

GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Treball – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 13 de juliol de 2021 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM, de Reus, per l'any 2020 (codi de conveni núm. 43000332011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM, de Reus, subscrit per les parts negociadores en data 24 de febrer de 2021, i presentat per les mateixes parts en data 11 de març de 2021 i 24 de maig de 2021, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM, de Reus, per l'any 2020, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 13 de juliol de 2021

Mireia Capell Ribes

Cap de Servei de Coordinació

(Per suplència del director/a dels serveis territorials,
d'acord amb l'article 41.1 a) del Decret 289/2016, de 30 d'agost,
de reestructuració del Departament de Treball Afers Socials i Famílies)

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM, per l'any 2020

Capítol 1. Disposicions generals

Secció 1. Àmbits

Article 1. Àmbit personal i funcional

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

Queden exceptuats totalment de l'aplicació del Conveni Col·lectiu els/les professionals en règim de formació especialitzada pel sistema de residència i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general (en

particular el Real Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut) i que percebin els salaris reflectits en la taula salarial de l'annex corresponent.

No els/les serà d'aplicació la resta d'articles del Conveni, fins que per normativa legal s'estableixi el contrari.

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Secció 2. Vigència i efectes

Article 3. Vigència, efectes, duració, denúncia, pròrroga i comissió negociadora

El Conveni tindrà una durada d'un any des de l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre del 2020, llevat d'aquells conceptes en els quals es pacti expressament una vigència específica, tot això amb independència de la data de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Les normes i condicions econòmiques establertes en aquest text articulat i els seus annexes, seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2020, excepte aquells conceptes en que es pactin uns efectes específics.

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia.

La ultra activitat del present Conveni, que suposarà mantenir la vigència del present Conveni, una vegada denunciat, i conclosa la seva durada inicialment pactada i/o la de qualsevol de les seves pròrroques, s'iniciarà el dia 1 de gener de 2022 i finalitzarà el dia 31 de desembre de 2022.

Per tot allò que no es reguli expressament en aquest document, es regirà segons l'establert en legislació vigent i en particular, en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació, i la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut en allò referent al règim de jornada i descansos del personal.

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i s'haurà de fer amb una antelació de tres mesos a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrroques. La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevulla de les representacions empresarial o sindicals signants del Conveni, i s'haurà de comunicar a l'altre representació i a l'Autoritat Laboral.

La comissió negociadora del nou Conveni Col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el conveni es denunciï.

Es designaran en votació i per majoria el/la President/a i el/la Secretari/a, d'entre els/les membres de la comissió, segons l'establert en legislació vigent.

Secció 3. Compensació i absorció, vinculació a la totalitat i garantia *ad personam*

Article 4. Compensació i absorció

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

Conseqüentment, les millores retributives o condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal de general aplicació, només tindran eficàcia i seran d'aplicació, quan considerades en conjunt i en còmput anual, superin les d'aquest conveni, també valorades en el seu conjunt i en còmput anual. En cas contrari, seran absorbides pels criteris establerts que fixi l'ordre normatiu o convencional de referència.

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

Article 5. Vinculació a la totalitat

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

Article 6. Garantia *ad personam*

Els/les treballadors/ores que per pacte gaudeixin de situacions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, els seran respectades amb la condició *ad personam*.

Una vegada publicat aquest Conveni, cap treballador/a subjecte al present, podrà percebre menys retribució en el seu conjunt que la que venia gaudint fins el moment de la seva aplicació.

Secció 4. Comissió paritària

Article 7. Vigilància i compliment

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

La Comissió Paritària es constitueix per a la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents. Tanmateix es podrà crear una subcomissió, que inclogui necessàriament els sindicats participants en la negociació del present Conveni, amb les facultats d'assessorament que igualment li atorgui la Comissió Paritària.

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

La Comissió Paritària revisarà i actualitzarà el Reglament de funcionament.

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

Article 8. Funcions de la Comissió Paritària

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

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) La interpretació, vigilància, estudi i aplicació del conveni, i en especial, el compliment del que s'assenyala a la Disposició Addicional Segona del present Conveni.
- b) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les dues parts sobre interpretació del que s'hagi pactat.
- c) Qualsevol altra funció que es determini en el Conveni.
- d) Qualsevol de les parts pot sotmetre una discrepància a la Comissió Paritària, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li sigui plantejada.
- e) Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el conveni a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- f) En totes aquelles qüestions derivades de la interpretació del present Conveni en les quals no s'arribi a un acord en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts acorden sotmetre's al procediment que per a la solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Article 9. Assessorament de la Comissió Paritària.

