

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/1623/2022, de 12 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código de convenio núm. 7900815011994).

Visto el texto del XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña, suscrito en fecha 1 de marzo de 2022 y enmendado en fecha 26 de abril de 2022, por la parte empresarial por l'Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y por la Unió Catalana d'Hospitals (La Unió), i per la parte social, por Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de mayo de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud

Traducción del texto original firmado por las partes

XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2020-2022 (código Convenio núm. 7900815011994)

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, por un lado, por las organizaciones empresariales Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES) y Unió Catalana de Hospitals (UCH) y por la otra por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

Este Convenio colectivo se aplica en los centros que a continuación se detallan que estén comprendidos en el ámbito territorial a que hace referencia el artículo 2:

Todos los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, siempre y cuando el centro no pertenezca a la red hospitalaria de utilización pública de Cataluña.

Centros sociosanitarios y centros de salud mental que no acrediten unos ingresos habituales y continuados superiores al 50% de su facturación provenientes de la actividad concertada y/o contratada con el CatSalut.

Residencias de tercera edad cuya actividad sea fundamentalmente sanitaria.

Artículo 2

Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo y a las personas trabajadoras que presten sus servicios en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Cataluña, aunque la sede central radique fuera del mencionado territorio.

Artículo 3

Ámbito personal

El ámbito de este Convenio comprende todo el personal que presta servicios a las empresas afectadas.

Artículo 4

Vigencia

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente mismo del día en que sea firmado, excepto en aquellos artículos en los que se pacte una entrada en vigor diferente.

La vigencia de este Convenio, una vez denunciada y concluida la duración pactada, será la prevista legalmente.

Artículo 5

Duración

La duración de este Convenio es de 3 años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2020 y finalización el 31 de diciembre del año 2022.

Artículo 6

Prórroga, denuncia i revisión

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por el periodo de un año natural, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año siguiente a su vencimiento, si ninguna de las partes legitimadas procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el párrafo siguiente.

La denuncia del Convenio, que podrá ser efectuada por cualquier de las partes legitimadas, se tendrá que realizar por escrito, comunicándola a las representaciones y a la autoridad laboral. Ésta podrá realizarse dentro

CVE-DOGC-B-22147124-2022

de los 90 días anteriores a la finalización de la vigencia inicial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas y a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión negociadora del Convenio. La parte receptora de la comunicación tendrá que responder y ambas podrán establecer un calendario o plan de negociación.

Artículo 7

Prelación de normas

Las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre las empresas que comprende y sus personas trabajadoras, con carácter preferente, siempre y cuando no contradigan la legalidad vigente.

Con carácter supletorio, en cuanto a todo lo que el Convenio no prevé, hay que aplicar las disposiciones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y del resto de disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8

Absorción o compensación

Las retribuciones que este Convenio establece compensan y absorben todas las que haya en el momento de la entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza o de su origen.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se promulguen durante la vigencia de este Convenio por disposición legal de aplicación general, solo tienen eficacia y son aplicables si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superan las de este Convenio. De lo contrario, son absorbidas por las del Convenio.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de este Convenio se aplica lo que se contempla en la Disposición transitoria primera del presente Convenio.

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, hay que considerarlas globalmente.

Artículo 10

Condición más beneficiosa

10.1 Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual.

10.2 Así mismo, se respetarán los acuerdos logrados entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, siempre que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual. En el bien entendido de que estos acuerdos se respeten en los estrictos términos y plazos en que se acordaron.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y respetando en todo caso la autonomía de gestión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio en relación a las condiciones de trabajo pactadas en cada una de ellas, es voluntad manifiesta de las partes firmantes que la aplicación del Convenio no suponga un empeoramiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente en el seno de las empresas y globalmente consideradas, sin perjuicio, en su caso, de los mecanismos de los artículos 41 y 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. En este sentido, los acuerdos alcanzados entre las empresas y sus respectivas representaciones de las personas trabajadoras podrán ser objeto de extensión en el tiempo (prórroga) si esto se acuerda expresamente por las partes a nivel de cada centro.

Esta extensión, si se produce, se tendrá que hacer por escrito, y tendrá que expresar:

CVE-DOGC-B-22147124-2022

- Términos de la extensión, que podrán ser los mismos o diferentes.
- Duración de la extensión.

Artículo 11

Comisión paritaria

1. Se crea una Comisión paritaria formada por un máximo de 16 miembros que quedan distribuidos de la siguiente manera, 6 por parte de ACES, 2 de UCH, 4 por parte de CCOO y 4 por parte de UGT.
2. Los acuerdos de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las representaciones mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.
4. La Comisión paritaria se dotará de un/a presidente/a, el/la cual a la vez podrá dotarse de un/a secretario/a. La presidencia o si procede la secretaría convocará siempre que lo solicite cualquier de las representaciones. La solicitud se efectuará a la secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

La presidencia o si procede la secretaría, en el plazo de los 4 días siguientes a la recepción de la solicitud, señalará día y hora para la celebración de la reunión, que tendrá que comunicar por escrito a las partes.

5. El domicilio de la Comisión se señala en la calle Muntaner, 262, 2º 2ª, 08021 de Barcelona, sede de ACES (Asociación Catalana d'Entitats de Salut).

6. Las funciones y procedimientos de la Comisión paritaria serán:

- 6.1. La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, patronales o sindicatos, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) En el caso de que después del correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, no se llegará a acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará al que indica la Disposición adicional segunda de este Convenio.
- f) En el supuesto de que la Comisión llegara a un acuerdo, se estará a lo determinado en el mismo.

En caso de que la citada Comisión no llegara a un acuerdo se estará al que indica la Disposición adicional segunda de este Convenio.

- g) En los supuestos de ausencia de representación de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos CCOO y UGT, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

- h) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven del estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

- 6.2. Tanto las partes firmantes del presente Convenio como las empresas y las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme al establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado

CVE-DOGC-B-22147124-2022

o, si esto no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

6.3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión
- d) En el escrito de consulta se acompañarán cuántos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6.4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuánta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a efectos de la cual concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6.5. La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, si procede, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

6.6. Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión paritaria, se resolverán según los procedimientos establecidos en la Disposición adicional tercera del Convenio.

Artículo 12

Sumisión de cuestiones a la Comisión paritaria

Ambas partes convienen y recomiendan de someter cualquier duda, discrepancias o conflictos que se presenten a raíz de la aplicación o de la interpretación del Convenio al dictamen de la Comisión, antes de plantear los diversos supuestos ante la jurisdicción competente. La Comisión tiene que emitir el dictamen mencionado con audiencia, en todo caso, de las partes interesadas.

Capítulo 2

Condiciones económicas

Artículo 13

Salario de Convenio

13.1 Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, se acuerda implementar un incremento del 0,9% sobre los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas salariales del Convenio colectivo.

El incremento del 0,9% se hará efectivo en la nómina del mes de mayo 2020. Los atrasos se abonarán, a lo sumo, en la nómina del mes de septiembre de 2020.

13.2. Con efectos desde el 1 de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021, se implementa un incremento del 1,4% sobre todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del Convenio colectivo.

13.3. El pago de los atrasos correspondientes al periodo desde el 1 de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021 (pagas ordinarias y parte proporcional de pagas extraordinarias) se efectuarán hasta el 31 de mayo de 2022.

13.4 Así mismo, para el año 2022, las tablas retributivas resultantes del apartado anterior -las fijadas para el año 2021- se incrementarán de la siguiente forma:

- Con un 3% sobre todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

- El plus sábado (anexo XI) y el plus domingo y festivo (anexo X) tendrán un incremento adicional del 1,5%, sobre el 3%.
- El concepto carrera profesional (anexo XIII) tendrá un incremento adicional del 5%, sobre el 3%. Así mismo, el concepto de incentivación profesional (anexo XIV) tendrá un incremento adicional del 5%, sobre el 3%.
- Se implementa un incremento a 31 de diciembre de 2022 del 0.5% sobre todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del Convenio colectivo.

13.5 Las tablas salariales, teniendo en cuenta las concreciones de abono mencionadas, de los años 2020, 2021 y 2022, se adjuntan como anexo a este Convenio.

13.6 Los importes señalados a las tablas se entienden referidos a la jornada completa del Convenio, percibiéndose a prorrata en otro caso.

Artículo 14

Plus de domingos

El importe del plus de domingo es el que consta en la tabla del anexo X, por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del domingo.

En el caso de coincidir un festivo especial en domingo, prevalecerá el plus de festivo especial sobre éste. El plus de domingos se percibirá sólo en servicio activo, no se cobrará ni en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, ni en periodo de vacaciones o permisos.

Artículo 15

Plus de sábados

El importe del plus de sábado es el que consta a la tabla del anexo XI, por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del sábado.

En el caso de coincidir un festivo especial o intersemanal en sábado, prevalecerá el plus de festivo sobre éste. El plus de sábados se percibirá solo en servicio activo, no se cobrará ni en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, ni en periodo de vacaciones o permisos.

Artículo 16

Deducción por manutención y alojamiento

Se debe efectuar al personal afectado a este Convenio que disfrute del beneficio de manutención y alojamiento, en régimen total o parcial, las deducciones mensuales del salario, que se establecen en el anexo III.

Artículo 17

Plus de compensación de ayuda familiar

17.1 Las cantidades que figuran en el anexo IV se abonarán a todo el personal que tengan a su cargo cónyuge o hijos menores de 18 años que no trabajen, o padre, madre y/o afines que convivan en su domicilio, a su cargo. La prestación por cónyuge se aplicará también en los casos de parejas de hecho reconocidas como tales en la legislación catalana sobre parejas de hecho.

Este plus, en caso de que se genere derecho a percibirlo por parte de la persona trabajadora, se percibirá íntegro, no proporcional a la jornada trabajada.

17.2 Personas con discapacidad: percibirán un plus según anexo V, la persona trabajadora que tenga a su cargo cónyuge o hijos/hijas con discapacidades, físicas, psíquicas o sensoriales, reconocidos por la Seguridad Social, que dé derecho a la prestación de protección a la familia.

La percepción de esta prestación por cada una de las personas con discapacidad es incompatible en todo caso

con la prestación general de ayuda familiar establecida en este artículo, para estos familiares.

Artículo 18

Antigüedad

18.1 Este plus se retribuirá, en la cuantía que se indica en las tablas del anexo VI.

18.2 Este importe se retribuirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias.

18.3 Se considera el derecho a percibirla a partir del día de ingreso en la empresa, sea cual sea la modalidad contractual que se haya pactado.

18.4 Estas cantidades se refieren a la jornada completa establecida en el Convenio y se percibirán prorrateadas en otro caso.

Artículo 19

Premio de fidelidad

Se establece un premio de fidelidad en los términos siguientes:

19.1 El personal que durante toda la vigencia de este Convenio o los sucesivos, cumpla veinticinco años de permanencia en la empresa, tendrá derecho, al consolidar la antigüedad, a un premio consistente en un mes de vacaciones, adicional al que tienen por derecho de disfrutar en aquel año. La persona trabajadora podrá sustituir este premio por su compensación en metálico.

19.2 Las empresas que tengan más de una persona trabajadora que cumpla estos requisitos, podrán aplicar estos premios escalonadamente.

19.3 Toda persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de más de diez años, en el supuesto de que sean objeto de despido declarado o reconocido como improcedente, o despido objetivo, que determine en ambos casos la extinción del contrato, tendrán derecho a este premio en la parte proporcional al tiempo transcurrido con referencia al módulo de veinticinco años, establecido a todos los efectos.

19.4 A petición de la persona trabajadora y previo acuerdo entre las partes se podrá optar por su compensación en metálico, sea total o parcial, en este último caso, el resto se compensará con tiempo de descanso.

Igualmente se podrá acordar el disfrute del tiempo de descanso en uno o más periodos diferentes en el transcurso de dos años a partir de que se genere el derecho.

19.5 La persona trabajadora que se jubile parcialmente recibirá el importe del premio de fidelidad proporcional a su jornada histórica.

Artículo 20

Horas extraordinarias

20.1 Las horas extraordinarias, cuando sean retribuidas, lo serán con un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

20.2 Se recuerda a las empresas y al personal que el límite legal establecido para la realización de horas extraordinarias es de 80 horas el año.

Artículo 21

Pagas extraordinarias de junio y diciembre

Las 2 gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes al valor de una mensualidad del salario de Convenio más la antigüedad, se deben pagar los meses de junio y diciembre a todo el personal afectado por este Convenio.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Las gratificaciones mencionadas se deben hacer efectivas: la primera antes del 20 del mes de junio, y la segunda antes del 22 de diciembre.

Se debe pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de enero a diciembre y la de junio, de julio a junio. En caso de acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá distribuir el sueldo anual marcado por este Convenio en 12 mensualidades.

Artículo 22

Plus transporte

22.1 Las empresas tendrán que abonar a su personal el plus transporte de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo VII.

22.2 Corresponderá el plus de jornada continuada, siempre que el personal de jornada partida disfrute de manutención al centro.

Artículo 23

Plus distancia

Las empresas tienen que pagar al personal que reside fuera del municipio dónde se ubica el centro de trabajo, el importe de los viajes que hace con los medios habituales de transporte público.

Cuando no haya transporte público en horario laboral de la persona trabajadora entre el municipio de residencia del personal y el del centro de trabajo, se abonará el importe de 0,18€ por kilómetro, tomando como referencia la distancia oficial entre municipios.

Si una persona trabajadora residente en el municipio dónde se ubica el centro de trabajo cambia su residencia en otro municipio, no tiene derecho a este plus.

