Article 81

Graduació de les faltes

Sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent.

1. Es consideraran com a faltes lleus:
 - a) Les de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball, superior a 10 minuts i inferior a 20, sempre que no causin perjudici irreparable, cas que es considerarà com falta greu.
 - b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb qui es relacioni durant el servei.
 - c) No comunicar amb la suficient antelació l'absència al treball així com no cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
 - d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies després d'haver-lo realitzat.
 - e) La inobservància intrascendent de normes o mesures reglamentàries i de seguretat i higiene.
2. Es consideraran com a faltes menys greus:
 - a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
 - b) Absentar-se del treball durant la jornada sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu. L'acreditada prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de l'hospital.
 - c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
 - d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

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

3. Es consideraran com a faltes greus:

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

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

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

f) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no sigui habitual, en cas en què es consideraran com a faltes molt greus.

g) La indiscreció, negligència manca d'ètica professional, sempre que motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas de què es qualificaran com a faltes molt greus.

4- Es consideraran com a faltes molt greus

a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.

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

c) La negativa del treballador a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert dels requisits i règim jurídic que estableix el present Conveni col·lectiu.

d) L'assetjament sexual, entenent com a total conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil i humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o a la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

e) L'assetjament moral o psicològic, mobbing, entenent com a tal el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'1 o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, ja sigui entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

Article 82

Sancions

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

Per falta lleu: amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

Per falta menys greu: suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

Per falta greu:

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

Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a 1 any; suspensió del dret a concórrer a convocatòries per a la cobertura de vacants o promoció per a un període de 3 anys com a màxim; acomiadament.

En aquells casos en que la falta tingui una evident naturalesa sexual i que s'hagin exercit prevalent-se de la superior condició jeràrquica, s'aplicarà la sanció d'acomiadament.

La primera sanció que pugui correspondre al treballador/a en el cas previst a l'apartat 3.f), podrà ser substituïda, a la seva, elecció, per la participació en el corresponent tractament de rehabilitació.

Article 83

Procediment sancionador

Tot treballador/a podrà donar compte a la Direcció de Recursos Humans per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat.

Les sancions per faltes molt greus requeriran la tramitació prèvia d'un expedient informatiu, l'inici del qual haurà de ser comunicat a la persona interessada i al Comitè d'Empresa.

Si d'aquest expedient es considerés l'existència de la corresponent falta, es remetrà al treballador/a el corresponent plec de càrrecs, per a que en termini de 5 dies hàbils emeti escrit de descàrrecs, si així ho considera convenient.

Transcorregut aquest termini, s'hagi rebut o no el plec de descàrrecs, la Direcció de l'hospital resoldrà el que consideri precedent en l'exercici de la seva facultat disciplinària, la qual delega expressament en la Direcció de Recursos Humans.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les menys greus i les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en que la Direcció de Recursos Humans tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient informatiu instruït en el seu cas, sempre que la duració d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de 6 mesos sense mediar culpa del treballador/expedientat. Aquest termini no serà d'aplicació mentre per l'empresa es tingui coneixement fefaent de l'existència de litispendència penal pels mateixos fets, quedant suspens l'expedient.

En qualsevol cas que per l'empresa es tingui coneixement de l'existència de litispendència penal derivada d'un incompliment laboral, aquesta podrà acordar, com a mesura cautelar, el canvi de funcions del treballador/a o la suspensió d'ocupació durant la tramitació de l'expedient, quan raons justificades així ho aconsellin. En aquests casos sempre es sol·licitarà l'informe previ als representants dels treballadors/es.

S'entendrà que el procediment aquí regulat servirà, a tots els efectes, d'expedient contradictori per als membres del Comitè d'Empresa i els delegats sindicals, que en aquest cas s'haurà de seguir tant en el cas de faltes greus com molt greus.

CAPÍTOL 13

Representació col·lectiva

Article 84

Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors/es dins l'empresa, per a la defensa dels seus interessos.

Article 85

Competències del Comitè d'Empresa

Els membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets i obligacions que estableix el títol II de l'Estatut dels Treballadors, i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

a) Esser informat per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector, situació de l'empresa, evolució provable de l'ocupació, etc.

b) Conèixer la situació comptable de l'empresa (balanç, compte de resultats, memòria de l'exercici comptable, pressupostos, evolució i situació financera).

c) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la Llei.

d) Esser informat de totes les convocatòries que es produeixin per la cobertura de vacants, així com les condicions i requisits exigits als aspirants mitjançant el Comitè de credencials.

e) Esser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

f) Emetre informe, amb caràcter a l'execució per part de l'empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les següents qüestions:

Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, d'aquella.

Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.

Plans de formació professional de l'empresa.

Implantació o revisió de sistemes d'organització de control de treball.

Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius, i valoració de llocs de treball.

g) Emetre informe quan a la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.

h) Conèixer les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i llurs conseqüències, els índex de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral, i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

Article 86

Garanties del Comitè d'Empresa

Els membres del Comitè d'Empresa tindran les següents garanties:

a) Obertura d'expedient contradictori, segons regula l'article 83 d'aquest Conveni, en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el quals seran escoltats, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa.

b) Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte de la resta de treballa-

dors/es, en els supòsits de suspensió o extinció de la relació laboral per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador/a en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, d'allò establert a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

d) No ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó del desenvolupament de la seva representació.

e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del Comitè, per a l'exercici de les seves funcions de representació, de 40 hores mensuals, acumulables trimestralment. Entre elles hi ha:

L'assistència a reunions a les quals hagin estat formalment convocats per les centrals sindicals u òrgans de l'Administració, en qualitat de representats dels treballadors/es.