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

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

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

Secció 5. Pla per a la Igualtat

Article 10. Pla per a la Igualtat

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, i el Reial Decret – Llei 6/2019, de l'1 de març, l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, considera que és un dret bàsic de les persones treballadores i adquireix el compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, així com en l'impuls, fomentant i garantint les mesures per aconseguir la igualtat real en el centre.

La Comissió Paritària per a la Igualtat, la integraran tres membres en representació de l'empresa i tres membres en representació de la part social que assessorarà i actuarà de medidora, si així ho sol·licita alguna de les parts, en totes les qüestions contingudes en els plans d'igualtat indicats.

La Comissió Paritària per a la Igualtat, revisarà i actualitzarà el Reglament de funcionament.

Així mateix, les persones que formen part d'aquesta comissió, han de tenir la formació bàsica en aquest àmbit i almenys una de cada part, la social i la empresarial ha de ser Agent d'Igualtat. En cas que una o ambdues parts no tinguin aquesta formació, l'adquiriran durant el primer any de la vigència d'aquest Conveni.

L'empresa, conjuntament amb la part social, fixarà en el Pla per a la Igualtat un objectiu general que consistirà en l'eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes. D'altra banda, es fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les accions específiques a adoptar per a la seva consecució, la durada estimada del Pla, així com, els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En els objectius específics es tindran en compte:

- Igualtat en l'accés a l'ocupació i a la promoció.
- Igualtat en matèria de formació.
- Garantir una política retributiva neutre, sense biaix de gènere.
- Criteris en l'ordenació del temps de treball.
- Llenguatge i imatge corporativa no sexista.
- Salut laboral amb perspectiva de gènere.
- Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- Igualtat col·lectiu LGTBI.

Les actualitzacions del Pla seran degudament registrades a l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la Representació Legal dels/de les Treballadors/ores.

Es garantirà l'accés als/a les propis/es treballadors/ores a la informació sobre el contingut del Pla per a la Igualtat i la consecució dels seus objectius. És per això que, entre d'altres accions, es publicarà en la web del centre.

Article 11. Mediambient

La protecció ambiental s'inspira en el compromís de compliment de tota la normativa i altres requisits ambientals aplicables i en la millora contínua de les activitats relacionades amb la protecció al medi ambient tant per part de l'empresa, com dels/de les treballadors/ores en quant a la:

- Prevenció de riscos tant pel medi ambient com per a la salut de les persones.
- Reducció i control d'emissions.
- Optimització de la gestió de recursos ambientals.

L'empresa i les persones treballadores assumeixen la responsabilitat i el compromís amb la protecció i la preservació del nostre entorn, mitjançant l'establiment i el disseny de Programes de Gestió Ambiental i la Política Ambiental, amb l'objectiu principal de conservar i respectar el medi ambient.

Capítol 2. Organització del treball, ingressos, períodes de prova, cessaments, canvi de lloc de treball i vacants.

Secció 1. Organització del treball

Article 12. Organització del treball

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

Igualment, i durant la vigència d'aquest conveni, serà d'aplicació el procediment i els criteris del sistema d'ingressos, de Mobilitat Interna, de Borsa de Treball i del Pla per a la Igualtat vigents.

Article 13. Solapament

S'entén per solapament de jornada el temps que destinen els/les professionals de la categoria de DUI que ocupin llocs de treball de serveis continuats, a transmetre al/a la company/a del següent torn de treball la informació assistencial rellevant sobre els pacients que tenen al seu càrrec.

Es reconeixerà com a jornada efectiva de treball un temps de solapament de 10 minuts per cada torn subjecte.

Els excessos de jornada que es generin com a conseqüència del solapament s'acumularan i es compensaran en temps equivalent i es computaran en el calendari individual en jornades senceres.

Aquest concepte és de naturalesa no consolidable i únicament es reconeixerà en les jornades efectivament treballades pel/per la professional en els llocs de treball en els quals es perllongui la jornada ordinària per transmetre informació assistencial al següent torn.