La percepción del plus de distancia es incompatible con la del plus de transporte.

Artículo 24

Plus de responsabilidad, supervisión o mando

24.1 Se define como un plus funcional o de puesto de trabajo de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo de confianza, que realicen tareas de especial responsabilidad, mando o supervisión.

24.2 Este plus se percibirá mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión y se dejará de percibir cuando se dejen de ejercitar –por cualquier causa- las funciones mencionadas.

24.3 Este plus será como mínimo equivalente a un 10% de su salario base.

Artículo 25

Uniformes

Las empresas deben facilitar con periodicidad anual, los uniformes que hagan falta según las normas de cada centro. Los cometidos de lavar y planchar estos uniformes son a cargo de la empresa.

Asimismo, y con la misma periodicidad, habrá que facilitar los complementos que hagan falta, como por ejemplo medias y calzado, a cada miembro del personal.

Sin perjuicio de establecer la periodicidad anual para su reposición se sustituirán en todo caso cuando sea necesario por deterioro de éstos.

El personal está obligado a llevar el uniforme completo, a todas horas, dentro del recinto del centro de trabajo.

No se hará ninguna discriminación por razones de género o tallas.

Artículo 26

Dietas

Se retribuirán al personal que acredite que tiene derecho, de acuerdo con el anexo VIII.

El personal tiene que recibir la dieta completa en caso de que pernocte fuera de su domicilio habitual.

Artículo 27

Kilometraje

Para aquellas personas trabajadoras que durante la prestación de servicios tuvieran que desplazarse, empleando sus propios medios de transporte y por tanto haciendo un uso profesional de un vehículo particular, se les abonará una cantidad equivalente a 0,19€/kilómetro y aquellos gastos de parking y peaje que sean justificadas, por los gastos del desplazamiento del centro habitual de trabajo hasta allá donde se tengan que prestar los servicios y la vuelta, si se tercia. Este Artículo entrará en vigor el 01/01/2022.

Artículo 28

Plus nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en un 25% del salario Convenio al que hace referencia el artículo 13 del presente Convenio en el anexo II.

Este plus se abonará proporcionalmente en las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. En el mencionado anexo II, se refleja el plus de nocturnidad en valores mensuales y jornada completa en horario nocturno.

Artículo 29

Festivos especiales

Por su especial significado, se consideran festivos especiales, Navidad y Fin de año. El personal que preste servicios desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero, hasta la finalización del turno de tarde del día 1, percibirán un plus económico en las siguientes condiciones:

- a) Si se disfruta de descanso compensatorio, será del 100% sobre el valor del día.
- b) Si no se disfruta de descanso compensatorio, será del 100% del cual le corresponde cobrar según el artículo 33.4 de este Convenio.

Artículo 30

Recibos de salarios

Es una obligación ineludible que se confeccionen los recibos de salario en los modelos oficiales o en los sustitutos debidamente autorizados. Estos recibos tienen que indicar todos los conceptos retributivos meritados por el personal, debidamente desglosados en conceptos individuales, y tienen que especificar las retenciones aplicadas y las prestaciones de la Seguridad Social pagadas, y también las bases por las cuales se cotiza a la Seguridad Social. Hay que librar el duplicado a la persona trabajadora

Con el objetivo de favorecer la simplicidad, los aumentos retributivos otorgados por este Convenio se tienen que integrar en los conceptos correspondientes, sin que se tengan que desglosar.

Al recibo de salarios tiene que constar el grupo y nivel a que pertenece la persona trabajadora.

Capítulo 3

Condiciones laborales

Artículo 31

Jornada y horario

31.1 La jornada laboral de este Convenio se establece en 1.734 horas para los turnos de día y 1.714 horas para los turnos de noche.

31.2 Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas existentes en la actualidad en la materia.

31.3 Con efectos del año 2022, se implementa una reducción equivalente a una jornada habitual de trabajo, para las personas trabajadoras con una edad de 55 o más años. Las personas trabajadoras tendrán que preavisar al menos con cinco días de antelación, excepto casos de urgencia.

Artículo 32

Atención continuada para facultativos

Para dar cobertura al funcionamiento continuado y permanente de los establecimientos sanitarios y/o de atención a las urgencias y emergencias médicas, el personal podrá hacer una jornada complementaria que sumada a la jornada ordinaria no excederá de 48 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo cuatrimestral.

No computará en esta duración máxima, los periodos en que el personal esté en situación de localización, salvo que su presencia física en el centro sea requerida, y por la exacta duración de ésta.

Se implanta una retribución específica por hora trabajada en atención continuada de presencia en días laborables, domingos y/o festivos, según el anexo XII.

La jornada complementaria no tendrá en ningún caso consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 33

Domingos y festivos

33.1 Se garantiza a todo el personal afectado por este Convenio disfrutar de forma alterna de 2 de cada 4 domingos.

33.2 Se aplicará el calendario de días festivos establecido por el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

33.3 El calendario laboral en cada centro se establecerá con periodicidad anual, previa consulta al Comité de empresa y/o Delegados del personal dentro del primer trimestre de cada año, a partir de la firma del Convenio.

33.4 Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que no tengan descanso compensatorio, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

33.5 Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que tengan descanso compensatorio se retribuirán según la tabla del anexo X.

Artículo 34

Vacaciones

34.1 El periodo de disfrute preferentemente será de mayo a octubre, ambos incluidos. En este caso, se disfrutará de 30 días naturales. Si no es posible disfrutarlas durante el periodo mencionado, las vacaciones serán de 34 días naturales.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

34.2 En el momento de establecer los calendarios de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta las solicitudes hechas por el personal individualmente de fraccionamiento de las vacaciones en 2 periodos (a petición de la persona trabajadora y previo acuerdo entre las partes, las vacaciones se podrán fraccionar en más periodos). Este fraccionamiento se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

34.3.a) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural que corresponda.

b) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

34.4 Las vacaciones empezarán siempre en día laborable para el personal.

34.5 El calendario de vacaciones se fijará a cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, como mínimo, del comienzo del disfrute.

Artículo 35

Fiestas de Semana Santa y Navidad

Las personas trabajadoras tienen derecho a 1 día festivo adicional de descanso añadido al calendario oficial de festivos a disfrutar dentro de las 4 semanas anteriores o posteriores a la Semana Santa y otro día dentro de las 4 semanas anteriores o posteriores a la Navidad. Si el disfrute de estos días festivos dentro de los periodos mencionados no es posible, a petición de la persona trabajadora, se tiene que compensar económicamente o con otro día de descanso tal y como las otras fiestas de entre semana.

Los días festivos de Semana Santa y Navidad tendrán, la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Se tiene que computar el correspondiente a su jornada habitual, a tiempo completo, para quien esté contratado a tiempo completo y a tiempo parcial para quien lo esté a tiempo parcial.

Artículo 36

Interrupción por descanso

36.1 Descanso entre jornadas: entre jornada y jornada de trabajo habrá un descanso ininterrumpido de 12 horas como mínimo.

36.2 Descanso semanal: el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas, acumulable por periodos de hasta 14 días.

36.3 Descanso dentro de la jornada: el personal que hace un horario continuado de 12 horas tiene derecho a 45 minutos de descanso retribuido dentro de su jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo.

El personal que hace un horario continuado de más de 5 horas tiene derecho a un descanso retribuido de 20 minutos dentro de la jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo.

Artículo 37

Incapacidad temporal (IT), riesgo durante el embarazo y lactancia materna

37.1 Incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral

En los supuestos de IT, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas garantizarán a su

CVE-DOGC-B-22147124-2022

personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciban la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio por los siguientes periodos:

a) 30 días discontinuos por año natural,

y

b) Hasta 90 días continuos por año natural

Sólo en la situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 7 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas. El total de días de carencia no computarán a los efectos de los días establecidos en el párrafo primero.

37.2 Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciban la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio hasta un total de 120 días por año natural, en uno o varios periodos de baja.

37.3 Situación de riesgo del embarazo y lactancia

En la situación de riesgo del embarazo y lactancia se estará a lo establecido en la normativa vigente.

37.4 En cualquier proceso de incapacidad temporal existe la obligatoriedad de aportar los justificantes de la baja médica, independientemente de los días que dure el proceso. La presentación del justificante se tendrá que hacer por cualquier de los medios de comunicación habituales (presenciales o no presenciales) a la empresa en un plazo máximo de 72 horas.

Artículo 38

Permisos

38.1 Asuntos propios

a) El personal afectado por este Convenio tiene derecho a un permiso retribuido de 3 días por asuntos propios, por año natural, que serán de libre disposición, y respecto a los cuales el personal no tiene que aportar ningún justificante.

Se debe computar el correspondiente a su jornada habitual, a tiempo completo por quien esté contratado a tiempo completo y a tiempo parcial por quien lo esté a tiempo parcial.

El personal tiene que solicitar estas licencias, al menos con 5 días de antelación a la fecha prevista, excepto en casos de urgencia.

b) El personal afectado por este Convenio tiene derecho a un permiso que no computará como jornada efectivamente trabajada, y por tanto se deberá recuperar, de 24 horas por asuntos propios, por año natural, que serán de libre disposición, y respecto a la cual el personal no tiene que aportar ningún justificante.

El personal tiene que solicitar estas licencias, al menos con 5 días de antelación a la fecha prevista, excepto casos de urgencia y deberán ser aceptadas por la empresa excepto si la necesidad del servicio lo impide, hecho que no podrá impedir el disfrute del permiso dentro del año natural.

El permiso se tendrá que disfrutar en módulos no inferiores a 4 horas, excepto pacto en contrario. La recuperación de estas horas por parte de la persona trabajadora se tendrá que efectuar como muy tarde el primer trimestre del año siguiente.

Estas horas se entenderán proporcionales al tiempo de prestación de servicio.

c) El personal afectado por este Convenio, con independencia del turno de trabajo que tenga asignado, tendrá derecho a una jornada laboral anual, con justificación, de permiso retribuido para asuntos médicos (visitas y/o pruebas diagnósticas) de la persona trabajadora o alguno de sus hijos/as de hasta 16 años.

El personal de turno de noche podrá disfrutar de este permiso la noche anterior o posterior al hecho causante.

38.2 Matrimonio

El permiso en caso de matrimonio es de 15 días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán

CVE-DOGC-B-22147124-2022

derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, de acuerdo con la Ley catalana 25/2010, de 29 de julio que regula el Libro 2º del Código Civil.

Este permiso se iniciará a partir del primer día laborable efectivo por la persona trabajadora posterior a la fecha de matrimonio o constitución de unión estable de pareja, o en todo caso en las fechas que convengan ambas partes.

38.3 Nacimiento de hijos/as

El nacimiento, que comprende el parto y cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que se tendrán que disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidados previstos en el artículo 68 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el cual se publica el Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado después del parto, el periodo de suspensión se puede computar, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con carencia de peso y en aquellos otros en que el neonato necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En caso de muerte del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se puede distribuir a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El goce de cada periodo semanal o, si se tercia, de la acumulación de los periodos mencionados, se tiene que comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se puede disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora tendrá que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, si procede, en el Convenio colectivo. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas que se tienen que disfrutar a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Las diez semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales, de manera acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

En ningún caso un mismo menor dará derecho en varios periodos de suspensión a la misma persona trabajadora. El goce de cada periodo semanal o, si se tercia, de la acumulación de los periodos mencionados, se tiene que comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se puede ejercer en régimen de jornada completa a tiempo parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen por reglamento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio al otro adoptante, guardador con

CVE-DOGC-B-22147124-2022

finalidad de adopción o acogedor. La persona trabajadora tendrá que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, si procede, a los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta puede limitar el goce simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

38.4. Permiso por enfermedad o accidente grave o hospitalización de familiares

El permiso es de 2 días, ampliable a 7, si el personal tiene que efectuar un desplazamiento de más de 90 kilómetros, por enfermedad o accidente grave u hospitalización del cónyuge, hijo/hija, padre o madre de uno o del otro cónyuge, nietos/nietas, abuelos o hermanos/hermanas. El parentesco se tiene que entender tanto por consanguinidad como por afinidad hasta el segundo grado. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.

Se tiene derecho también a este permiso en caso de intervención quirúrgica o prueba diagnóstica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

La persona trabajadora podrá escoger cuando disfrutar este permiso de entre todos los días que dure la hospitalización o el reposo domiciliario a los que se hace referencia en este artículo.

En el caso del permiso de dos días la persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso de forma continua o discontinua, de entre todos los días en que dure la hospitalización o el reposo domiciliario.

38.4.bis Permiso por urgencias

Cuando una persona trabajadora tenga que acompañar a un familiar de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, y éste requiera una atención superior a 6 horas al servicio de urgencias, podrá disfrutar del permiso por el tiempo necesario, incluyendo el desplazamiento hasta el domicilio, siempre que la causa de esta asistencia no dé derecho al permiso por hospitalización, no siendo compatibles estos dos permisos.

38.5 Permiso por defunción

En caso de defunción de los familiares mencionados en el apartado 38.4, el permiso es de 2 días, también ampliables a 5 si el personal tiene que efectuar un desplazamiento de más de 90 kilómetros de su domicilio. El permiso de defunción por cónyuge o pareja estable legalmente constituida según la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro 2.º del Código Civil de Cataluña, hijo/hija será de 5 días laborables, también ampliable a 7 laborables si el personal tiene que efectuar un desplazamiento de más de 90 kilómetros de su domicilio.

El permiso regulado en este artículo se podrá disfrutar a partir del primer día laborable efectivo de la persona trabajadora posterior a la defunción del familiar.