La participació a cursos o activitats de caràcter formatiu, promoguts per la seva respectiva central sindical, als quals hagin estat convocats formalment.

La informació sobre temes laborals que afectin directament als treballadors/es que representen, sense que en cap cas pertorbi la normal activitat de la feina.

L'assistència a reunions o convocatòries que s'efectuïn fora de l'empresa hauran de ser acreditades amb el justificant corresponent.

Les reunions internes del Comitè d'Empresa, la convocatòria de les quals haurà de ser comunicada per secretari del Comitè d'Empresa al departament de Recursos Humans.

No es computaran en aquest crèdit horari, el temps emprat en les reunions convocades per la Direcció de l'empresa, reunions de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, de la Comissió Paritària i del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que hi assisteixin els estrictes membres d'aquestes comissions.

Només podran disposar d'aquest crèdit horari aquelles persones que formin part del Comitè d'Empresa, conforme a les darreres eleccions celebrades, i pel nombre que legalment correspon.

El membre de Comitè d'Empresa que ostenti el càrrec de secretari/a podrà disposar d'un crèdit horari addicional de fins 16 hores mensuals, en les mateixes condicions aquí regulades.

L'ús de les esmentades hores es comunicarà als respectius comandaments per escrit, o altre mitjà que s'estableixi, en el model formalitzat a l'efecte, amb la major antelació possible a la seva realització. Cas que per qüestions d'urgència no fos possible la comunicació escrita, es comunicarà per altra mitjà eficaç sense perjudici que posteriorment es documenti per escrit. En els comunicats s'indicarà, a més dels dies i hores sol·licitats, el motiu i si es consideren hores dins o fora de còmput, segons la normativa d'aplicació.

Article 87

Seccions sindicals

1. Els treballadors/es afiliats a un sindicat podran, dins l'àmbit de l'empresa:

a) Constituir seccions sindicals, a d'acord amb allò establert a la Llei orgànica de llibertat sindical i en els estatuts de la seva organització sindical.

b) Fer reunions, prèvia notificació a l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora d'hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal.

c) Rebre la informació que li trameti el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats que tinguin la consideració de més representatius i dels que tinguin representació al Comitè d'Empresa, tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors/es en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en un lloc on es garanteixi un adequat accés dels treballadors/es.

b) A la negociació col·lectiva, en els tremes establerts a la seva legislació específica.

c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats.

3. Els delegats sindicals de les seccions sindicals dels sindicats que tinguin la consideració de més representatius i dels que tinguin representació al Comitè d'Empresa, en el supòsit que no formin part del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè d'Empresa, així com les següents:

a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals legalment sigui procedent.

b) Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i salut, amb veu, però sense vot.

c) Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caire col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i als afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims, sempre que l'empres en tingui coneixement d'afiliació.

d) Disposar el mateix crèdit horari que el previst en l'article 86.e) d'aquest Conveni per als membres del Comitè d'empresa. En el cas que el delegat sindical fos, al mateix temps, membre del Comitè d'Empresa, gaudirà d'un únic crèdit horari de 40 hores mensuals, acumulables trimestralment. Només podran disposar d'aquest crèdit horari aquelles persones que efectivament siguin delegats conforme a les darreres eleccions celebrades, i pel nombre que legalment correspon.

4. L'empresa reconeix expressament les següents facultats per a les diferents seccions sindicals:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents grups professionals, i plantejar-los davant l'empresa i davant el Comitè d'Empresa.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa o dels seus

afiliats, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i l'empresa.

c) Convocar assemblees, sempre que les circumstàncies ho requereixin, i seguint els requisits legalment establerts per aquestes situacions.

5. Retenció de la quota sindical:

a) A petició escrita dels delegats sindicals, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del treballador/a afiliat, l'import de la quota sindical.

b) En tot cas, procedir a efectuar la corresponent detracció, serà necessari que el treballador/a interessat presenti al Departament de Recursos Humans un escrit en el que expressi amb claredat l'autorització de l'esmentat descompte, l'organització sindical a la que està afiliat i el número de compte on ha de ser transferida la corresponent quota.

c) Les variacions de quotes hauran de ser comunicades al Departament de Recursos per l'organització sindical corresponent.

Article 88

Dret de reunió

D'acord amb la legislació vigent es reconeix als treballadors/es el dret de reunió d'acord amb el que s'estableix als articles 77 següents de l'Estatut dels treballadors.

La convocatòria de la reunió, en la que haurà de constar l'ordre del dia de la mateixa s'haurà de comunicar a la Direcció amb un mínim de 48 hores d'antelació. La difusió de la mateixa es podrà fer mitjançant el portal, i en el seu cas, correu electrònic.

Article 89

Dret d'informació i noves tecnologies

a) Sense perjudici del que s'estableix a la legislació vigent sobre taulers d'anunci, l'empresa posa a disposició del Comitè d'Empresa i de les seccions sindicals un espai virtual en el portal d'empresa, per al de que puguin exercir les seves funcions de representació, sempre que aquest ús s'ajunci als requisits tècnics exigits.

b) Les noves tecnologies, i d'entre elles, el correu electrònic internet i intranet, són instruments de treball; com a tals la seva utilització es relaciona directament amb les tasques que tenen encomanades els treballadors/es i, per tant el seu ús està restringit exclusivament a aquesta finalitat, sense perjudici d'allà establert a l'apartat anterior.

c) L'empresa queda facultada per establir el mitjans de control que consideri oportuns, respectant el que estableixin les disposicions legals vigents en cada moment.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Classificació professional

Els treballadors/es amb vinculació indefinida que l'entrada en vigor d'aquest Conveni no acreditin els requisits de titulació, exigits pel Conveni, per al lloc de treball que desenvolupen, però que efectivament realitzin les funcions que corresponguin a un grup professional o, en el seu cas, subgrup professional, quedaran enquadrats en l'esmentat grup o subgrup, excepte les professions titulades.