No es reconeixerà en temps de vacances, ni en baixes, IT, permisos, dies conveni, assumptes propis, etc.

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

Article 14. Ingressos

Sense perjudici d'allò establert en el procediment i criteris d'aplicació a la Mobilitat Interna i externa i funcionament de la Borsa de Treball, seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la legislació laboral vigent i en tots els ingressos es tindran en compte els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat previstos a l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 15. Període de prova

Els ingressos de personal, qualssevol que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) Grups 1 i 2: 4 mesos.
- b) Resta de grups: 1 mes.

Com a excepció a la regla anterior, en els contractes temporals que tinguin, des de l'inici, una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat.

No procedirà la determinació de cap període de prova en el supòsit que el/la treballador/ora ja hagi desenvolupat amb anterioritat a l'empresa, idèntic període al que s'estableix en aquest article i sota qualsevol modalitat de contracte, les funcions pròpies de la seva categoria professional. En cas de no haver-se superat aquest límit, el temps de període de prova es correspondrà amb la diferència fins assolir-lo.

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

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

Article 16. Cessaments i terminis de preavís

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

L'incompliment per part del/de la treballador/ora de l'obligació de preavís amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació, l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

Article 17. Canvi de lloc de treball i vacants

La Direcció estarà obligada a comunicar al Comitè d'Empresa en un termini de quinze dies qualsevol canvi de lloc de treball derivat de l'ocupació de places de nova creació, vacants, places vinculades amb la Universitat Rovira i Virgili, així com nomenaments de nous càrrecs. Així mateix, serà d'aplicació el procediment i criteris de Mobilitat Interna, sistema d'ingressos i de funcionament del document de la Borsa de Treball i el Pla per a la Igualtat.

Tot això sense perjudici d'allò que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors i la normativa del sector públic que sigui d'aplicació.

Capítol 3. Dret a la intimitat, ús de dispositius digitals i dret a la desconexió digital

Secció 1. Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals

Article 18. Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals

Els/les treballadors/es tenen dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals que l'empresa posi a la seva disposició.

L'empresa pot accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats al personal que treballi només a l'efecte de controlar el compliment de les obligacions laborals i de garantir la integritat dels dispositius.

Secció 2. Desconnexió digital

Article 19. Dret a la desconexió digital.

Les/els treballadores/ors tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Les modalitats d'exercici d'aquest dret han d'atendre la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, han de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

S'establirà una política interna que afavoreixi l'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

S'ha de preservar el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com al domicili del/de la treballador/a vinculat a l'ús amb finalitat laborals d'eines tecnològiques.

En aquestes dues matèries, el Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals i el Dret a la desconexió digital, s'aplicarà el que disposi la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, endavant LOPDGDD, concretament els articles del 89 al 91 de la mateixa que disposen el següent:

- Art. 89: A la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons al lloc de treball.
- Art. 90: A la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.
- Art. 91: A la utilització del reconeixement anatòmic i/o antropomètric, i targeta identificativa dels/de les treballadors/es.

L'empresa té l'obligació d'informar als/a les representants legals dels/de les treballadors/ores, abans de qualsevol canvi i prèviament se'ls consultarà en:

- Criteris d'utilització dels dispositius digitals, professionals i propis.
- Preservació del dret a la desconnexió en accions digitals de formació.
- Potenciació i preservació del dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

Es crearà una Comissió Tècnica paritària formada per dos/dues representants de la part empresarial i dos/dues per la part social, amb un/a assessor/a per cada part. La finalitat d'aquesta comissió serà desenvolupar i acordar criteris d'utilització de dispositius digitals, respectant en tot cas els estàndards mínims de la protecció de la intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment.

Capítol 4. Permisos, dies de conveni, excedències i altres millores socials

Secció 1. Permisos i dies de conveni

Article 20. Permisos retribuïts

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

Els permisos retribuïts d'aquest article computaran a efectes de la jornada ordinària efectiva anual.

L'empresa justificarà i comunicarà per escrit i/o telemàticament al/a la treballador/a la concessió o denegació d'aquests permisos.

Els/les treballadors/es, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) Permís de quinze dies pagats per matrimoni podran ser acumulables a les vacances. El permís de matrimoni, també és aplicable als casos de parella estable que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya. Per a la concessió d'aquest permís el/la treballador/a ha d'aportar la corresponent certificació municipal acreditativa de la convivència i una declaració jurada escrita.