38.6 Permiso cambio de domicilio

Por traslado de domicilio habitual, el permiso es de 1 día.

El permiso regulado en este artículo se podrá disfrutar el primer día laborable efectivo de la persona trabajadora posterior al traslado de domicilio.

38.7 Permiso deber inexcusable de carácter público y personal

Hay que dar un permiso, por el tiempo indispensable, para dar cumplimiento a un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyendo el ejercicio del sufragio activo.

38.8 Permiso exámenes

También se tienen que conceder los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como también una preferencia para elegir el turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, en caso de que curse regularmente estudios para obtener un título académico o profesional, teniendo en cuenta que solo se retribuyen aquellos permisos que corresponden a 10 días por año natural.

El personal disfruta de este permiso el día natural entero en que tiene el examen, si presta servicios al centro en jornada diurna. Si trabaja al turno por la noche, disfruta del permiso la noche antes del día del examen.

Los exámenes de pruebas de acceso a ciclos formativos o titulaciones académicas oficiales o para la realización de exámenes de oposición pública dan derecho a este permiso que en ningún caso será retribuido.

38.9 Permiso tiempo indispensable exámenes prenatales y técnicas preparación parto

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Se tendrá derecho a disfrutar de permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogida, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, que, en todos los casos, se deban hacer dentro de su jornada laboral.

38.10 Los permisos a que hace referencia este artículo, si se disfrutan, tienen a todos los efectos la consideración de jornada de trabajo efectivo, salvo lo establecido en el artículo 38.1.b) de este Convenio.

38.11 Cuando una persona trabajadora disfruta de un permiso retribuido y que computa como jornada efectivamente trabajada, el disfrute del día tiene que computar por el equivalente a la jornada efectiva de la persona trabajadora.

38.12 En todos los permisos regulados en este artículo y en que no se haya hecho referencia expresamente al personal del turno de noche, éste podrá disfrutar de estos permisos la jornada anterior, siempre que sea posible la anticipación del mismo, o jornada posterior al hecho causante.

Artículo 39

Excedencia especial para cuidados de menores o familiares

El personal tendrá derecho en un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, si se tercia, de la resolución judicial o administrativa.

El cuarto año de excedencia tendrá que ser disfrutado de forma ininterrumpida.

También tendrá derecho el personal a una excedencia de duración no superior a 2 años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo, siempre que no desarrolle ninguna actividad retribuida. Esta excedencia, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho en un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si procede, se viniera disfrutando.

El periodo en el cual el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia, a cursos de formación profesional, a la participación de la cual deberá de ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El personal contratado como interino para sustituir a una persona trabajadora durante el periodo de baja por maternidad tiene prorrogado automáticamente su contrato de interinidad durante todo el tiempo de la excedencia, sin que haga falta ninguna especificación ni aclaración al contrato suscrito a tal efecto.

Las excedencias reguladas en este artículo se tienen que solicitar siempre por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, respecto a la fecha en que empieza. La empresa tiene que comunicar la concesión, también por escrito, en el plazo de los 5 días siguientes.

Las excedencias reguladas en este artículo, no se retribuyen, pero si computan a efectos de la antigüedad. Al final del segundo año de excedencia, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes. Transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo.

Artículo 40

Excedencias voluntarias

40.1 Excedencia voluntaria

El personal con un año de servicio puede solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años, el tiempo que dura esta situación no se computa a ningún efecto.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Esta solicitud se tendrá que presentar por escrito con un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista para el inicio. Para la petición de las prórrogas también se establece el preaviso de un mes.

En el supuesto que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, esta podrá prorrogarse anualmente hasta el límite.

La excedencia siempre se tiene que considerar otorgada sin derecho a recibir ninguna retribución de la empresa mientras esta dure, y no se puede utilizar para prestar servicios en empresas o instituciones que apliquen este Convenio.

Si el personal no solicita el reingreso o prórroga un mes antes de que se le acabe la excedencia, se le da de baja definitiva en la empresa. Si solicita el reingreso, está condicionado al hecho que haya una vacante en la empresa del mismo grupo profesional.

El personal con una excedencia voluntaria reconocida tiene que cubrir un nuevo periodo de, como mínimo, 4 años de servicios efectivos a la empresa, antes de poderse acoger a otra excedencia de la misma naturaleza.

El personal que ejerza tareas sindicales de ámbito local o superior pueden solicitar a la empresa pasar a una situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo, y se tiene que reincorporar a la empresa en el plazo de 30 días naturales a contar del cese de su cargo, con un preaviso de 15 días, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

El personal que preste servicios en régimen de voluntariado no retribuido para organizaciones no gubernamentales, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, que no computará a efectos de antigüedad, por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 3 años. El personal tendrá que solicitar su reincorporación antes de que finalice el periodo de excedencia otorgado. Esta no se podrá volver a solicitar hasta pasados 2 años desde la finalización de la anterior excedencia otorgada por este motivo.

40.2 Excedencia no retribuida

De la misma manera, el personal con una antigüedad a la empresa de como mínimo un año tendrán derecho a una excedencia no retribuida por un año natural que no computará a efectos de antigüedad, y tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. La excedencia se tendrá que solicitar como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de inicio y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas o instituciones que apliquen este Convenio. No se podrá solicitar de mayo a septiembre de cada año. Una vez solicitada la excedencia no podrá recibir una nueva hasta pasados 12 meses. A la finalización del periodo de esta excedencia el personal tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, en iguales condiciones.

40.3 Excedencia emergencias mundiales

Se podrá solicitar una excedencia de un mínimo de 15 días y un máximo de un mes, con reserva de puesto de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que formen parte de los equipos de emergencias mundiales reconocidos por organismos internacionales.

Por razones organizativas, y dado los cortos plazos de preaviso que se dan en este tipo de situaciones, las personas trabajadoras que quieran acogerse a esta excedencia, necesariamente, tendrán que comunicar a las empresas que forman parte de estos equipos especiales de emergencias mundiales en el momento de su adscripción a los equipos.

Si se diera el caso que dos o más personas de un mismo departamento estuvieran adscritas a estos equipos de emergencias mundiales y solicitaran esta excedencia al mismo tiempo, las empresas, por razones organizativas, podrán denegar la solicitud de alguna de las personas trabajadoras.

Artículo 41

Pausas y reducciones de jornada

41.1 Para el cuidado del hijo/a lactante

Para el cuidado de hijo/a lactante menor de 9 meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de conformidad con el artículo 45.1 del Real Decreto Legislativo 2/202015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal tiene derecho a una pausa de una hora al trabajo, que puede dividirse en 2 fracciones. En caso de parto o adopción múltiple se estará a lo que dispone el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

El personal puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, y se podrá otorgar tanto al padre o la madre si los dos son personas trabajadoras de la misma empresa.

Se establece la posibilidad de acumulación del total del tiempo a continuación del permiso por maternidad siempre que ambas partes estén de acuerdo y así lo convengan. Si la persona trabajadora causara baja definitiva en la empresa antes de los nueve meses siguientes al parto se le descontarán las cantidades indebidamente percibidas.

Se establece así mismo la posibilidad de acumular, de mutuo acuerdo, las reducciones de jornada en un solo día laborable a la semana.

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptador, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que tiene que comunicar por escrito.

Cuando los dos progenitores, adoptadores, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

41.2 Nacimiento de hijos/as prematuros/as

En el supuesto de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por otras causas tengan que continuar hospitalizados/as después del nacimiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo así, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

41.3 Por cuidado de un menor de 12 años o discapacitado

Cualquier persona trabajadora que tenga a su cargo directo a un menor de 12 años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial siempre que no ejerza ninguna otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con la disminución correspondiente del salario.

41.4 Por cuidado de un familiar

El mismo derecho se reconoce a quién tenga que cuidar de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desarrolle ninguna actividad y que por razones de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado y no se pueda valer por sí mismo.

41.4 bis El progenitor, adoptador, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogida permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

41.5 La concreción horaria y la concreción del periodo de disfrutar el permiso de lactancia y de la reducción de jornada para tener cura de un/a menor o familiar de los previstos en este artículo corresponde al personal dentro de su jornada ordinaria. El personal tiene que preavisar a la empresa con 15 días de antelación, cuál será la fecha de su reincorporación a la jornada ordinaria.

Artículo 42

Garantías en caso de arresto

Se reserva el puesto de trabajo al personal detenido o privado de libertad por el tiempo que sea, en el caso de sobreseimiento o sentencia firme absoluta. A tal efecto, se entiende que se puede reincorporar al lugar que ocupe idóneamente. Se tendrá que respetar en cada momento el salario que corresponde a su categoría

profesional.

Artículo 43

Condiciones laborales del personal interno

El personal interno, entendiéndolo como interno aquel que reside permanentemente en las dependencias donde ejerce su trabajo, está sujeto a los mismos derechos y deberes que el resto del personal. La jornada laboral es la misma, y hay que retribuir cualquier prolongación como horas extraordinarias. Fuera de las horas de trabajo no puede permanecer en las dependencias del trabajo, salvo que esté autorizado.

Artículo 44

Asistencia médica

Las empresas afectas a este Convenio, siempre que tengan un concierto con CatSalut, tienen que prestar asistencia médica gratuita a su personal, incluyendo a los beneficiarios de la tarjeta sanitaria, dentro de las especialidades que hayan concertado.

En caso de que no se pueda aportar la autorización de visita por parte del Servicio Catalán de la Salud, las empresas tienen que efectuar el 50% de descuento de las consultas y exploraciones que se hagan al personal, como también al cónyuge, abuelos, padres, hijos o hermanos, siempre que convivan en el mismo domicilio que el personal y que estén a cargo suyo.

Los ingresos en los centros sociosanitarios deben ser previamente aceptados por las comisiones correspondientes.

Artículo 45

Seguridad y salud laboral

El empresario tiene el deber de proteger la salud de las personas trabajadoras ante los riesgos laborales. Para lo cual garantizará la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En este sentido tomará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo con lo siguiente:

45.1 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. (artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

45.1.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El mencionado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras ante los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo las modificaciones aportadas por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma de Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

45.1.2 En cumplimiento del deber de protección, el empresario tendrá que garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las

circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

45.1.3 El empresario tendrá que cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

45.1.4 Las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por eso le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, si se tercia, contra cualquier otra persona.

45.1.5 El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no tendrán que recaer de ninguna forma sobre las personas trabajadoras

45.2 Principios de la acción preventiva

45.2.1 El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, conforme a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c) Combatir los riesgos en su origen
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en cuanto a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica
- f) Sustituir el peligroso por el que comporte poco o ningún peligro
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- y) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras

45.2.2 El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

45.2.3 El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que solo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder en las zonas de riesgo grave y específico.

45.2.4 La efectividad de las medidas preventivas tendrá que prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de estos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

45.2.5 Podrán concertar operaciones a buen seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus personas trabajadoras.

45.3 Plan de Prevención de Riesgos laborales. (artículo 16 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

45.3.1 La prevención de riesgos laborales tendrá que integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales tendrá que incluir la estructura organizativa, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

45.3.2 Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de

la actividad preventiva.

45.4 Información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

Un derecho genérico de todas las personas trabajadoras es tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de este deber de protección el empresario garantizará a las personas trabajadoras el derecho a:

45.4.1 Información sobre:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como cada tipo de puesto de trabajo o función
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior

En las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras, la información se facilitará por el empresario a las personas trabajadoras mediante estos representantes; no obstante, deberá de informarse directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos de su puesto de trabajo o función. Cada centro de trabajo facilitará a las personas trabajadoras un protocolo de actuación claro, concreto y detallado de actuación en caso de exposición accidental a productos biológicos y bio-peligrosos.

Este protocolo tendrá que ser de utilidad o función práctica en caso de accidente, independientemente de que sea el punto donde se produce, el turno o el puesto de trabajo.

45.4.2 Formación

- a) La persona trabajadora recibirá una formación teórica/práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto al ser contratado (en cualquier modalidad o duración de este) como por cambio de las condiciones de trabajo o funciones que ocupe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- b) La formación deberá de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- c) Será impartida dentro de la jornada de trabajo o descontándolas de la jornada laboral.

45.4.3 Consulta y participación

El empresario tendrá que consultar a las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) Planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de estas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- g) La elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS).

En las empresas que tengan representantes de las personas trabajadoras, las consultas que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con estos representantes. La elección de las MATEPSS por parte de la empresa se realizará previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, tal como está contemplado en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, en su artículo 61.

45.5 Obligaciones de la persona trabajadora

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las cuales pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, en conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular de:

45.5.1 Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los cuales desarrollen su actividad.

45.5.2 Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

45.5.3 No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los puestos de trabajo en los cuales esta tenga lugar.

45.5.4 Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, si procede, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

45.5.5 Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

45.5.6 Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a las que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

45.6 Vigilancia de la salud

45.6.1 El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los otras personas trabajadoras o para otros relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá de optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

Las personas trabajadoras y sus representantes previamente a la vigilancia de la salud, tienen que ser informados de los objetivos y del contenido de esta. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

45.6.2 Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

45.6.3 Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectados.

45.6.4 Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser utilizadas con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al

CVE-DOGC-B-22147124-2022

empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

45.6.5 En los supuestos que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud tendrá que ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

45.6.6 El tiempo dedicado a los reconocimientos médicos exigidos a las personas trabajadoras por las normas de seguridad y salud laboral se considerarán con carácter general como tiempo de trabajo efectivo, tanto si se realizan dentro como fuera de la jornada habitual.