En els casos esmentats en que els treballadors no tinguin la titulació requerida, es facilitarà, a través dels mecanismes fixats en aquest Conveni per ajuts a la formació, la obtenció d'un certificat de reconeixement oficial de les competències professionals a partir del moment en que estigui disponible el model d'acreditació de la titulació requerida per part de l'organisme oficial corresponent.

Tots els llocs de treball que abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni estiguessin ocupats pels treballadors/es amb la categoria professional de tècnic 1 o tècnic 2 (categories a extingir a l'anterior Conveni) infermer/a, tècnic/a o tècnic grau mig a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni seran coberts per tècnics de FP de grau superior, als que correspondrà classificar en el grup professional C1.

Tots els llocs de treball de tècnic de laboratori (anàlisis clíniques, anatomia patològica, microbiologia i similars) a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, seran classificats en el grup professional C1 i les funcions a realitzar seran les que corresponen a les competències descrites al RD 202/1997, de 30 de juliol, o els equivalents en cada especialitat, o els que substitueixin en el futur, o a competències equivalents. Únicament s'exceptuaran aquells llocs de treball que la Direcció determini, previ informe de la Comissió d'Estudi que es constituirà a l'efecte. Tot això serà sense perjudici que es classifiqui, a títol estrictament personal, en el grup professional B1 als treballadors/es que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni tinguessin la categoria professional d' infermer/a tècnic/a o tècnic de grau mig, sempre que acreditin tenir una titulació universitària dins l'àmbit de les professions sanitàries titulades.

En l'annex 3 es recull la taula d'equivalències on es relacionen en quins grups professionals queden enquadrades les categories professionals existents amb l'anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Aquest enquadrament comporta, en tot cas, la realització de les tasques pròpies del grup corresponent.

2. Plus transport i plus docència

A partir de l'1 de gener de 2006 els següents conceptes retribuïts passen a formar part del salari base fixat en taules (annexos 1 i 2) per a cadascun dels diferents períodes:

L'import corresponent al plus de transport passa a integrar-se en el salari base, restant suprimit aquest concepte retributiu a tots els efectes.

L'import corresponent al plus de docència passa a integrar-se en el salari base, restant suprimit aquest concepte retributiu a tots els efectes. D'aquesta forma amb la retribució corresponent al salari base queden retribuïdes aquelles tasques de formació i/o docència d'alumnes que realitzin les seves pràctiques així com formació de post grau en els nostres centres, tota vegada que les funcions formatives i/o docents són part inherent a l'activitat dels professionals que treballen a la FGSHCSP, a més de la responsabilitat social que en aquest aspecte tenen empreses i treballadors/es.

Per tant, el nou salari base establert a les taules salarials recollides als annexos 1 i 2, absorbeix i compensa els esmentats imports de plus transport i de plus docència.

3. Garantia ad personam i paga de semestre

A partir de l'1 de gener de 2006, l'import que determinats treballadors venien percebent cada mes de setembre sota el concepte "garantia ad-personam", passarà a ser percebut per tots els treballadors/es, excepte el grup A1, amb les següents particularitats:

El concepte retributiu "garantia ad-personam" passarà a denominar-se "paga de setembre".

L'import serà el que, per a cada grup, subgrup original o nivell, consta d'annex 1 d'aquest Conveni. Aquest import fa referència a la jornada anual efectiva establerta a l'article 27, i per tant els treballadors/es que realitzin jornades inferiors tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

El període de meritació és de l'1 d'octubre de 2005 al 30 de setembre de 2006.

Aquells treballadors/es que l'any 2006 hagin cobrat per l'antic concepte "garantia ad-personam" un import superior a l'establert a les taules salarials pel nou concepte "paga de setembre", la diferència entre ambdós imports es veurà totalment absorbida i compensada amb l'increment salarial pactat en el present Conveni. Per tant, el nou salari base establert a les taules salarials recollides dels annexos 1 i 2 absorbeix i compensa l'esmentada paga de setembre.

2. A partir del dia 1 d'octubre de 2006 l'import corresponent al concepte "paga de setembre" passa a integrar-se en el salari base. En conseqüència, el nou salari base establert a les taules salarials recollides a l'annex 2, absorbeix i compensa l'esmentat import del concepte "paga de setembre" (anteriorment "garantia ad-personam") el qual quedarà suprimit a tots els efectes per a tots els treballadors a partir de l'esmentada data.

3. En cas que per sentència judicial, resolució administrativa o qualsevol altre disposició l'hospital es veïés obligat a continuar abonant a algun treballador a l'anterior concepte "garantia ad-personam", aquesta disposició transitòria no tindrà cap mena de validesa ni eficàcia, i els treballadors que hagin cobrat alguna quantitat derivada de la mateixa (ja sigui durant el període inicial de pagament anual o ja sigui durant el període posterior de consolidació al salari base) vindran obligats a retornar-la a l'empresa.