El permís per matrimoni es podrà gaudir en el període comprés entre els trenta dies anteriors i posteriors al fet causant.

Aquest permís no es concedirà en els casos de persones que hagin gaudit d'un permís per matrimoni en els dos anys anteriors, ni en el supòsit de convivència amb una nova persona, fins que transcorrin dos anys des de la finalització de l'anterior permís, tot i que es contragués matrimoni civil, canònic, etc, amb la mateixa persona.

b) Permís de quinze dies a l'any per assumptes propis, dels quals cinc tindran caràcter retribuït i els altres deu sense retribució.

Al personal adscrit al torn de nit li correspondran quatre dies retribuïts. El personal contractat a temps parcial gaudirà igualment de cinc dies o quatre dies en funció de si es tracta de torn diürn o nocturn respectivament, i en proporció a la jornada contractada.

La sol·licitud d'aquest permís no s'haurà de justificar en cap cas.

Els dies d'assumptes propis de caràcter retribuït es regiran pels criteris que s'indiquen tot seguit:

- Els assumptes propis es podran gaudir de dilluns a diumenge i dins de cada any natural.
 - Quan aquests dies coincideixin en dissabte i diumenge s'estableix una limitació quan al nombre de treballadors/ores que en puguin gaudir, en el sentit que només una persona de cada quatre per categoria i control els podrà realitzar, tant si es treballa en el servei/control propi o en un altre. En els serveis que tinguin més d'un control, el càlcul d'un de cada quatre es farà per categories i control, tant si treballa en el servei propi o en un altre.
 - En el cas que hi hagi coincidència de peticions de persones del mateix servei o control en el mateix dia, la preferència s'establirà amb els criteris següents:
 1. En primer lloc, el comú acord entre les parts interessades.
 2. Si no hi ha acord, en primer lloc, es tindrà en compte la major antiguitat del treballador/ora a l'empresa i, posteriorment, s'aplicarà el caràcter rotatori.
 3. Si hi ha coincidència d'antiguitat a l'empresa, prevaldrà el criteri de la persona que tingui més antiguitat al mateix servei.
 - Per al gaudiment dels d'assumptes propis, el personal del torn de nit estarà en la mateixa roda que el personal diürn.
 - Els assumptes propis es podran anular fins a una setmana abans del seu gaudiment.
- c) Permís d'un dia pagat per canvi del domicili habitual.
- d) Permís de tres dies pagats per mort o malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat si és a Catalunya i sis dies si és fora d'aquesta comunitat autònoma.

El permís per ingrés es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització.

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

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

En el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisa repòs domiciliari, el permís serà de dos dies.

El permís per defunció es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, a partir del primer dia laborable següent al del fet causant.

Grau de consanguinitat i afinitat dels familiars

Els criteris de qualificació dels graus de consanguinitat i afinitat segons l'article 915 de Codi Civil són els següents:

- Primer grau: pares/mares, fills/es consanguinis/es i afins.
- Segon grau: avis/àvies, néts/es, germans/es consanguinis/es i afins.

Malaltia greu

Tenen la consideració de malaltia greu el següents supòsits:

- Tota malaltia que requereixi una hospitalització (cal aportar document justificatiu de l'ingrés preservant LOPD).
- La malaltia que, tot i que no impliqui hospitalització, sempre que s'acrediti documentalment mitjançant certificat mèdic o informe de la inspecció dels serveis mèdics d'empresa, la necessitat d'assistència i companyia d'una altra persona.

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

e) Permís per assistir a la visita d'un/a especialista mèdic/a i/o la realització d'una prova diagnòstica i/o proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, en l'àmbit del Servei Català de la Salut.

Els/les treballadors/es tindran dret al gaudiment d'un permís retribuït fins a un màxim de 14 hores anuals, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud, amb la màxima antelació possible i justificació documental. Aquest crèdit de 14 hores anuals pot cobrir, també, la preparació o la convalescència de proves diagnòstiques invasives, amb la distribució que el/la treballador/a consideri.