45.7 Riesgo grave e inminente

45.7.1 Según el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar cuanto antes mejor a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia de este riesgo y de las medidas adoptadas o que, si procede, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar inmediatamente el puesto de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que retomen su actividad mientras persista el peligro, excepto excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, teniendo en cuenta sus conocimientos y los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este peligro.

45.7.2 De acuerdo con el previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el puesto de trabajo, en caso necesario, cuando considere que esta actividad comporta un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

45.7.3 Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la representación legal de estos podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por este riesgo. Tal acuerdo será comunicado inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo al que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

45.7.4 Las personas trabajadoras o su representación no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas que se refieren los apartados anteriores, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

45.8 Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

45.8.1 El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá de tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los cuales, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

45.8.2 Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que

CVE-DOGC-B-22147124-2022

puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

45.9 Protección de la maternidad y la lactancia

45.9.1 La evaluación de los riesgos que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

45.9.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas de AT y MP, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá de ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá de determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de lugar o función se llevará a cabo en conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior lugar.

En el supuesto de que, aunque se aplicaran las reglas señaladas en el párrafo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un lugar no correspondiente en su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.

Si este cambio de lugar no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1.e) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro lugar compatible con su estado.

Cuando la trabajadora embarazada no pudiera prestar servicios en conformidad con lo dispuesto en este artículo, las empresas garantizarán el complemento necesario porque, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social perciban la totalidad del salario establecido en el presente Convenio hasta un total de ciento veinte días por año natural, en uno o varios periodos de suspensión de contrato.

45.9.3 Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

45.9.4 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

45.10 Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

45.10.1. Las personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, tendrán que disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo, en cuanto a cualquier de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

45.10.2 El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, las personas trabajadoras a las que se refiere el apartado anterior reciban información sobre los riesgos a los cuales vayan a estar expuestos, en particular en cuanto a la necesidad de calificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Las mencionadas trabajadoras recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su calificación y experiencia profesional y los riesgos a los cuales vayan a estar expuestos.

45.10.3 Las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL y en sus normas de desarrollo.

45.10.4 El empresario deberá de informar a las personas trabajadoras designadas para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, si procede, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de la LPRL de la incorporación de las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria porque puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todas las personas trabajadoras de la empresa.

45.10.5 En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas a los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio del dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria tendrá que informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a las personas trabajadoras afectadas, antes de la adscripción de los mismos, sobre las características propias de los puestos de trabajo a ocupar y de las calificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá de informar a la representación de las personas trabajadoras a la misma de la adscripción de las personas trabajadoras puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Las mencionadas trabajadoras podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.11 Coordinación de actividades empresariales

45.11.1 Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores/as, en los términos previstas en el apartado 1 del artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.11.2 El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los suyos respectivas personas trabajadoras.

45.11.3 Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán de vigilar el cumplimiento por estos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

45.11.4 Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos que las personas trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que estas personas trabajadoras tengan que operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

45.11.5 Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos a los artículos 45.11.1 y 2 de este Convenio serán de aplicación respecto de las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en estos centros de trabajo.

45.11.6 Las obligaciones previstas en la coordinación de actividades empresariales están desarrolladas y reguladas reglamentariamente por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

45.12 Delegados de prevención

45.12.1 Los delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

45.12.2 Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstas en las normas que se refiere al artículo anterior, conforme a la siguiente escala:

Trabajadores/as: Delegados de prevención

De 50 a 100 trabajadores/as: 2

De 101 a 500 trabajadores/as: 3

De 501 a 1000 trabajadores/as: 4

De 1001 a 2000 trabajadores/as: 5

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de prevención será el Delegado/a de personal. En las empresas de treinta y una a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

45.12.3 A efectos de determinar el número de Delegados de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más.

45.13 Competencias y facultades de los Delegados de prevención

45.13.1 Son competencias de los Delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las decisiones que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con el dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no llegar al número mínimo de personas trabajadoras establecido a tal efecto, las competencias atribuidas a aquel en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales serán ejercidas por los Delegados de prevención.

45.13.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de prevención, estos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos

CVE-DOGC-B-22147124-2022

laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de forma que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquel hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, incluso fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio del dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de forma que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Conseguir del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.13.3 Los informes que tengan que emitir los Delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán de elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

45.13.4 La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del 43.13.2. de este artículo deberá de ser motivada.

45.14 Garantía y sigilo profesional de los Delegados de prevención. (37 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

45.14.1 Lo previsto en el artículo 68 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 45.13.2.

45.14.2 El empresario tendrá que proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá de facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de prevención.

45.14.3 A los Delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional y debido respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

45.15 Servicios de prevención.

Son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo al empresario, a las personas trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

45.15.1 Los servicios de prevención tendrán que estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de las personas trabajadoras.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

45.15.2 El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, teniendo que ser sus medios apropiados para cumplir sus funciones. Para lo cual, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a) Tamaño de la empresa
- b) Tipo de riesgo a los cuales puedan encontrarse expuestos las personas trabajadoras
- c) Distribución de riesgos en la empresa

45.15.3 Se constituirán Servicios de Prevención Propios (SPP) en todas las empresas a partir de 250 personas trabajadoras según regula el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus características mínimas serán las siguientes:

- a) Tendrán que contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.
- b) Lo SPP tendrá que contar con dos de las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.
- c) Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPP deberán de ser concertadas con uno o más servicios de prevención.
- d) El concierto con SP ajenos se hará previa consulta al/la Delegado/a de prevención. Los SP tendrán que identificar sus disponibilidades para la información, consulta, intervención o actuaciones que necesiten los delegados/desde prevención.

45.16 Comité de Seguridad y Salud

45.16.1 El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

45.16.2 Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. El Comité estará formado por los Delegados de prevención, por un lado, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En iguales condiciones podrán participar por las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial calificación o información respecto de

CVE-DOGC-B-22147124-2022

concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

45.16.3 El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

45.17 Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

45.17.1 El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, dentro de él se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

45.17.2 En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando con este fin las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, si procede.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, a fin de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

45.17.3 A fin de dar cumplimiento al dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de estos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

45.18 Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma y a fin de dar cumplimiento a lo que se establece en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, si procede, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá de poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá de organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

45.19 Violencia hacia los profesionales

Sin perjuicio de las medidas preventivas que se adopten para evitar situaciones de violencia en el puesto de trabajo contra el personal, provocadas por pacientes/usuarios o bien por sus familiares o personas vinculadas (personas sin relación familiar que acompañan al paciente/usuario), cuando el personal sea víctima de un episodio de violencia durante el ejercicio de sus tareas o en acciones relacionadas con estas, sea en el puesto de trabajo u otra localización, el procedimiento a realizar por parte de la empresa será el siguiente:

1. Elaborar un protocolo de actuación frente a la violencia ocupacional externa y/o ante la existencia de riesgo

CVE-DOGC-B-22147124-2022

de que se pueda producir esta. Este protocolo, una vez elaborada, será difundido a todo el personal y tendrá que contemplar los siguientes elementos:

- a. Canales de comunicación escrita y/o sistema de registro del incidente violento.
 - b. Protocolo de investigación de dicha denuncia, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de sus Delegados/as de prevención (u otras personas designadas) y del Servicio de Prevención.
 - c. Elaboración de conclusiones y acciones derivadas de las mencionadas conclusiones, si fuera el caso.
2. El Comité de Seguridad y Salud o una comisión específica paritaria creada para tal fin, tendrán que discutir e identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo y de los pacientes/usuarios/familiares/personas vinculadas y evaluarlos.

Artículo 46

Comedores

46.1 Todas las empresas de más de 25 personas trabajadoras afectadas por este Convenio tienen que disponer de un local debidamente habilitado para comer en el centro de trabajo.

En este local se tienen que proporcionar comidas o cenas al personal que necesite hacer estas comidas en el centro de trabajo por razón de su horario de servicio. Tiene derecho, además, si la entrada o la salida del horario laboral coincide en media hora, antes o después, con la comida o la cena, y siempre que el local permanezca abierto.

Las empresas no pueden modificar los horarios actuales de apertura y cierre de estos locales para comida sin un acuerdo previo con el Comité de empresa o los Delegados de personal.

46.2 El precio de las comidas se establecen en el anexo IX por comida o cena y será regularizado en los mismos porcentajes que el resto de conceptos económicos.

46.3 Las empresas que no han establecido este servicio para ambas comidas o para una de ellas tienen que fijar el horario de acuerdo con el Comité de empresa.

El personal tiene que solicitar este servicio con suficiente tiempo, de acuerdo con la normativa interna establecida.

46.4 En los turnos en que no haya comedor abierto se asegurará también que los/las trabajadores/as puedan obtener la comida, especialmente en el turno de noche.

Capítulo 4

Ingresos, ceses y ascensos

Artículo 47

Ingresos

Se establece un periodo de prueba para el personal que ingresa para prestar servicios en las empresas afectadas a este Convenio, que corresponde a:

- a) 6 meses para los grupos 1 y 6
- b) 4 meses para los grupos 2 y 7
- c) 2 meses para los grupos 3 y 8
- d) 1 mes para los grupos 4, 5, 9 y 10.

Artículo 48

Modalidades contractuales

48.1 Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Se estará al que dispone el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores con las siguientes particularidades:

a) Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Calificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivos del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El personal contratado recibirá el 70% de la retribución durante el primer año de su contrato.

48.2 Contrato formativo en alternancia

Se estará al que dispone el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores con las siguientes particularidades:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la calificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que poseen otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) El personal contratado recibirá el 60% de la retribución durante el primer año de su contrato y del 75% al segundo.

48.3 Contratos por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción se regirá por el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con las siguientes particularidades:

a) En aquellos casos en los cuales las circunstancias de la producción se deban a incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y las oscilaciones, que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre la ocupación estable disponible y el que se requiere:

La duración máxima de este contrato será de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

b) En caso de que el contrato se hubiera concertado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada:

La duración máxima de este contrato será de 90 días en el año natural independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días las concretas situaciones, que tendrán que estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, tendrá que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En el contrato, que se hará siempre por escrito, se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes del personal. Una vez finalizado el contrato si no se convierte en indefinido, el personal tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 12 días de sueldo por año trabajado. La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de personas trabajadoras fijas, en las empresas de más de 10 personas trabajadoras.

48.4 Contratos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, y se les respetará el límite en materia de descansos y jornada establecidos en la Ley y en el presente Convenio colectivo. Naturalmente, si una persona trabajadora ha sido contratada para prestar servicios los fines de semana, no podrá disfrutar de los dos domingos festivos en el mes previstos en el artículo 33 del Convenio.

A todos los efectos, se entiende por vacante aquel puesto de trabajo que ha sido definido por la empresa como lugar de carácter estable y que no está efectivamente cubierto.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Las empresas velarán por el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua con el fin de favorecer su progresión y movilidad profesional, en iguales condiciones que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En caso de que la jornada diaria sea inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y se realice de forma partida, será posible efectuar como máximo 2 interrupciones de la jornada. Si se pacta la 2ª interrupción, será por causas organizativas razonables y se comunicará por escrito al Comité de empresa.

Dado que es frecuente que las personas trabajadoras a tiempo parcial quieran ampliar su jornada a tiempo completo, aunque sea temporalmente, se establece lo siguiente:

En el supuesto que, por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, ya sea por una sustitución de una persona trabajadora que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera podido dar lugar a una nueva contratación de duración determinada, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en suspenso hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada y, en este momento, se retomará el anterior contrato a tiempo parcial de origen.

Esta nueva jornada temporal en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias.

Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que todas aquellas personas trabajadoras que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud a la empresa dentro del último trimestre de cada año.

La empresa, durante el año natural siguiente, cuando exista una vacante a tiempo completo que comporte la necesidad de una nueva contratación, lo ofrecerá a aquella persona trabajadora que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil y las aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y lleve como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

En aquellos centros que, por la cobertura de contratos indefinidos, tengan establecido un procedimiento que cumpla los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, las personas trabajadoras a tiempo parcial temporal que quieran acceder tendrán que concurrir en la correspondiente convocatoria y de acuerdo con sus bases.

Los cambios de jornada se comunicarán a la oficina de trabajo de la Generalidad de Cataluña y a la Tesorería de la Seguridad Social.

En lo que hace referencia en las horas complementarias, se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

El número de horas complementarias que se pueden pactar en un contrato a tiempo parcial no puede exceder del 50% del número de horas ordinarias, sin que la suma de horas ordinarias, horas complementarias pueda exceder del límite de la jornada máxima establecida en el presente Convenio colectivo.

La dirección del centro podrá distribuir las horas complementarias, respetando las siguientes condiciones:

Dentro de cada año natural y 1º trimestre del año siguiente, el total de horas complementarias pactadas podrán ser distribuidas por la dirección, en función de las necesidades del centro.

En ningún caso se podrán transferir más allá del 1º trimestre del año siguiente las horas complementarias no realizadas dentro del correspondiente año natural.

La persona trabajadora tendrá que conocer el día y la hora de realización de las horas contratadas con un preaviso de 7 días, excepto los casos de perentoria e imprevisible necesidad.

Trimestralmente, las empresas facilitarán información al Comité de empresa sobre la contratación a tiempo parcial, y la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.

48.5 Contrato fijo de servicios discontinuos.

Se estará al que dispone el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores según RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes particularidades:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos,

determinados o indeterminados.