4. Com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema e classificació professional, així com de les clàusules transitòries 2a i 3a, als treballadors/es els serà d'aplicació, si escau, alguns dels següents complements retributius.

a) Complement personal de regularització (CPR)

Els treballadors/es que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, tinguessin l'1 de les categories previstes a l'anterior Conveni col·lectiu, en que la suma dels imports dels conceptes salari base i complement específic, globalment considerada i en còmput anual, sigui superior als imports definitius de salari base i complement de lloc de treball (annex 2) dels nous grups o, en els seu cas, subgrups professionals o nivells, també en còmput anual, en que quedi classificat cada treballador/a, tindran un complement personal de regularització de caràcter no absorbible i revaloritzable amb el mateix

percentatge d'increment que es pacti per al salari base. Aquest complement té com a finalitat que cap treballador/a percebi pels esmentats conceptes una quantia anual inferior a la fixada en les taules definitives del 2005 incrementada amb l'IPC real del 2006.

b) Garantia personal transitòria (GPT)

Els treballadors/es que un cop aplicat l'esmentat complement personal de regularització, pels conceptes i les condicions abans citades, continuessin tenint unes retribucions superiors, globalment considerades i en còmput anual, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, inclosos el complements de responsabilitat o comandament no lligats al desenvolupament efectiu d'aquestes funcions, tindran una garantia personal transitòria per un import igual a la diferència retributiva resultant. Aquesta garantia personal no serà revalorat i tindrà caràcter absorbible i compensable amb els imports que s'estableixen per als diferents nivells retributius de la carrera i promoció professional, amb els increments retributius que corresponguin en els casos de promoció a un grup, subgrup professional o nivell superiors, i amb els imports que corresponguin a complements derivats de l'accés a un lloc de direcció o comandament.

C) Complement de nocturnitat 2006

Única i exclusivament per a l'any 2006 l'import anual del complement de nocturnitat, serà el que s'estableix a les taules salarials recollides als annexos 1 i 2.

5. Clàusula de garantia de manteniment del poder adquisitiu

Com a conseqüència de l'adaptació al nou sistema de classificació professional, es garanteix que cap treballador/a percebrà un import global en còmput anual inferior al resultat de revaloritzar les taules salarials definitives de l'any 2005 (salari base, complement específic, complement de docència i garantia ad personam) amb l'IPC real dels anys 2006, 2007, 2008 i 2009.

6. Dies per assumptes propis

Els dies d'assumptes propis, en les condicions regulades a l'article 37.3 del present Conveni, s'implantaràn progressivament i de la següent forma:

Any 2007: es podrà gaudir d'1 dia en torn diürns i 1 dia en torna nocturns.

Any 2008: es podrà gaudir de 3 dies en torn diürns i de 2 dies en torn nocturns.

b) Dies de vacances

Única i exclusivament durant l'any 2007, els treballadors/es podran disposar de 2 dies de vacances en torns diürns i d'1 dia de vacances en torns nocturns, del 6 regulats a l'article 34 d'aquest Conveni, sense necessitat el previ allà establert (15 dies), per tant, bastarà que els sol·licitin amb la major antelació possible.

7. Sistema de planificació

El sistema de planificació que es recull a continuació es manté, a títol estrictament personal, com a condició més beneficiosa dels treballadors que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni venien gaudint efectivament aquest sistema. En tot cas realitzant la jornada pactada en aquest Conveni.

El Conveni de l'any 1991-1992 va establir una jornada anual de 1.624 hores en els torns de nit

de i 1.752 hores anuals per al personal facultatiu. Per adaptar-se a la nova jornada es va pactar un sistema de planificació amb dies que van denominar-se de “reducció horària” que en aquest Conveni passem a denominar com a “dies de compensació de jornada” i que s’hauran de regir per la següent norma de caràcter general:

A. Llocs de treball amb continuïtat de 24 hores

A.1. Torn de dia

Norma general: personal que fa horari continuat en torn de matí o tarda 7,25 hores diàries. Aquest horari afecta a treballadors/es que es lliuren els caps de setmana alterns o bé tenen 1 dia de festa entre setmana, si no els correspon lliurar el cap de setmana.

Per arribar a les 1.624 hores continuaran fen 18 dies lliures amb la següent forma de planificació:

8 dies en ap de setmana (dissabte i diumenge, 2 caps de setmana en el 1er semestre i 2 caps de setmana en el 2n semestre). Aquests dies seran planificats per l’empresa anualment, segons la forma de planificació que s’estableix a l’apartat D.

10 dies afegits a les vacances

A.2 Torn de nit

Norma general: personal que fa horari continuat de 10,25 hores diàries en torn de nit.

Per arribar a les 1.445 hores continuaran fent 8 dies lliures amb la següent forma de planificació:

11 dies programats per la Direcció, aplicats actualment dins l’horari establert.

6 dies en cap de setmana (divendres, dissabte i diumenge, un cap de setmana en el 1er semestre i 1 cap de setmana en el 2n semestre). Aquests dies seran planificats per l’empresa anualment, segons la forma de planificació que s’estableix a l’apartat D.

2 dies afegits a les vacances.

B. Llocs de treball amb descans fix en dissabte i diumenge

B.1. Personal que realitza jornada intensiva a l’estiu.

Per arribar a les 1.624 hores, un cop contemplada la realització de la jornada intensiva, es faran els dies lliures que corresponguin segons el calendari de treball que s’estableixi, amb la següent forma de planificació:

Els dies que corresponguin afegits de vacances.

B.2 Personal que no realitza jornada intensiva a l’estiu

Per arribar a les 1.624 hores es faran els dies lliures que corresponguin segons el calendari de treball que s’estableixi, amb la següent forma de planificació:

Els dies que corresponguin afegits de vacances.