Les persones que treballen en el torn de nit tindran dret a aquest permís quan la visita mèdica o prova diagnòstica sigui abans de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral o anteriors a l'inici de la mateixa. Igualment, per al torn de nit, aquest permís s'ha de sol·licitar per jornades completes de treball, fins a un màxim de dos jornades anuals, sense perjudici de comptabilitzar el permís per la durada màxima de 14 hores anuals.

f) Permís retribuït per assistir a exàmens d'estudis, per a l'obtenció d'un títol acadèmic, quan tinguin una relació amb la professió o pràctica habitual.

El/la treballador/a podrà gaudir del dia quan coincideixi amb la jornada efectiva de treball. Quan la persona treballadora presti servei al torn de nit gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís es gaudeix per jornades completes.

g) Permís retribuït per a l'assistència a la resta d'exàmens. Es concedirà un màxim de deu dies de la jornada efectiva de treball per l'any. En cas d'esgotar tots el dies, es podrà optar per demanar assumpes propis amb o sense retribució.

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

Aquest permís es gaudeix per jornades completes.

Els permisos referits en els punts f) i g) d'aquest article, corresponen a exàmens per obtenir una titulació acadèmica oficial. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la Junta Permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística.

h) Permís per a les treballadores embarassades.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre i en tots els casos, previ avís a l'empresa i de la seva realització dins de la jornada de treball.

i) Permís per cònjuge, parella estable i fills/es amb discapacitat.

El/la treballador/a amb cònjuge, parella estable i fills o filles amb discapacitat reconeguda per l'organisme competent, tindran dret a permisos d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. En el cas de pares i mares, tindran dret a aquest permís de manera conjunta.

Les persones que treballen en el torn de nit tindran dret a aquest permís quan la reunió o visita sigui en el transcurs de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral o anteriors a l'inici de la mateixa.

Aquest permís es gaudeix per jornades completes.

Als efectes de sol·licitud dels permisos regulats, s'assimilarà la figura del/de la cònjuge a la de parella estable que defineix l'art. 234-1 del Codi Civil de Catalunya, en els següents termes:

Parella estable

Dues persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial es consideren parella estable en qualsevol dels casos següents:

- a) Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs.
- b) Si durant la convivència, tenen un/a fill/a comú.
- c) Si formalitzen la relació en escriptura pública.

j) Permís pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, en els termes que estableix l'art. 37.3 d) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21. Dies de conveni

Tot el personal tindrà dret a gaudir, sis dies anuals, dels quals tres s'hauran de fer durant el primer semestre i tres durant el segon, i en proporció a la jornada contractada.

Aquests dies estan deduïts de la jornada anual ordinària i es podran gaudir fins el diumenge immediatament posterior a la festa de Reis de l'any següent.

Els dies de conveni es regiran pels criteris que s'indiquen tot seguit:

- Els dies de conveni es sol·licitaran abans del 30 de novembre de l'any anterior, prèvia entrega dels plannings anuals ajustats a la jornada anual ordinària, als efectes de que quedin planificats en el calendari del temps de treball del personal estructural.
- Els dies de conveni es podran anular fins a una setmana abans del seu gaudiment i el/la treballador/a podrà presentar nova sol·licitud en els terminis establerts.
- Quan aquests dies coincideixin en dissabte, diumenge o festiu, s'establirà una limitació quan al nombre de treballadors/ores que en puguin gaudir, que permeti assegurar el normal funcionament de l'activitat assistencial.
- En el cas que hi hagi coincidència de peticions de persones del mateix servei o control en el mateix dia, la preferència s'establirà amb els criteris següents:
 1. En primer lloc, el comú acord entre les parts interessades.
 2. Si no hi ha acord, en primer lloc, es tindrà en compte la major antiguitat del treballador/a a l'empresa i, posteriorment, s'aplicarà el caràcter rotatori.
 3. Si hi ha coincidència d'antiguitat a l'empresa, prevaldrà el criteri de la persona que tingui més antiguitat al mateix servei.
- Per al gaudiment dels dies de conveni el personal del torn de nit estarà en la mateixa roda que el personal diürn.

Secció 2. Excedències

Article 22. Excedències voluntàries

22.1. Excedència voluntària ordinària:

Els/les treballadors/es amb un mínim d'un any de servei, podran sol·licitar, amb una antelació mínima de quinze dies naturals, una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió o denegació, també per escrit, en el termini dels set dies hàbils següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se o els terminis per realitzar les pròrrogues que el/la treballador/a consideri oportunes. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

Si no se sol·licita el reingrés amb trenta dies d'antelació abans de l'acabament de l'excedència i/o

pròrroga, el/la treballador/a causarà baixa definitiva a l'empresa.