Así mismo, el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsible, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Estos contactos podrán ser celebrados tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Artículo 49

Preaviso de cese

El personal que cese voluntariamente tendrá que comunicarlo por escrito a la dirección, por duplicado y quedándose una el personal; en este sentido se establecen los plazos de preaviso siguientes:

- a) Personal de los grupos 1, 2, 6 y 7: 30 días naturales
- b) Personal de los grupos 3 y 8: 20 días naturales
- c) Personal de los grupos 4, 5, 9 y 10: 15 días naturales

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración que corresponde a los días que se ha atrasado el preaviso.

Artículo 50

Ascensos

Para cubrir las vacantes que hay a los diferentes grupos profesionales que no implican tareas de dirección, mando o supervisión, tiene preferencia, con las mismas condiciones, el personal de la empresa debidamente capacitado de acuerdo con las necesidades de la vacante para cubrir, y con el criterio de antigüedad en esta capacitación. Esto, independientemente de la categoría de procedencia.

La convocatoria de ascensos se comunicará al comité de empresa o representantes de las personas trabajadoras y se hará la publicidad adecuada a todo el personal.

Artículo 51

Cambio de turno

En caso de igualdad se establece preferencia de antigüedad en el grupo para el cambio de turno. En todo caso, hay que respetar las preferencias establecidas en preceptos de derecho necesario (por ejemplo, por estudios).

Las plazas vacantes se comunicarán al Comité de empresa o representantes de las personas trabajadoras y se hará la publicidad adecuada a todo el personal.

Capítulo 5

Organización

Artículo 52

Clasificación profesional. Criterios generales

El personal se clasifica en grupos funcionales y niveles profesionales en atención a las funciones que se desarrollen y en conformidad con las definiciones que se detallen.

La estructura profesional que se establezca tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos con una denominación de los puestos de trabajo y definición de su contenido funcional que esté de acuerdo con la titulación académica que se deriva de los

CVE-DOGC-B-22147124-2022

actuales ciclos formativos, sin perjuicio de los niveles salariales diferenciadores establecidos en su origen.

Se excluyen de este ámbito de clasificación:

(A) El personal de alta dirección

Que se regirá de acuerdo con todo aquello que establecen sus propios contratos y también en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

(B) Personal directivo y mandos

Dado que estos puestos de trabajo integran funciones clave de la organización y que requieren para su desarrollo un grado amplio de autonomía profesional y se valoran en base a objetivos estratégicos y consecución de resultados.

Estos lugares comportan un grado de mando y/o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

A razón del cargo confiado el personal directivo y de mando/supervisión se clasifica en:

Mando superior

Mando intermedio

Artículo 53

Áreas funcionales

Se establecen las siguientes áreas funcionales en relación al contenido general de la prestación de servicios, con independencia de las titulaciones necesarias.

Se definen dos áreas funcionales: El área asistencial y el área de administración y servicios generales

Asistencial:

Comprende el conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y alcanzando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las cuales solo se exige calificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

administración y servicios generales:

a) El área de administración comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros y servicios, siendo estos a título de ejemplo, la gestión de personal, tareas de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con las cuales configuren el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, comunicación interna y externa de los servicios y centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Así mismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar para las cuales solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

b) El área de servicios generales comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que alcanzan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 54

Grupos profesionales y niveles

54.1 Grupos de área asistencial

Facultativos (grupo 1)

Son los graduados superiores, que proveídos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para ejercer su profesión, son empleados por la Institución/Entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones para el cual son contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son los licenciados en: medicina, farmacia, química, biología, odontología.

Contenido funcional: Estos puestos de trabajo tienen funciones de tipo asistencial, docente y/o investigadora, pero no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo. Sin embargo, con la colaboración de otro personal cualificado, estos profesionales ejercen funciones de dirección, supervisión y evaluación de las diferentes fases del proceso de atención, incluyendo la prestación personal directa de los servicios.

Diplomados (grupo 2)

Son los graduados medios que provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas en el puesto de trabajo y funciones para las cuales son contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son los diplomados en: enfermería, fisioterapia, óptica-optometría, logopedia, podología, terapia ocupacional, trabajo social, educación social.

Contenido funcional: El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional no se describen puesto que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para el desarrollo de cada una de ellas. Sin perjuicio de esto, corresponde a los profesionales sanitarios diplomados la prestación de los cuidados y servicios que les son propios orientados al mantenimiento, rehabilitación y recuperación de la salud, así como la prevención de enfermedades e incapacitados, actividades que desarrollan en colaboración con los profesionales sanitarios de nivel facultativo en las diferentes fases del proceso asistencial.

Técnicos superiores de formación profesional (grupo 3)

Es el personal que acreditando una titulación de formación profesional de grado superior dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente están capacitados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para el cual fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde presten servicios.

Los puestos de trabajo de este grupo son los titulados en: Técnico superior de laboratorio de diagnóstico clínico; en higiene bucodental y educación sanitaria; en imagen para el diagnóstico y en protección radiológica; en dietética, nutrición, educación sanitaria e higiene de alimentos; en ortoprotésica y ortopedia; en anatomía patológica y citología; en gestión de residuos; en radioterapia; en audiometría, en documentación sanitaria y codificación.

Contenido funcional: Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción puesto que las tareas a realizar quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Técnicos de grado media de formación profesional (grupo 4)

Es el personal que, con una titulación de formación profesional de Grado Medio dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las cuales fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde prestan servicios.

Los puestos de trabajo de este grupo son los titulados en:

Cuidados auxiliares de enfermería: Auxiliar de enfermería, auxiliar geriátrico, auxiliar bucodental, auxiliar salud mental, auxiliar de esterilización, auxiliar pediátrico, auxiliar de atención primaria y cuidado de enfermería a domicilio.

Farmacia: Técnico en almacén de medicamentos y en farmacia hospitalaria.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Contenido funcional: Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción puesto que las tareas a realizar quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Ayudantes (grupo 5)

El personal englobado en este grupo colabora con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los cuales ayudan y de los cuales dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, medio o técnicos de formación profesional.

Los puestos de trabajo de este grupo son: Mecánico/a sanitario/a y mozo /a de clínica.

54.2 Grupo de área de administración y servicios generales

Licenciados e ingenieros (grupo 6)

Son los titulados superiores, que proveídos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, son empleados por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones para las cuales son contratados:

Los puestos de trabajo de este grupo son los licenciados en: Psicología, sociología, ingeniería, economía, derecho, arquitectura, informática ...

Contenido funcional: Estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señalados por razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Diplomados e ingenieros técnicos (grupo 7)

Son los graduados de grado medio que proveídos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, son empleados por la Institución/Entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones para las cuales son contratados:

Los puestos de trabajo de este grupo son los diplomados en: Ingeniería técnica, en relaciones laborales, en empresariales.

Contenido funcional: El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional no se describe puesto que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para el desarrollo de cada una de ellas.

Técnicos de grado superior y equivalentes (grupo 8)

Es el personal que, con una titulación de formación profesional o formación equivalente, o bien con una capacitación y competencia probada en relación con el puesto de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las cuales fueron contratados.

Contenido funcional: El contenido funcional de los respectivos lugares englobados en este grupo profesional, es meramente enunciativo, y puede ser limitado o ampliado con tareas similares a las encargadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del servicio.

El personal englobado en este grupo debe de efectuar y/o colaborar en la realización de tareas de gestión, técnicas, de administración, finanzas, documentación y archivo, informáticas, de recursos humanos, recepción, atención al cliente, secretariado, etc., y actúa bajo control y supervisión directa del superior del que depende.

Este grupo se articula bajo diferentes sub clasificaciones y ámbitos de actividad, así como en función del grado de responsabilidades, iniciativa y nivel de capacitación, competencia y experiencia acreditada en cada caso.

Los puestos de trabajo de este grupo son: Oficiales administrativos, programador informático, oficial de oficios varios y cocinero

Técnicos de grado medio y equivalentes (grupo 9)

Es el personal con una amplia y probada capacitación en relación con el puesto de trabajo, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para el cual ha sido contratado.

El personal englobado en este grupo colabora con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los

CVE-DOGC-B-22147124-2022

cuales ayudan y de los cuales dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, mediano o técnicos de formación profesional.

Los puestos de trabajo de ETT grupo son: Auxiliar administrativo, informáticos de derecho medio, conductor de ambulancia, Técnico de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios varios, telefonista y recepcionista

Ayudantes (grupo 10)

Es el personal del ámbito de servicios generales que, con titulación académica de graduado escolar o equivalente, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, ejecutan operaciones necesarias de apoyo a la actividad de la organización, de acuerdo con instrucciones específicas y precisas del personal del que dependen o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, encargados al puesto de trabajo y funciones para los cuales fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

Ayudante de oficios diversos, Ayudante de conductor de ambulancia, conserje, ordenanza, portero/a, vigilante, camarero, limpiador/a, lavaplatos, lavador/a y mozo/a de servicios varios.

54.3 Los niveles

Todos los grupos profesionales tendrán como mínimo 2 niveles, básico y superior, en los cuales el personal por petición individual y escrita podrá progresar en función del tiempo de permanencia en el nivel de origen y horas de formación en función del grupo profesional.

En cuanto a los criterios para pasar del nivel básico al superior serán el de tener cuatro años de antigüedad en el grupo dentro de la empresa y tener acreditadas las siguientes horas de formación específica del puesto de trabajo:

Grupos: 1, 2, 6 i 7: 60 horas

Grupos: 3, 4, 8 i 9: 40 horas

Grupos: 5 i 10:30 horas

54.4 Carrera profesional (CP)

La Ley de Ordenación de las Profesionales sanitarias establece en su Título III el reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios grupos 1 y 2. En concreto el artículo 38.2 indica que los centros sanitarios privados en los cuales existan profesionales sanitarios que presten servicios por cuenta ajena podrán establecer procedimientos para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera de estos profesionales.

El contenido de la Ley de Ordenación de las Profesionales sanitarias, se centra en regular las condiciones de ejercicio y los respectivos ámbitos profesionales, así como las medidas que garanticen la formación básica, práctica y clínica de los profesionales.

En virtud de todo esto, la Ley tiene por finalidad dotar al sistema sanitario de un marco legal que contemple los diferentes instrumentos y recursos que hagan posible la mayor integración de los profesionales en el servicio sanitario, en el preventivo y en el asistencial, tanto en su vertiente pública como en la privada, facilitando la corresponsabilidad en el logro de los fines comunes y en la mejora de la calidad de la atención sanitaria prestada a la población, garantizando, así mismo, que todos los profesionales sanitarios cumplan con los niveles de competencia necesarios para tratar de seguir salvaguardando el derecho a la protección de la salud.

1.- Se establece para los grupos 1 y 2 un modelo de carrera profesional con las siguientes características:

Voluntariedad: Los profesionales participarán de manera voluntaria en el sistema, tanto en cuanto al acceso como en los cambios de nivel, sin que pueda tener carácter obligatorio.

Universalidad: Todos los/las trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos podrán tener acceso.

Reconocimiento económico: Cada profesional tendrá la asignación económica que se determine.

Consolidable: Todos los niveles actuales (2 y 3) tendrán carácter no revisable. No obstante, en el momento que se creara un nuevo nivel, se decidirá sobre los criterios para su consolidación en las futuras negociaciones.

Estructura en niveles: Para reconocer la mejora progresiva de los profesionales se establecerá un nuevo nivel 3 que se estructurará en una tabla anexa al Convenio y su adhesión estará estipulada por los criterios manifestados en este documento.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Evaluable: La participación en el sistema será evaluable mediante un sistema objetivo de evaluación.

2.- Cada centro de trabajo creará una Comisión con carácter paritario de evaluación y seguimiento entre la dirección del centro y el Comité de empresa y/o sus Delegados/as para hacer el seguimiento de las convocatorias y solicitudes y evaluar a los candidatos/as con criterios específicos, de forma objetiva, y siempre adaptado al grupo profesional al cual el candidato/a pertenezca, como también establecerá la determinación de las fechas de las siguientes convocatorias y en caso de existir carrera profesional propia del centro, se determinará su aplicación. En caso de discrepancia, la última decisión la tomará la dirección de la empresa, la cual entregará informe por escrito al solicitante.

3.- La Comisión creada a tal efecto es reunirá como mínimo semestralmente para la valoración y evaluación de la documentación recogida durante el periodo comprendido entre la última convocatoria y la convocatoria en curso.

4.- La documentación presentada por el personal se hará por duplicado quedando en posesión de una copia sellada la persona trabajadora implicada. El pago correspondiente al cambio de nivel siempre se hará con efectos económicos desde la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando se cumplan los requisitos, sea cual sea la fecha en que se apruebe la misma.

5.- Tal como especifica la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias en su artículo 37 punto 3, podrán acceder de forma voluntaria a la carrera profesional los profesionales establecidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada Ley, por lo tanto, al ser un concepto al que se accede voluntariamente no podrá ser compensable ni absorbible. Cada nivel otorgado será compensado económicamente según tabla anexa.

Requisitos generales de acceso: Para acceder al sistema de carrera profesional habrá que cumplir los siguientes requisitos:

Pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2 según la clasificación establecida en el Convenio colectivo.

Para el reconocimiento de la carrera profesional se tendrá en cuenta la fecha de ingreso a la empresa, siempre y cuando la relación que los una sea de carácter indefinido y en el mismo grupo para el cual se pide el reconocimiento de nivel. El tiempo a computar tendrá que corresponder al grupo profesional para el que se solicita el reconocimiento de nivel. Cuando la persona trabajadora tenga la condición de indefinida se tendrá en cuenta como requisito para solicitar el cambio de nivel todo el tiempo de vinculación a la empresa.

Tiempo necesario por el logro de los niveles será:

Nivel 3: 7 años de permanencia en el nivel 2.