C. Norma general supletòria

En tots aquells horaris de treball que no estiguin contemplats en aquest sistema de planificació i que impliquin l’existència de dies de compensació de jornada la forma de distribuir-los serà:

C.1 Personal que treballa caps de setmana
Fins un màxim de 8 dies en caps de setmana

(dissabte i diumenge), es a dir, un màxim de 4 caps de setmana a l’any (2 en cada semestre). Aquests dies seran planificats per l’empresa anualment, segons la forma de planificació que s’estableix a l’apartat D.

La resta de dies, afegits a les vacances.

C.2 Personal que no treballa caps de setmana

Els dies que corresponguin afegits a vacances.

D. Forma de planificació dels dies de compensació de jornada i terminis.

Els dies de compensació de jornada que són planificats per l’empresa, segons aquesta normativa, seran programats, de forma anual, dins del període comprès entre el 15 de gener i el 14 de gener de l’any següent. L’empresa, abans de cada 1 de desembre, haurà de comunicar tota la programació corresponent a l’any següent, establint-se un termini de 15 dies naturals immediatament posteriors a la data de la referida comunicació de planificació, per tal que els treballadors puguin realitzar al·legacions i en aquells casos que es donin circumstàncies especials, aquesta programació serà revisada.

S’entendran com circumstàncies especials les següents:

D.1 Maternitat

La treballadora o el seu cònjuge, podrà programar la totalitat dels dies que li correspongui per aquest concepte, abans o a continuació del descans reglamentari per maternitat. En aquest supòsit també es podran gaudir afegits al període de vacances.

D.2 Parelles de fet o de dret, amb fills menors de 13 anys o amb deficiències físiques o psíquiques, que prestin serveis a la FGSHSCSP i que tinguin el mateix horari, torn i cicle de treball.

En aquests casos, els treballadors afectats podran adequar el dies de compensació de jornada, de comú acord amb la Direcció, a les necessitats generades per aquesta situació familiar.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Estudi organitzatiu

1. En relació al nou sistema de classificació professional, l’empresa es compromet a presentar al Comitè d’Empresa, en el termini màxim dels 9 mesos següents a la signatura d’aquest Conveni, els resultats de l’estudi del sistema organitzatiu existent a les àrees de laboratoris, informàtica, farmàcia, logística, enginyeria, dietètica, salut mental i personal administratiu.

Llar d’infants laboral

2. En relació a la llar d’infants, es mantenen en vigor els compromisos manifestats per la MIA en els termes previstos en l’escrit de data 17 de juny de 1.993 que el gerent de la FGSHSCSP adreçà a la Presidenta del Comitè d’Empresa.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

El present Conveni col·lectiu substitueix i deroga íntegrament als anteriors, així com qualsevol mena, origen, caràcter, naturalesa i matèria que afecti aquest Conveni.

ANNEX 1

Taules salarials (gener a setembre 2006)

Aquests imports són a jornada anual completa (1752, 1688 o 1624 en torns diürns i 1445 en torn nocturn)

GISB: grups i subgrups; PS: paga de setembre en euros; SBMX14: salari base mes X 14 en euros; TA: total anual; PNA: plus nocturnitat anual en euros; N: nivell.

GISB		PS	SBMX14	TA	PNA
A.1 Llicenciats sanitaris					
A.1.1	Llicenciats sanitaris especialistes	-	2.687,00	37.618,00	-
A.1.2	Llicenciats sanitaris	-	2.083,36	29.167,00	-
A.1.3	Llicenciats sanitaris en formació	-	1.051,64	14.723,00	-
A.1.4	Facultatius especialistes de guàrdia	-	2.027,59	35.403,00	-
A.2 Titulats de grau superior no sanitari					
A.2.1	Funció tècnica	N2	1.476,94	1.998,29	29.452,95
		N1	1.059,45	1.694,58	24.783,62
A.2.2	Funció de gestió	N2	1.476,94	1.998,29	29.452,95
		N1	1.059,45	1.694,58	24.783,62
B.1 Diplomats sanitaris					
B.1.1	Diplomats sanitaris especialistes		1.081,99	1.844,73	26.908,26
B.1.2	Diplomats sanitaris		1.081,99	1.844,73	26.908,26
B.1.3	Diplomats sanitaris en formació		-	858,55	12.019,70

GISB		PS	SBMX14	TA	PNA	
B.1.4	Diplomats sanitaris de guàrdia		(veure annex guàrdies)			
B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
B.2.1	Funció tècnica	767,96	1.645,94	23.811,18	-	
B.2.2	Funció de gestió	767,96	1.645,94	23.811,18	-	
C.1	FP de grau superior sanitari					
C.1.1	FP de grau superior sanitari	N2	879,23	1.479,00	21.585,24	5.072,53
		N1	879,23	1.361,20	19.936,00	-
C.2	FP de grau superior no sanitari					
C.2.1	Funció administrativa i tècnica	N2	879,23	1.478,98	21.585,00	5.072,53
		N1	879,23	1.361,20	19.936,00	-
C.2.2	Funció d'oficis	N2	879,23	1.478,98	21.585,00	5.072,53
		N1	879,23	1.361,20	19.936,00	-
C.2.3	Funció de serveis	N2	879,23	1.478,98	21.585,00	5.072,53
		N1	879,23	1.361,20	19.936,00	-
D.1	FP de grau mitjà sanitari					
D.1.1	FP de grau mitjà sanitari		767,96	1.284,22	18.747,01	4.405,55
D.2	FP de grau mitjà no sanitari					
D.2.1	Funció administrativa i tècnica		767,96	1.284,22	18.747,01	4.405,55
D.2.2	Funció d'oficis		767,96	1.284,22	18.747,01	4.405,55
D.2.3	Funció serveis		767,96	1.284,22	18.747,01	4.405,55
E.1	Auxiliars assistencials					
E.1.1	Auxiliars assistencials		767,96	1.238,06	18.100,74	4.253,67
E.2	Auxiliars no sanitaris					
E.2.1	Auxiliars no assistencials		636,44	1.090,21	15.899,36	3.736,35

Antiguitat

Imports anuals i mensuals per cada trienni.