El/la treballador/a podrà demanar les pròrrogues que consideri oportunes, fins al període màxim d'excedència possible, sempre seguint els terminis de preavis corresponents.

Amb caràcter general, i quan el/la treballador/a ho demani, conservarà només el dret preferent al reingrés, condicionat a què hi hagi una vacant a l'empresa de la seva categoria; si no n'hi hagués i sí en la inferior, dintre del seu estament, el/la treballador/a podrà optar per ocupar aquesta plaça amb el salari que li correspongui per la seva categoria, fins que es produeixi la vacant.

El/la treballador/a podrà demanar la reincorporació al lloc de treball dintre dels set mesos i mig amb un preavis d'un mes i amb renúncia al restant període concedit. És per això que l'empresa es veurà obligada a reservar-li durant aquest temps el lloc de treball i a la reincorporació immediata.

El/la treballador/a que hagi gaudit d'una excedència voluntària, no en podrà sol·licitar una altra de la mateixa naturalesa fins passat un període d'almenys dos anys de servei a l'empresa, sempre que no s'utilitzi per treballar en altres empreses del sector, cas en el qual la carència serà de tres anys.

22.2. Excedència voluntària per conciliació de la vida familiar i laboral:

Els/les treballadors/es amb un mínim d'un any de servei, podran sol·licitar per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència per un període màxim de dos anys, i que tindrà una durada mínima d'un mes.

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

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió o denegació, també per escrit, en el termini dels set dies hàbils següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se o els terminis per realitzar les pròrrogues que el/la treballador/a consideri oportunes.

Si no se sol·licita amb trenta dies d'antelació el reingrés abans de l'acabament de l'excedència i/o pròrroga, el/la treballador/a causarà baixa definitiva a l'empresa.

El/la treballador/a podrà demanar les pròrrogues que consideri oportunes, fins al període màxim d'excedència possible, sempre seguint els terminis de preavis corresponents.

El/la treballador/a que gaudeixi d'aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball durant els quatre primers mesos.

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

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

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

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

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

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

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

S'estableix que el termini de sol·licitud d'aquest tipus d'excedència serà de quinze dies, excepte les referides als períodes de juliol, agost i setembre, les quals es presentaran abans del 31 d'octubre de l'any anterior.

Una vegada finalitzada l'excedència, la carència per demanar-ne una altra de la mateixa naturalesa serà de sis mesos de treball efectiu.

Article 23. Excedències especials i forçoses

23.1. Excedències especials:

a) Excedència especial per naixement o adopció legal de fill/a o per cura de familiars.

Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill/a, tant si és per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixença o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència s'ha de gaudir de forma ininterrompuda.

Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella estable) que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell/a mateix/a, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels/de les treballadors/ores. No obstant, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/a podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el seu inici donaria fi a l'anterior.

Aquest període d'excedència no contempla dret a retribució i sí computa a efectes d'antiguitat.

El/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, cursos per als que l'empresa l'haurà de convocar especialment en ocasió de la seva incorporació. Durant els dos primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Tanmateix, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'ampliarà fins a un màxim de 15 mesos, quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos, si es tracta de categoria especial.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels set dies hàbils següents, indicant la data en la que/la treballador/ora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa o una pròrroga trenta dies abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

En cas de naixement d'un/a fill/a prematur/a que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, d'un màxim de 12 setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior.

Per tot allò que no contempli aquest punt quan a excedències, s'aplicaran les disposicions legals adients.

b) Excedència especial per altres circumstàncies.

Els/les treballadors/es amb un mínim d'un any de servei, podran sol·licitar una excedència especial per a:

- Realitzar tasques de Voluntariat en una ONG, siguin retribuïdes o no.
- Realitzar formació o docència vinculada a la seva activitat laboral al centre.

El/la treballador/a tindrà dret a aquesta excedència especial de fins a tres anys, amb reserva del lloc durant els dos primers, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata acabada l'excedència.