Gestión y evaluación del sistema de carrera profesional: Las áreas de evaluación para los diferentes niveles del sistema se incluyen en 2 bloques. Estos se meritarn conjuntamente considerando la equivalencia 1 hora = 1 punto; con 100 puntos se accederá al cambio de nivel del 2 al 3. Los puntos para el cambio de nivel se lograrán sumando ambos bloques siguientes:

1.- Méritos por formación y/o docencia y/o investigación específica de la propia profesión. Se valorará según las horas realizadas por los profesionales en estos ámbitos o los créditos de formación, que se contabilizarán siempre según su equivalencia a horas. No obstante, para poder pasar de nivel, se considerará la formación realizada en los 7 años anteriores a la fecha de la presentación de la documentación para acceder al cambio de nivel, así como toda aquella formación realizada y no presentada en el logro del nivel 2 previo.

Nivel 3: 100 puntos

La Comisión con carácter paritario de cada centro decidirá la ponderación de los indicadores de formación y/o docencia y/o investigación.

2.- Dominio profesional de la actividad asistencial y compromiso con la organización donde se trabaja.

Nivel 3: 100 puntos

La Comisión con carácter paritario de cada centro decidirá la ponderación de los diferentes indicadores de la actividad asistencial y compromiso.

- Cada nivel tendrá una dotación económica mensual (x14) según el grupo profesional de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo XIII.

3.- Si no se pudiera constituir la Comisión de evaluación se accederá a la carrera profesional con 120 horas de formación específica de la propia profesión.

54.5 Sistema de Incentivación Profesional (SIP)

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Se establece para todos los grupos profesionales, excepto los grupos 1 y 2, un modelo de Sistema de Incentivación Profesional que tendrá un nuevo nivel tres, en el cual el personal por petición individual y escrita podrá progresar en función del tiempo de permanencia en el nivel 2 y en función de las horas de formación según el grupo profesional.

Criterio para cambio de nivel 2 al 3

1.- Permanencia en el nivel 2 de 7 años.

2.- Formación: Se considerará la formación realizada en los 7 años anteriores a la fecha de la presentación de la documentación para acceder al cambio de nivel, así como toda aquella formación realizada y no presentada en el logro del nivel 2 previo. Estas horas de formación serán específicas de la propia profesión. Para lograr el nivel 3 serán las siguientes:

Grupos 6 y 7: 70 horas

Grupos 3, 4, 8 y 9: 50 horas

Grupos 5 y 10: 40 horas

Cada nivel tendrá una dotación económica mensual (x14) según el grupo profesional de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo XIV.

El concepto de Sistema de Incentivación Profesional (SIP) no podrá ser compensable ni absorbible.

De forma ordinaria el sistema de cambio de nivel se solicitará a la empresa cuando se logre la formación y los años de permanencia en la empresa establecidos por cada nivel. La documentación presentada por el personal se hará por duplicado quedando en posesión de una copia sellada la persona trabajadora implicado/a. El pago correspondiente al cambio de nivel siempre se hará con efectos económicos desde la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando se cumplan los requisitos, sea cual sea la fecha en que se apruebe la misma.

En caso de haber discrepancias en la hora de acceder al cambio de nivel 3 por parte del trabajador se podrá trasladar a la Comisión evaluadora para revisar el expediente.

En los artículos 54.4 y 54.5 se establece el siguiente:

En ningún caso se podrá pasar del nivel 1 al 3 directamente.

Durante las bajas por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, acogida y adopción, el tiempo transcurrido será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo para poder solicitar el nivel de carrera profesional o sistema incentivación profesional.

Durante los periodos de representación legal de las personas trabajadoras y/o de liberación sindical, aunque las horas usadas para hacer esta tarea sobrepasen el máximo crédito horario establecido en el Convenio de aplicación, se continuará percibiendo el complemento de carrera profesional o sistema de incentivación profesional en el nivel que se tuviera reconocido en el momento de su paso a la condición de RLT y/o de liberado sindical, o en los niveles que se vayan logrando. Si la RLT y/o liberado sindical presentara convocatoria para pasar de nivel, se tendrán en cuenta los años de permanencia en el anterior nivel según lo que disponen los artículos 54.4 y 54.5 y el artículo 69 del presente Convenio.

Capítulo 6

Representación colectiva

Artículo 55

Comités de empresa y delegados de personal

La representación colectiva del personal se tiene que llevar a cabo mediante los Delegados de personal o, si se tercia, los comités de empresa, que, en todo caso, se tiene que constituir en conformidad con la legislación vigente.

Sus derechos, obligaciones y garantías se tienen que regir de conformidad con el Título 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

CVE-DOGC-B-22147124-2022

trabajadores si bien le son reconocidas, entre otros, las funciones y los derechos siguientes:

Los/las representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados y consultados por la empresa sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y la evolución de la ocupación de la misma.

Se entiende por información, la transmisión de datos por el empresario/a a los representantes legales de las personas trabajadoras, a fin y efecto que este tenga conocimiento sobre una cuestión determinada y pueda analizarla. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y apertura de diálogo entre empresario/a y representantes legales de las personas trabajadoras sobre cuestiones determinadas, incluyendo, si procede, un previo informe por su parte.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras actuarán con el desempeño de sus derechos y obligaciones por ambas partes, teniendo presentes tanto los intereses de la empresa como del personal.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informado trimestralmente sobre:

- a) La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- b) Sobre la propia situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en la ocupación, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario/a de la celebración de nuevos contratos, con la indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que se utilizarán, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- e) También tendrán derecho a recibir la información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad y de oportunidad entre hombres y mujeres, entre las que consten los datos sobre la proporción entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y de haberse establecido un plan de igualdad sobre la aplicación del mismo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, con la periodicidad que corresponda, tendrá derecho a:

- f) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa, prevista de forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en iguales condiciones que estos.
- g) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.
- h) Ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los cuales se basan los algoritmos o sistema de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo el acceso y mantenimiento de la ocupación, incluido la elaboración de perfiles.
- y) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Así mismo los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la copia básica de los contratos y las notificaciones de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de 10 días siguientes al hecho.

j) Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura de la ocupación en la empresa o centro de trabajo, así como ser informado trimestralmente sobre la evolución probable de la misma, incluyendo la consulta cuando se prevengan cambios en su respeto.

k) Así mismo, tienen derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en referencia a la organización del trabajo y en los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tiene derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo por la ocupación.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a emitir informes, con carácter previo

CVE-DOGC-B-22147124-2022

a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

k.1.- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de la misma.

k.2.- Las reducciones de jornada

k.3.- El traslado total o parcial de las instalaciones

k.4.- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de la ocupación.

k.5.- Los planes de formación profesional en la empresa.

k.6.- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

La información tendrá que ser facilitada por parte del empresario/a a los representantes legales de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una forma y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes legales de las personas trabajadoras proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y contenidos apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal forma que permita a los representantes de las personas trabajadoras, en base a la información recibida, reunirse con el empresario/a, obtener una respuesta justificada al eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones a fin y efecto de que en su caso, poder llegar a acuerdo sobre las cuestiones indicadas y todo esto sin perjuicio de las facultades que le son reconocidas al empresario/a a el respeto en relación de cada una de las cuestiones. En todo caso la consulta deberá de permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario/a a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones.

k.7.- Los informes que tengan que emitir los representantes legales de las personas trabajadoras deberán elaborarse en el plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitadas y emitidas las informaciones correspondientes.

k.8.- Derecho a acumular en uno o más miembros del Comité de empresa o Delegados de personal o Delegados sindicales, el que reste de las horas sindicales no utilizadas por los otros representantes del personal de su crédito disponible, sin que por la mencionada acumulación pueda exceder ninguno de ellos de un máximo de 120 horas.

k.9.- Las horas empleadas por los Comités de empresa o los delegados de personal, para reuniones convocadas por la dirección de la empresa tienen que ser en todo caso retribuidas, sin que se computen dentro del crédito de las horas sindicales.

k.10.- Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que les hagan falta para llevar a cabo el ejercicio adecuado de su tarea negociadora.

k.11.- El empresario/a no puede denegar una salida sindical solicitada por el cargo sindical con el tiempo mínimo de 24 horas, en caso de que el delegado haya agotado el crédito mensual de horas sindicales, las que lo ultrapasen no tienen derecho a retribución.

k.12.- Se reconoce a los delegados de personal y a los miembros del Comité de empresa el derecho a expresar con total libertad o sus opiniones en cuanto a la representación sindical, como también la libertad en el ejercicio del cargo, de conformidad con la legislación vigente.

k.13.- Los Delegados de personal y los miembros del Comité de empresa que no estén afiliados a ninguna central sindical pueden usar su crédito de horas sindicales para conseguir información, asesoramiento y, si así lo deciden, para acudir a las reuniones abiertas convocadas por los sindicatos, en caso de que se decidan cuestiones de su interés.

k.14.- Cuando una persona trabajadora reúna la condición de miembro de Comité de empresa y Delegado sindical podrá acumular las horas.

k.15.- Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal, en los plazos establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 56

Secciones sindicales

El personal afiliado a un sindicato, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrá:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo que establecen los estatutos del sindicato.
- b) Realizar reuniones, después de haberlo notificado previamente al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir información que le envíe su sindicato.

Sin perjuicio de lo que este Convenio colectivo establece, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tienen representación en los Comités de empresa y en los órganos de representación que se establecen en las administraciones públicas o que tienen delegados de personal tienen los derechos siguientes:

- 1) A disponer de un tablón de anuncios que se tiene que localizar en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el acceso adecuado del personal, para facilitar la difusión de los avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general.
- 2) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- 3) A la utilización, en las empresas o los centros de trabajo de más de 200 trabajadores/as, de un local adecuado donde puedan llevar a cabo sus actividades.

En las empresas o, si procede, los centros de trabajo que ocupan más de 200 trabajadores/as, sea cual sea el tipo de contrato que los vincule, las secciones sindicales que pueden constituir el personal afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas tienen que ser representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados, en la empresa o en el centro de trabajo.

Sea por acuerdo, sea mediante la negociación colectiva, se puede ampliar el número de delegados establecidos al nivel a que hace referencia este párrafo, que, en conformidad con la plantilla de la empresa o, si fuese necesario, de los centros de trabajo, le corresponden a cada uno.

A falta de acuerdos específicos al respecto, hay que determinar el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que han obtenido el 10% de los votos en la elección del comité de empresa o en el órgano de representación de las administraciones públicas de acuerdo con la escala siguiente:

De 200 a 750 trabajadores/as: 1

De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3

De 5.001 en lo sucesivo trabajadores/as: 4

Las secciones sindicales de los sindicatos que no han obtenido el 10% de los votos tienen que ser representadas por un solo delegado sindical.

Los Delegados sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de empresa, tienen las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, como también, independientemente de los derechos que establece este Convenio colectivo, los derechos siguientes:

1. Tener acceso a la misma información y documentación de que dispone el Comité de empresa por medio de la empresa. Los delegados sindicales están obligados a guardar secreto profesional en las materias en que se procede legalmente.
2. Asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones del Comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, o de los órganos de representación que se establezcan a las administraciones públicas.
3. Ser escuchados por la empresa antes de adoptar cualquier medida de carácter colectivo que afecte el personal en general y los afiliados a su sindicato en particular, especialmente en los casos de despido o sanción.

Artículo 57

Cuota sindical

Por requerimiento de los Delegados sindicales, o directamente por los sindicatos o centrales sindicales, la empresa tiene que descontar del recibo de salarios mensuales del personal que lo solicite expresamente el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato. Las cuotas así recaudadas se tienen que librar en el plazo de los 15 días siguientes al descuento al representante del sindicato o central mediante un talón nominativo, y con la especificación de los descuentos o las cuotas que corresponden a cada persona trabajadora. La empresa tiene que recibir el recibo correspondiente. Para hacer el descuento de la cuota sindical es imprescindible que cada persona trabajadora lo autorice y lo solicite mediante un escrito dirigido a la dirección de la empresa y con la especificación de la central sindical a quien se tiene que librar, la cuantía mensual de la cuota y la orden que se libre el importe al Delegado sindical a la empresa, o directamente al sindicato o la central sindical.

La solicitud y la mecánica del descuento tiene efectividad por periodos de un año natural completo, aunque se efectúe mensualmente, salvo que el interesado, deje el lugar, que también tiene que comunicar por escrito.

Capítulo 7

Contrato de relevo

Artículo 58

Contrato de relevo

Se podrá utilizar el contrato de relevo para sustituir a una persona trabajadora que concierte con su empresa la jubilación parcial y en consecuencia una reducción de jornada de trabajo entre los límites legalmente establecidos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho en la pensión de jubilación contributiva, con excepción de la edad, que tendrá que ser inferior como máximo en cinco años a la exigida.

La duración del contrato de relevo será indefinida o en todo caso igual al mismo tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para llegar a la edad de jubilación que se refiere el párrafo anterior, la jornada deberá de ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el personal sustituido.

El puesto de trabajo del personal relevista podrá ser el mismo del personal sustituido u otro similar, entendiéndose por tal, salvo el caso de personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo 8

Ambulancias

Artículo 59

Carné profesional para los conductores de ambulancia

Las empresas que tienen a sus plantillas conductores de ambulancias tienen que iniciar los trámites necesarios para la obtención del carné profesional ante las autoridades competentes.