G: grup; IA: import any en euros; IM: import mes en euros

G	IA	IM
A1 i A2	660,80	47,20
B1 i B2	528,64	37,36
C1, C2, D1, D2, E1 i E2	496,02	35,43

Plus diumenge i plus festiu

G: grup; PD: plus diumenge (preu hora) en euros; PF: plus festiu (per hora) en euros

G	PD	PF
B1 i B2	8,24	8,24
C1, C2, D1, D2, E1 i E2	7,00	7,00

Plus festiu especial

H: hores; F1: dies 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre (màxim 12 hores); F2: 1 de gener; 24 de juny; 25 de desembre (màxim 3 hores); F3: 1 de gener; 24 de juny i 25 de desembre (màxim 12 hores)

		nits		matí/tarda		
Grups B1 i B2	10,25	169,56	3,00	47,48	7,25	122,12
Grups C1, C2, D1, D2, E1 i E2	10,25	125,25	3,00	35,07	7,25	90,19

Complements de lloc de treball

G: grup; IA: import any en euros; IM: import mes x 14 en euros

G	IA	IM
A.1 Llicenciats sanitaris		
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	4.360,00	311,43
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	3.596,00	256,86
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	2.833,00	202,36
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	1.218,00	87,00
A.2 Titulats de grau superior no sanitari		
A.2.1 Assessor jurídic	11.800,70	842,00
B.1 Diplomats sanitaris		
B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	1.044,70	842,91
B.1.2 Diplomats sanitaris; gestor de pacients, gestor de recursos	3.500,00	250,00
B.1.3 Diplomats sanitaris en formació R2	983,55	70,25
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari		
B.2.1 Analista programador	6.829,17	487,80
C.2 FP de grau superior no sanitari		
C.2.1 Secretària direcció general	2.246,21	160,03
C.2.1 Programador	2.220,54	158,61
C.2.1 Secretària de direcció, de servei mèdic, administratiu/iva de gestió d'agendes, llets i censos i administratiu/iva de control de gestió.	1.512,47	108,03
C.2.2 Tècnic electromedicina	1.660,00	118,57
C.2.2 Tècnic electromecànica	1.660,00	118,57
C.2.2 Oficial polivalent d'oficis	656,47	46,89
E.1 Auxiliars assistencials		
E.1.1 Coordinador trasllats	840,00	60,00

Guàrdies

Amb presència física

Imports vigents fins el 30 de juny de 2006

G: grup; HL: preu hora laborable; D: preu hora dissabte; FD: preu festiu diumenge

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	12,88	15,47	15,47
A.1.2 Llicenciats sanitaris	9,47	10,42	10,42
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	7,49	8,06	8,06
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	7,30	7,68	7,68
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	6,92	7,49	7,49
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	6,38	6,92	6,92
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	5,84	6,34	6,34
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	12,88	15,47	15,47

GP: grup professional; S: servei; C: concepte; I: import en euros; T/G: tipus guàrdia

GP	S	C	I	T/G
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies cap setmana	151,51	2
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies festiu intersetmanal	121,92	2
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies cap de setmana nit	240,46	2
B1 Diplomata sanitari	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Extracció òrgans	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Extracció òrgans	Localització setmanal	611,73	4
B1 Diplomata sanitari	Hemodinàmica	Localització setmanal	301,37	3

Imports vigents a partir 1 de juliol de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	18,40	20,80	20,80
A.1.2 Llicenciats sanitaris	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	10,12	11,44	11,44
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	10,12	11,44	11,44
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	18,40	20,80	20,80
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	12,50	14,14	14,14

Sense presència física

Imports vigents fins el 30 de juny de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	1,51	2,55	2,55
A.1.2 Llicenciats sanitaris	2,02	5,12	5,12
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	2,70	2,70	2,70
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	2,70	2,70	2,70
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	2,70	2,70	2,70

Imports vigents a partir de l'1 de juliol de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	7,36	8,32	8,32
A.1.2 Llicenciats sanitaris	2,02	5,12	5,12
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	5,52	6,24	6,24
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	5,52	6,24	6,24
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	5,15	5,82	5,82
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	3,94	4,30	4,30
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	3,68	4,16	4,16
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	7,36	8,32	8,32
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	5,00	5,66	5,66

GP	S	C	I	T/G
B1 Diplomats sanitaris	Oncologia	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomats sanitaris	Immunologia	Localització cap setmana	43,41	3
C2 FP grau superior NS	Bioquímica (Administratiu/ves)	8 hores dissabtes	94,10	2
C2 FP grau superior NS	Admissions (Administratiu/ves)	7 h diss, dium. o festiu	82,35	2
C2 FP grau superior NS	Històries clíniques (Adminsitratius/ives)	Dissabte de 7.00 a 15.00	105,86	2
C2 FP grau superior NS	Personal Manteniment i Tecnologia mèdica	Guàrdies cap de setmana i fest.	1,41 HL 1,98 HF	1 1
B2/C2 TGM NS/FP grau	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	165,69	1
B2/C2 TGM NS/FP grau	Obres i projectes	Guàrdia festiu intersetmanal	123,51	1
C2 FP grau superior NS	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h (mòduls de 14 h)	144,64	2

Tipus guàrdia 1: sense presència; 2: amb presència i HE si vénen; 4: amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció)

Taules confeccionades llevat d'error o omissió.