Artículo 60

Descanso en los casos de jornadas especiales

Los conductores de ambulancias, como también, si se tercia, cualquier otra persona trabajadora que tenga que hacer un viaje de más de 24 horas de duración, tienen derecho, al acabarlo y de retorno en el centro de trabajo, a un tiempo de reposo mínimo de 8 horas antes de empezar una nueva jornada laboral o el nuevo servicio que les sean asignados. En el supuesto que este reposo coincida, total o parcialmente, con su jornada habitual de reposo, hay que retribuir las horas de coincidencia.

Capítulo 9

Régimen disciplinario

Artículo 61

Responsabilidad

Todo el personal, sin ninguna excepción, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que establece este Convenio y la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso tenga.

Artículo 62

Faltas

Se considera falta, todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario al que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Artículo 63

Tipos de faltas

Cualquier falta cometida por el personal se clasificará en:

1. Leve
2. Menos grave
3. Grave
4. Muy grave

Artículo 64

Definición de faltas

64.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superiores a 10 minutos e inferiores a 20 minutos, que no originen un perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o inconsideración con aquellas personas que el personal se relacione durante el servicio.
- c) Carencia de pulcritud personal.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en un plazo máximo de 5 días después de haberlo hecho.
- f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

64.2 Faltas menos graves:

- a) La reiteración o reincidencia de la comisión de faltas leves.
- b) El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no

CVE-DOGC-B-22147124-2022

originara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

d) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes a su producción.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia, no fuera manifestada de palabra, podrá ser considerada falta grave.

f) La imprudencia en el trabajo respecto de lo que prevé cualquier de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

64.3 Faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) Pronunciar blasfemias en acto de servicio, así como tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Falsar datos aportados en las declaraciones hechas para cualquier de los efectos legales, para los cuales se le soliciten.

f) La embriaguez siempre que no sea habitual, caso en el cual se considerará como falta muy grave.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, caso en el cual se calificarán como faltas muy graves.

64.4 Faltas muy graves:

a) Tendrán esta consideración todas las previstas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

b) La carencia de respeto y de consideración debidas a la intimidad de los compañeros de trabajo, jefes o superiores, y las ofensas verbales o físicas de orden sexual ejercidas contra cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, se sancionarán con el máximo rigor en el supuesto de que fueran ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica.

Artículo 65

Graduación de faltas

La relación y graduación de las faltas, que anteriormente se han relacionado, no es limitada, sino meramente enunciativa, y tienen que ser completadas, en su caso en los reglamentos de régimen interno de las empresas.

Artículo 66

Abuso de autoridad

También se considerará falta muy grave el abuso de autoridad por parte de los jefes.

Artículo 67

Acoso sexual

Se considerará falta grave o muy grave el acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el género que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre que esta conducta sea indeseable, irracional y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma; y cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base por una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la

CVE-DOGC-B-22147124-2022

formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Artículo 68

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas menos graves: Suspensión de trabajo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas graves: Suspensión de trabajo y sueldo de 10 hasta 20 días
4. Por faltas muy graves: Suspensión de trabajo y sueldo de 21 a 60 días, traslado de departamento o servicio por un periodo de 3 meses hasta 1 año. Inhabilitación para subir de categoría durante 3 años como máximo, despido.

Capítulo 10

Formación continuada

Artículo 69

Formación continuada

Las partes firmantes acuerdan trabajar conjuntamente por y para el reconocimiento y aplicación en el sector del sistema de calificaciones profesionales, fomentar e impulsar la formación continua en el sector de la sanidad privada en Cataluña, para incidir en la promoción profesional y en la igualdad de oportunidades.

Se tomará como referencia el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) vigente en cada momento, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Cataluña.

A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio colectivo, acuerdan que las funciones que hasta este momento recaerían en la Comisión paritaria sectorial de formación, las llevará a cabo la Comisión sectorial de formación profesional del sector sanidad de Cataluña (CPSFSC), constituida al amparo de lo que está dispuesto en el Capítulo correspondiente del referenciado AIC vigente.

Cuando en las reuniones de la CPSFSC se traten temas derivados del desarrollo de este Convenio colectivo, la representación de las distintas organizaciones se ajustará a la composición de la Comisión paritaria de seguimiento del Convenio.

En este sentido, las partes firmantes consideran necesario:

Adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo Sistema de Calificaciones.

Elaborar un plan estratégico de necesidades formativas que incida en la mejora de la competitividad de las empresas del sector y posibilite el desarrollo profesional y personal de las trabajadoras y de los trabajadores.

Proponer acciones formativas a las empresas.

Impulsar la formación de carácter transversal, ejemplo: idiomas, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), habilidades comunicativas, prevención de riesgos laborales, reciclaje, promoción profesional, etc.

Definir los centros de Formación Continua reconocidos en el sector, desde el punto de vista de la calidad de la impartición de las acciones formativas.

Planificar las necesidades formativas del sector.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Así mismo, en todas las empresas de más de 200 personas trabajadoras, se creará una comisión asesora de formación en la cual participarán un mínimo de dos miembros del comité de empresa, de carácter paritario. Esta comisión tendrá como funciones principales las de hacer propuestas en esta materia a la dirección, evaluar la formación y, entre otros:

Conocer la situación de la formación en prácticas de los/las alumnos/as de formación profesional reglada y ocupacional.

Evaluar de forma continuada las acciones formativas ejecutadas para retener objetivos y promover nuevas actividades formativas.

Impulsar y proponer medidas por el fomento de la formación en el centro de trabajo, entre otros, la comisión de formación de empresa negociará la posibilidad de establecer un crédito horario efectivo por el personal, siempre y cuando la actividad formativa sea de obligada realización por parte de la empresa, o esté reconocida/subvencionada por alguno de los diferentes Acuerdos estatales y/o autonómicos entre organizaciones empresariales, sindicales y/o las correspondientes administraciones y esté relacionada con el puesto de trabajo o la posible promoción o desarrollo laboral y/o profesional, a la empresa.

Elaborar criterios de selección de las /los participantes en las acciones formativas.

Vigilar por el correcto desarrollo y cumplimiento de los cursos y del uso correcto del posible crédito horario del personal.

Las que se acuerden por la propia comisión.

De acuerdo con el establecido en el artículo 23.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario. En caso de modificación del art 23.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se aplicará la nueva redacción del mismo.

La formación obligatoria por Ley no puede representar ningún coste por la persona trabajadora.

La formación realizada en materia sindical, durante el periodo de liberación sindical se considerará como formación relacionada con su puesto de trabajo. Para el resto de los representantes legales de los trabajadores, la formación en materia sindical se contabilizará en un máximo de 30 horas como formación relacionada con su puesto de trabajo.

Artículo 70

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Estas trabajadoras tienen derecho:

- 1) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- 2) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme al que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.
- 3) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que el personal tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo en otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.
- 4) La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el término máximo de quince días tendrá que optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.
- 5) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su

puesto de trabajo.

6) A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.

Artículo 71

Planes de igualdad

1. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

2. Las fases de un Plan de Igualdad tienen que ser: Diagnóstico de la situación, programación, implantación, seguimiento y evaluación.

3. En caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras las medidas indicadas tendrán que materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que se tendrá que negociar con la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas con plantillas de menos de 50 personas trabajadoras se tendrán que adecuar a la legislación vigente en cada momento.

Este será debidamente registrado en el organismo oficial competente y se librárá una copia a la representación de las personas trabajadoras.

4. Al objeto de elaborar los Planes de igualdad indicados, las empresas afectadas por esta obligación tendrán que seguir los procedimientos y criterios siguientes:

a) Las empresas elaborarán un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo respecto a la situación de los hombres y las mujeres valorando, entre otras, la situación en la empresa respecto a los aspectos siguientes:

a.1) Objetivos transversales:

Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se pretende establecer medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador.

Eliminar todos aquellos obstáculos, discriminaciones directas o indirectas que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (lugares de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

Hacer de la igualdad uno de los ejes centrales del plan estratégico de RH; avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.

Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.

Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan según el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper, con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguirla.

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

a.2) Objetivos específicos

Igualdad en el acceso a la ocupación y promoción

Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de RH y especialmente de selección de personal.

Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas. Diseñar formularios y entrevistas sin incluir aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y calificación demandadas para el lugar en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del lugar.

Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo.

Garantizar que las convocatorias de ingreso a la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, contratación y promoción de personal.

Igualdad en materia de formación

Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RH y a aquellas con cargos de responsabilidad.

Favorecer mediante la formación un marco conceptual común alrededor de la igualdad de género en la organización.

Establecer mecanismos de difusión en la plantilla para informar del proceso del Plan de igualdad de oportunidades en la empresa.

Sensibilizar a la plantilla en temas de equidad de género, especialmente en violencia de género, brecha salarial y corresponsabilidad en las tareas de tener que cuidar de las familias y de los hogares.

Existencia de discriminación retributiva

Garantizar una política retributiva neutra, sin sesgo de género.

Integrar el principio de no discriminación, tanto directa como indirecta en la política salarial.

Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género.

Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo

Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia, y en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

Garantizar, siempre que sea factible, que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.

Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Lenguaje e imagen corporativa no sexista

Garantizar en la empresa el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.

Asegurar el uso de un lenguaje que no invisibilice a las mujeres en la comunicación interna y externa de la empresa, así como la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

Salud laboral con perspectiva de género

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género.

Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Prevención en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género

Garantizar un entorno a trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso y de discriminación.

Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o identidad de género.

Garantizar el respeto a la intimidad y a la dignidad humana en el entorno de trabajo.

Asegurar que todas las personas trabajadoras están protegidas frente al acoso sexual, por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, y que conocen las medidas que la empresa habilita para la prevención y eliminación de estas situaciones.

Articular un procedimiento ágil y respetuoso para la puesta en marcha de los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género.

Facilitar un entorno laboral de apoyo a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

b) La elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad tendrá que ser negociado en conformidad con la normativa vigente en cada momento.

c) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o representación sindical, en los términos fijados legalmente, para fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar tendentes a lograr la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de género.

d) De este proceso de negociación se levantarán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador las partes tienen que negociar de buena fe y con el fin de llegar a un acuerdo. Antes de dar por acabado sin acuerdo el proceso negociador las partes tendrán que haber mantenido un periodo de negociación no inferior en un mes.

e) Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes de las personas trabajadoras el contenido del Plan de igualdad que tiene que afectar a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

f) La empresa fijará en el Plan de igualdad los objetivos concretos de igualdad a lograr, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, la duración estimada del Plan, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. La Comisión paritaria del Convenio asesorará y mediará, si así se solicita, para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad indicados, teniendo en cuenta en todas las actuaciones del Convenio la absoluta igualdad entre hombres y mujeres

6. Igualdad colectivo LGTBIQ+

Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de este colectivo. Estas medidas tienen que ser objeto de consulta y, si se tercia, de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras,

CVE-DOGC-B-22147124-2022

llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

Artículo 71bis

Auditoria retributiva de puestos de trabajo

En conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, todas las empresas con obligación de elaborar un plan de igualdad deberán tener un registro retributivo del total de la plantilla.

Este registro tendrá que realizarse en conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 72

Distribución irregular de la jornada: flexibilidad de horas

La aplicación de la flexibilidad favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas.

- a) Se establecerá el calendario laboral anual para cada persona trabajadora con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada.
- b) Para mejorar la organización del tiempo de trabajo a las empresas y dar una más óptima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad u otras circunstancias análogas, sin modificar estructuralmente las dotaciones de recursos humanos, se podrá establecer una flexibilidad de un máximo de 120 horas de la jornada anual de cada persona trabajadora, proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada.
- c) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto entre empresa y persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. De no existir acuerdo será potestad de la empresa.
- d) Se establecerá un preaviso de 5 días.
- e) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional al que pertenece el trabajador/a, valorando las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas, pero en todo caso, sin perjuicio de la facultad empresarial establecida al art. 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores de título movilidad funcional
- f) En caso de que la empresa tenga la necesidad de flexibilizar se dará prioridad a las personas trabajadoras que voluntariamente quieran dar cobertura a aquella demanda. En caso de no disponer de voluntarios se procurará que la afectación horaria sea rotatoria.
- g) La flexibilidad de horas no podrá superar el número de 60 por semestre. La recuperación o compensación se tendrá que hacer de la siguiente manera: para el segundo semestre del año natural se llevará a cabo como máximo antes de la finalización del primer trimestre del siguiente año; para el primer semestre del año natural se llevará a cabo durante el segundo semestre del mismo año; manteniendo esta periodicidad en caso de ultraactividad del Convenio.
- h) La empresa comunicará a cada persona trabajadora, durante el primer mes de cada año, su saldo de horas resultante a 31 de diciembre.
- y) Se pondrá a disposición de los representantes de las personas trabajadoras semestralmente los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.
- j) A las personas trabajadoras con reducción horaria para cuidar de familiares no se les podrá efectuar la flexibilidad de horas, excepto acuerdo entre las partes.
- k) No se efectuará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte de la persona trabajadora a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario.
- l) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este Convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.
- m) La aplicación del presente artículo estará vigente a partir de la entrada en vigor del Convenio,

CVE-DOGC-B-22147124-2022

manteniéndose vigente, en los mismos términos que el resto de cláusulas normativas del Convenio.

n) Durante la vigencia de este Convenio se podrá reunir la comisión paritaria a efectos de valorar las experiencias en la aplicación de este artículo, así como modificar el texto totalmente y/o parcial si se tercia en los términos y condiciones establecidas a la Ley.

o) En este artículo cuando se habla de recuperación, se entiende que estas en ningún caso podrán ser regularizadas económicamente, y siempre será en realización/descanso en tiempo de trabajo.

p) La comunicación de la flexibilidad establecida en el artículo 72 se tiene que hacer por escrito y de manera motivada, excepto en casos de urgencia, que se hará posteriormente.

q) La flexibilidad no está pactada para cubrir los días de libranza planificada, vacaciones y bajas; en estos casos la flexibilidad tiene que estar motivada por otras causas para hacer uso de ella, como pueden ser el volumen de actividad o los casos de urgencia.

r) Prevalece el acuerdo entre las partes a la hora de compensar las horas de flexibilidad.

Artículo 73

Subrogación

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en la ocupación y de acuerdo con aquello que prevé el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, el presente Convenio colectivo impone la subrogación del personal y de las correspondientes relaciones laborales en caso de que se produzca un cambio de empleador en el marco de procedimientos de licitación, adjudicación, liquidación de cualquier naturaleza, finalización o suspensión, por cualquier causa, de convenios, encargos a medio propio o contratos del sector público, así como en los casos en que un poder adjudicador decida prestar directamente un servicio gestionado hasta entonces indirectamente por otro operador económico en virtud de contratos, encargos y/o convenios. En todo caso, se impone la subrogación para todos los supuestos previstos al artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La obligación de subrogar afectará en los contratos de trabajo, las relaciones laborales de carácter indefinido del personal adscrito a la ejecución de los contratos, encargos y/o convenios que se licitan, adjudican, liquidan, finalizan o se suspenden, así como a los servicios que pasan a ser gestionados directamente por los poderes adjudicadores. También se impone la subrogación de las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo con una antigüedad mínima de doce meses, personas trabajadoras con contrato de interinidad por sustitución de las personas trabajadoras anteriores, con independencia de su antigüedad y personas trabajadoras con contrato de relevo.

La nueva empresa adjudicataria no será responsable de las obligaciones laborales y de Seguridad Social nacidas con anterioridad a la finalización del encargo o contrato del sector público, y que no hubieran sido satisfechas por la empresa cesante, en conformidad con el previsto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

En relación concreta a los centros de titularidad privada y en el marco de la mencionada subrogación la entidad que cese en el servicio, tendrá que comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras la pérdida del servicio y el nombre de la nueva entidad que lo pasará a gestionar en el momento en que tenga conocimiento.

Asimismo, la entidad saliente librará a su representación legal de las personas trabajadoras un documento en que constará los derechos y deberes respecto de las personas trabajadoras a subrogar. De la misma forma también librará copia de esta información a la empresa entrante, con la suficiente antelación.

La entidad entrante facilitará a sus representantes legales de las personas trabajadoras, antes de que la subrogación se haga efectiva, la información en lo referente a la subrogación y, especialmente en lo referente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras afectadas.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Las cantidades abonadas voluntariamente por las empresas en concepto de anticipo del Convenio, atrasos, etc., serán absorbidas por la aplicación del incremento salarial pactado, sin que en ningún caso pueda operar devolución de cantidades por parte del personal.

Disposición adicional segunda

Cláusula de desvinculación

1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores,

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a CCOO y UGT, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme al dispuesto en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión paritaria de este Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de personal.

Este periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, teniendo que facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto del anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

3. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación al artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo tendrá que ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación tendrá que determinar con exactitud, según sean las materias afectadas según el establecido 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, si procede, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo tendrá que establecer, si se tercia y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. Y no podrá tener una duración superior a la vigencia del Convenio.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las diferentes y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta de desacuerdo acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, tendrá que pronunciarse sobre sí a la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión paritaria lo considera necesario, recaudará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, teniendo que adoptarse los acuerdos por unanimidad.

Si procede, la Comisión tendrá que determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así

CVE-DOGC-B-22147124-2022

como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia la vuelta de las condiciones suspensas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la cual pudiera afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. En el supuesto de que la Comisión paritaria no llegue a acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) en este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y si se tercia a los motivos establecidos en el artículo 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

Será la propia Comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente organismo.

Disposición adicional tercera

Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio en representación del personal y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran haber, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos del establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social vigente.

Disposición adicional cuarta

En caso de diferencias en el redactado o cifras en la versión en catalán y castellano de este Convenio prevalecerá el indicado en la versión en catalán.

Disposición adicional quinta

Ambas partes se obligan a establecer en el mes de marzo 2022, un calendario de desarrollo de las siguientes materias del Convenio:

- a) Revisión y actualización de la Clasificación Profesional
- b) Carrera profesional y Sistema de incentivación, las partes se comprometen a revisar y reducir el tiempo de permanencia en los diferentes niveles, entre otros.
- c) Revisión redactado IT
- d) Revisión artículo 62,63,64 Faltas
- e) Teletrabajo
- f) Registro de jornada
- g) Desconexión digital
- h) Artículo de Igualdad

Disposición transitoria primera

Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente Convenio, durante el año 2020, garantizarán los incrementos pactados sobre las tablas salariales del Convenio tal y como se recoge en el acuerdo parcial publicado en el DOGC 8148 5/6/2020 Resolución TSF/1196/2020 de 25 de mayo.

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Las empresas afectadas por el presente Convenio, durante los años 2021 y 2022 garantizarán de manera excepcional y únicamente durante estos años, los incrementos pactados en las empresas sobre las tablas salariales del Convenio, a todas las personas trabajadoras que reciban un salario bruto anual, por todos los conceptos de nómina, inferior a 32.448€ anuales para el año 2021 y 33.454€ anuales para el año 2022.

En todo caso, aquellas personas trabajadoras que estén recibiendo salarios superiores a 32.448€ euros anuales para el año 2021 y 33.454€ anuales para el año 2022 y finalmente se les aplique por las empresas la figura de la absorción y compensación, en ningún caso, esta absorción/compensación podrá comportar que el salario bruto anual a percibir sea inferior a las cifras anteriormente indicadas.

A los efectos de cálculo de la retribución establecida en esta disposición quedará excluido el plus de nocturnidad para los años 2021 y 2022.

Anexos

Anexo I

Salario base (SB)

Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	SB de 1/01/20 a 30/06/21	SB 1/07/2021	SB 2022	SB 31/12/2022
1. Licenciados universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	1.898,27	1.924,84	1.982,59	1.992,50
	2		1.965,30	1.992,82	2.052,60	2.062,87
2. Diplomados universitarios	1	Dui, optometrista, logopeda, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, comadrona	1.772,26	1.797,07	1.850,98	1.860,24
	2		1.815,13	1.840,54	1.895,76	1.905,24
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	1.548,43	1.570,11	1.617,22	1.625,30
	2		1.585,90	1.608,11	1.656,35	1.664,63
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	1.234,34	1.251,62	1.289,17	1.295,61
	2		1.264,20	1.281,90	1.320,36	1.326,96
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario/a	1.095,47	1.110,80	1.144,13	1.149,85
	2		1.121,98	1.137,69	1.171,82	1.177,68

Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	SB de 1/01/20 a 30/06/21	SB 1/07/2021	SB 2022	SB 31/12/2022

CVE-DOGC-B-22147124-2022

6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	1.898,27	1.924,84	1.982,59	1.992,50
	2		1.965,30	1.992,82	2.052,60	2.062,87
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	1.772,26	1.797,07	1.850,98	1.860,24
	2		1.815,13	1.840,54	1.895,76	1.905,24
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.548,43	1.570,11	1.617,22	1.625,30
	2		1.585,90	1.608,11	1.656,35	1.664,63
9. Tècnics de grau mitjà i equivalents	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia , técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.234,34	1.251,62	1.289,17	1.295,61
	2		1.264,20	1.281,90	1.320,36	1.326,96
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.095,47	1.110,80	1.144,13	1.149,85
	2		1.121,98	1.137,69	1.171,82	1.177,68

1 = nivel básico

2 = nivel superior

Anexo 2

Nocturnidad

Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad de 1/01/20 a 30/06/21	Nocturnidad 1/07/2021	Nocturnidad 2022	Nocturnidad 31/12/2022
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	474,57	481,21	495,65	498,13
	2		491,32	498,20	513,15	515,71
2. Diplomados universitarios	1	Due, optometrista, logopedas, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, llevadora	443,07	449,27	462,75	465,06
	2		453,78	460,14	473,94	476,31
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	387,11	392,53	404,31	406,33
	2		396,47	402,02	414,08	416,15
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	308,58	312,90	322,28	323,90
	2		316,05	320,47	330,09	331,74

CVE-DOGC-B-22147124-2022

5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario	273,87	277,71	286,04	287,47
	2		280,50	284,43	292,96	294,42

Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad de 1/01/20 a 30/06/21	Nocturnidad 1/07/2021	Nocturnidad 2022	Nocturnidad 31/12/2022
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	474,57	481,21	495,65	498,13
	2		491,32	498,20	513,15	515,71
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	443,07	449,27	462,75	465,06
	2		453,78	460,14	473,94	476,31
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	387,11	392,53	404,31	406,33
	2		396,47	402,02	414,08	416,15
9. Tècnics de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	308,58	312,90	322,28	323,90
	2		316,05	320,47	330,09	331,74
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	273,87	277,71	286,04	287,47
	2		280,50	284,43	292,96	294,42

1 = nivel básico

2 = nivel superior

Los anexos serán aplicables a todas las provincias

Anexo III

Manutención y alojamiento

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Personal técnico superior				
Internos	144,25	146,27	150,66	151,42

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Semi - internos	121,09	122,79	126,47	127,10
ATS				
Internos	121,09	122,79	126,47	127,10
Semi - internos	97,68	99,04	102,01	102,52
Resta personal				
Internos	97,68	99,04	102,01	102,52
Semi - internos	74,42	75,46	77,72	78,11

Anexo IV

Plus de compensación de ayuda familiar

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Por padres y cónyuge	17,15	17,40	17,92	18,01
Por cada hijo	10,40	10,55	10,86	10,92

Anexo V

Plus discapacitados

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Para discapacitados	37,27	37,79	38,92	39,12

Anexo VI

Antigüedad

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
1 año y 1 día	7,72	7,83	8,06	8,10
2 años y 1 día	15,36	15,58	16,04	16,12
3 años y un día	23,09	23,41	24,12	24,24
4 años y un día	30,72	31,15	32,09	32,25

CVE-DOGC-B-22147124-2022

5 años y un día	38,39	38,93	40,09	40,29
6 años y un día	45,75	46,39	47,78	48,02
7 años y un día	52,76	53,50	55,11	55,38
8 años y un día	59,41	60,24	62,05	62,36
9 años y un día	65,78	66,70	68,70	69,04
10 años y un día	71,77	72,77	74,95	75,33
11 años y un día	77,45	78,53	80,89	81,29
12 años y un día	82,84	84,00	86,52	86,95
13 años y un día	87,82	89,05	91,72	92,18
14 años y un día	92,54	93,83	96,65	97,13
15 años y un día	97,12	98,48	101,43	101,94
16 años y un día	101,77	103,19	106,29	106,82
17 años y un día	106,41	107,90	111,14	111,69
18 años y un día	111,10	112,65	116,03	116,61
19 años y un día	115,76	117,38	120,91	121,51
20 años y un día	120,38	122,06	125,73	126,35
21 años y un día	125,08	126,83	130,63	131,28
22 años y un día	129,71	131,53	135,47	136,15
23 años y un día	134,38	136,26	140,35	141,05
24 años y un día	139,01	140,96	145,19	145,91
25 años y un día	143,66	145,67	150,04	150,79
26 años y un día	148,29	150,37	154,88	155,65
27 años y un día	152,98	155,12	159,77	160,57
28 años y un día	157,63	159,84	164,64	165,46
29 años y un día	162,26	164,53	169,47	170,31
30 años y un día	166,92	169,26	174,34	175,21

Anexo VII

Plus transporte

CVE-DOGC-B-22147124-2022

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Turno seguido	24,35	24,69	25,43	25,56
Turno partido	48,69	49,37	50,85	51,10

Anexo VIII

Dietas

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Dieta completa	51,84	52,57	54,14	54,42
Media dieta	27,50	27,89	28,73	28,87

Anexo IX

Comedores

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Por comida o cena	3,48	3,53	3,64	3,65

Anexo X

Plus domingos y festivos

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Grupo 1	5,38	5,45	5,70	5,73
Grupo 2	4,83	4,90	5,12	5,15
Resta de grupos	3,76	3,82	3,99	4,01

Anexo XI

Plus sábado

CVE-DOGC-B-22147124-2022

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Grupo 1	2,68	2,72	2,85	2,86
Grupo 2	2,42	2,46	2,57	2,58
Resta de grupos	1,88	1,90	1,99	2,00

Anexo XII

Atención continuada de presencia médicos

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Laborables	-	-	-	-
Nivel 1	20,19	20,47	21,08	21,19
Nivel 2	24,66	25,01	25,76	25,89
Domingos y festivos	-	-	-	-
Nivel 1	22,43	22,74	23,43	23,54
Nivel 2	28,03	28,42	29,27	29,42

Anexo XIII – 2020

Carrera profesional - CP (x 14)

	De 1/01/20 a 30/06/21	01/07/2021	2022	31/12/2022
Grupo 1	70,63	71,62	77,46	77,84
Grupo 2	58,52	59,34	64,18	64,50

Anexo XIV – 2020

Sistema Incentivación Profesional - SIP (x 14)

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022
Grupo 6	60,54	61,39	66,38	66,71
Grupo 7	50,45	51,16	55,31	55,59

CVE-DOGC-B-22147124-2022

Grupo 3 y 8	45,41	46,04	49,78	50,03
Grupo 4 y 9	35,32	35,81	38,72	38,91
Grupo 5 y 10	30,27	30,69	33,19	33,35

(22.147.124)