ANNEX 2

Taules salarials (octubre a desembre 2006)

Aquests imports són a jornada completa (1752, 1688 o 1445 en torn nocturn)

G:grups i subgrups; SBA: salari base any; SBM: salari base mes X 14 en euros; PNA: plus nocturnitat anual en euros; N: nivell.

G	SBA	SBM	PNA
A.1 Llicenciats sanitaris			
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	37.618,00	2.687,00	-
A.1.2 Llicenciats sanitaris	29.167,00	2.083,36	-
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació	14.723,00	1.051,64	-
A.1.4 Facultatius especialistes de guàrdia	35.402,92	2.528,78	-
A.2 Titulats de grau superior no sanitari			
A.2.1 Funció tècnica	N 2 29.452,95	2.103,78	-
	N 1 24.783,62	1.770,26	-
A.2.2 Funció de gestió	N 2 29.452,95	2.103,78	-
	N 1 24.783,62	1.770,26	-
B.1 Diplomats sanitaris			
B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	26.908,26	1.992,02	6.323,44
B.1.2 Diplomats sanitaris	26.908,26	1.992,02	6.323,44
B.1.3 Diplomats sanitaris en formació	12.019,70	858,55	-
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia (veure annex de guàrdies)			
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari			
B.2.1 Funció tècnica	23.811,18	1.700,80	-
B.2.2 Funció de gestió	23.811,18	1.700,80	-
C.1 FP de grau superior sanitari			

G	SBA	SBM	PNA
C.1.1 FP de grau superior sanitari	N2 21.585,24	1.541,80	5.072,53
	N1 19.936,00	1.424,00	-
C.2 FP de grau superior no sanitari			
C.2.1 Funció administrativa i tècnica	N2 21.585,24	1.541,79	5.072,53
	N1 19.936,00	1.424,00	-
C.2.2 Funció d'oficis	N2 21.585,00	1.541,79	5.072,53
	N1 19.936,00	1.424,00	-
C.2.3 Funció de serveis	N2 21.585,00	1.541,79	5.072,53
	N1 19.936,00	1.424,00	-
D.1 FP de grau mitjà sanitari			
D.1.1 FP de grau mitjà sanitari	18.747,01	1.339,07	4.405,55
D.2 FP de grau mitjà no sanitari			
D.2.1 Funció administrativa i tècnica	18.747,01	1.339,07	4.405,55
D.2.2 Funció d'oficis	18.747,01	1.339,07	4.405,55
D.2.3 Funció serveis	18.747,01	1.339,07	4.405,55
E.1 Auxiliars assistencials			
E.1.1 Auxiliars assistencials	18.100,74	1.292,91	4.253,67
E.2 Auxiliars no sanitaris			
E.2.1 Auxiliars no assistencials	15.899,36	1.135,67	3.736,35

Antiguitat

Imports anuals i mensuals per cada trienni.

G: grup, IA: import any en euros; IM: import mes en euros

G	IA	IM
A1 i A2	660,80	47,20
B1 i B2	528,64	37,36
C1, C2, D1, D2, E1 i E2	496,02	35,43

Plus festiu especial

H: hores; F1: dies 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre màxim 12 hores; F2: 1 de gener; 24 de juny; 25 de desembre (màxim 3 hores); F3: 1 de gener; 24 de juny i 25 de desembre (màxim 12 hores)

	nits		matí/tarda		
Grups B1 i B2	10,25	169,56	3,00	47,48	7,25 122,12
Grups C1, C2, D1, D2, E1 i E2	10,25	125,25	3,00	35,07	7,25 90,19

Plus diumenge i plus festiu

G: grup; PD: plus diumenge (preu hora) en euros; PF: plus festiu (per hora) en euros

G	PD	PF
B1 i B2	8,24	8,24
C1, C2, D1, D2, E1 i E2	7,00	7,00

Complements de lloc de treball

G: grup; IA: import any en euros; IM: import mes x 14 en euros

G	IA	IM
A.1 Llicenciats sanitaris		
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	4.360,00	311,43
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	3.596,00	256,86
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	2.833,00	202,36
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	1.218,00	87,00
A.2 Titulats de grau superior no sanitari		
A.2.1 Assessor jurídic	11.800,70	842,00
B.1 Diplomats sanitaris		
B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	1.044,70	74,62
B.1.2 Diplomats sanitaris; gestor de pacients, gestor de recursos	3.500,00	250,00
B.1.3 Diplomats sanitaris en formació R2	983,55	70,25
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari		
B.2.1 Analista programador	6.829,17	487,80
C.2 FP de grau superior no sanitari		
C.2.1 Secretària direcció general	2.246,21	160,44
C.2.1 Programador	2.220,54	158,61
C.2.1 Secretària de direcció, de servei mèdic, administratiu/iva de gestió d'agendes, llits i censos i administratiu/iva de control de gestió.	1.512,47	108,03
C.2.2 Tècnic electromedicina	1.660,00	118,57
C.2.2 Tècnic electromecànica	1.660,00	118,57
C.2.2 Oficial polivalent d'oficis	656,47	46,89
E.1 Auxiliars assistencials		
E.1.1 Coordinador trasllats	840,00	60,00

Guàrdies

Amb presència física

Imports vigents fins el 30 de juny de 2006

G: grup; HL: preu hora laborable; HD: preu hora dissabte; FD: preu festiu diumenge

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	12,88	15,47	15,47
A.1.2 Llicenciats sanitaris	9,47	10,42	10,42
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	7,49	8,06	8,06
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	7,30	7,68	7,68
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	6,92	7,49	7,49
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	6,38	6,92	6,92
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	5,84	6,34	6,34
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	12,88	15,47	15,47

GP: grup professional; S: servei; C: concepte; I: import en euros; T/G: tipus guàrdia

GP	S	C	I	T/G
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies cap setmana	151,51	2
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies festiu intersetmanal	121,92	2
B1 Diplomata sanitari	Sales infermeria supervidores	Guàrdies cap de setmana nit	240,46	2
B1 Diplomata sanitari	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Extracció òrgans	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Extracció òrgans	Localització setmanal	611,73	4
B1 Diplomata sanitari	Hemodinàmica	Localització setmanal	301,37	3
B1 Diplomata sanitari	Oncologia	Localització setmanal	301,37	3

Imports vigents a partir 1 de juliol de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	18,40	20,80	20,80
A.1.2 Llicenciats sanitaris	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	13,34	15,08	15,08
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	10,12	11,44	11,44
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	10,12	11,44	11,44
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	18,40	20,80	20,80
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	12,50	14,14	14,14

Sense presència física

Imports vigents fins el 30 de juny de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	1,51	2,55	2,55
A.1.2 Llicenciats sanitaris	2,02	5,12	5,12
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	2,70	2,70	2,70
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	2,70	2,70	2,70
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	2,70	2,70	2,70
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	2,70	2,70	2,70

Imports vigents a partir de l'1 de juliol de 2006

G	HL	HD	FD
A.1.1 Llicenciats sanitaris especialistes	7,36	8,32	8,32
A.1.2 Llicenciats sanitaris	2,02	5,12	5,12
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R5	5,52	6,24	6,24
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R4	5,52	6,24	6,24
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R3	5,15	5,82	5,82
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R2	3,94	4,30	4,30
A.1.3 Llicenciats sanitaris en formació R1	3,68	4,16	4,16
A.1.4 Llicenciats especialistes de guàrdia	7,36	8,32	8,32
B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	5,00	5,66	5,66

GP	S	C	I	T/G
B1 Diplomati sanitari	Immunologia	Localització cap setmana	43,41	3
C2 FP grau superior NS	Bioquímica (Administratiu/ves)	8 hores dissabtes	94,10	2
C2 FP grau superior NS	Admissions (Administratiu/ves)	7 h diss, dium. o festiu	82,35	2
C2 FP grau superior NS	Històries clíniques (Administratiu/ves)	Dissabte de 7.00 a 15.00	105,86	2
C2 FP grau superior NS	Personal Manteniment i Tecnologia mèdica	Guàrdies cap de setmana i fest.	1,41 HL 1,98 HF	1 1
B2/C2 TGM NS/FP grau	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	165,69	1
B2/C2 TGM NS/FP grau	Obres i projectes	Guàrdia festiu intersetmanal	123,51	1
C2 FP grau superior NS	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h (mòduls de 24 h).	144,64	2

Tipus guàrdia 1: sense presència; 2: amb presència i HE si vénen; 4: amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció)

Taules confeccionades llevat d'error o omissió.

(07.193.034)

RESOLUCIÓ

TRE/2562/2007, de 16 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sitges per al període 6.11.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0805472).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sitges, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'octubre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sitges per al període 6.11.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0805472) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 16 de març de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sitges per al període 6.11.2006-31.12.2008

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1
Àmbit funcional i parts concertants

1. El present Conveni col·lectiu té com a objecte la regulació de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sitges.
2. Les parts concertants són els representants legals dels treballadors, com a part empleada, i els representants legals de l'Ajuntament de Sitges com a part empleadora.

Article 2
Àmbit personal

1. El Conveni col·lectiu afectarà els treballadors laborals fixos al servei de l'Ajuntament de Sitges.
2. També serà d'aplicació al personal laboral temporal, sempre que tingui una relació de caràcter laboral continuada superior a 1 any o 2 anys si és de forma discontinua, tenint en compte allò que diu la disposició addicional 1.
3. En cap cas serà d'aplicació als contractes laborals temporals en virtut de convenis amb altres institucions o programes específics de durada determinada ni al personal contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció o llocs de treball de confiança.

Article 3
Àmbit territorial

Serà el de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

Article 4
Àmbit temporal

1. El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament i la seva publicació al DOGC i la seva vigència serà fins al 31 de desembre de 2008.
2. Les parts concertants s'obliguen a elevar-lo al Ple de l'Ajuntament quan sigui firmat per aquestes al termini més breu possible i mai superior a 2 mesos des de la seva firma.

Article 5
Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les parts concertants denuncia la vigència del Conveni col·lectiu, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'1 any i mantindrà vigent el seu contingut.
2. En cas que una de les parts concertants desitgi efectuar la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part, durant el mes d'octubre de 2008 o durant el mes d'octubre de qualsevol de les seves eventuais pròrroques.
3. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la comissió negociadora.
4. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.
5. Mentre no s'aprovi un nou conveni col·lectiu el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que jurídicament siguin d'aplicació.

Article 6
Interpretació i vigilància. Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE)

1. En el termini d'1 mes des de l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu es constituirà la CIVE, Comissió de seguiment d'aquest Conveni