El període d'excedència no serà retribuït i tampoc computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels set dies hàbils següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se o els terminis per realitzar les pròrrogues que el/la treballador/a consideri oportunes.

Si no se sol·licita el reingrés o una pròrroga trenta dies abans del final de l'excedència, el treballador causarà baixa definitiva a l'empresa.

El/la treballador/a podrà demanar les pròrrogues que consideri oportunes, fins al període màxim possible d'excedència, sempre seguint els terminis de preavis corresponents.

c) Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals.

Els/les treballadors/es que siguin elegits/des per un càrrec sindical d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament, amb reserva del lloc de treball.

El període d'excedència no serà retribuït, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

El/la treballador/a haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals comptats a partir d'aquell en que cessi en el càrrec, avisant prèviament i per escrit al Departament de Recursos Humans, almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació.

El/la treballador/a que en acabar la situació que va motivar la seva excedència, no sol·licités el seu reingrés en el termini establert causarà baixa definitiva a l'empresa.

23.2. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.

Els/les treballadors/es podran sol·licitar una excedència forçosa per nomenament de càrrec públic, ja sigui elegit o designat, que impossibiliti la seva assistència al treball, mentre duri l'exercici del seu càrrec públic, i amb reserva del seu lloc de treball.

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

El/la treballador/a haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals comptats a partir d'aquell en que cessi en el càrrec, avisant prèviament i per escrit a la direcció, almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació.

El/la treballador/a que en acabar la situació que va motivar la seva excedència, no sol·licités el seu reingrés en el termini establert, causarà baixa definitiva a l'empresa.

Secció 3. Altres millores socials

Article 24. Adopció

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

Article 25. Reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, familiar o persona amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial

El/la treballador/a que, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun/a menor de 12 anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes establerts legalment segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qualsevol treballador/a que hagi de tenir cura directa d'un/a familiar, fins el primer grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell/a mateix/a i que no ocupi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels/de les treballadors/ores. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/a podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

En el cas de menors al càrrec afectats de càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o de qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la seva cura directa, contínua i permanent (documentada amb del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya), el treballador/a, progenitor/a, adoptant o acollidor/a de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció d'almenys la meitat de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari. Reducció que es mantindrà, com a màxim, fins que el/la menor compleixi 18 anys.

A efectes d'aquest apartat, es consideraran malalties greus les que regula el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol o qualsevol altra que el substitueixi o actualitzi.

Serà el/la treballador/a qui sol·licitarà formalment l'horari i el període per gaudir la reducció durant la seva jornada ordinària.

Els termes i criteris per l'exercici d'aquests drets es pactaran en la comissió tècnica de planificació del temps de treball prevista a la Disposició Transitòria Primera del present Conveni.

Al personal que estigui gaudint de reducció de jornada per cura d'un/a menor i/o familiar, no se li aplicarà cap modificació sense acord entre les parts.

El/la treballador/a haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 26. Pauses i reducció de jornada per lactància, pauses i reducció per naixements de fills/es prematurs/es, permís per naixement i cura del/de la menor. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent

a) Pausa o reducció per lactància fills/es menors de nou mesos.

Els treballadors i treballadores tenen dret a d'una hora d'absència a la feina, que poden dividir en dues fraccions. La persona treballadora pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora diària amb la mateixa finalitat i es podrà atorgar a un/a dels/de les progenitors/ores si tots dos són treballadors/ores de l'empresa. La durada de la pausa s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

La persona treballadora tindrà dret a la compactació del total del temps a continuació del permís per naixement, sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. S'estableix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana. Si el/la treballador/a causés baixa definitiva a l'empresa abans dels nou mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats percebudes indegudament.

La concreció horària i la concreció del període per gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor i/o familiar dels previstos en aquest article correspon al/a la treballador/a dins de la seva jornada.

El/la treballador/a haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Per a tot allò no previst en aquest punt relatiu als permisos per lactància, s'aplicarà allò que disposi la legislació laboral vigent.

b) Reducció per naixement de fills/es prematurs/es o que, per altres causes, hagin de continuar hospitalitzats després del naixement.

El pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària.

Així mateix, el pare o la mare podran gaudir d'una reducció de la seva jornada de treball d'un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari. Queda entès que si ambdós progenitors treballen a la mateixa empresa només un/a d'ells/elles podrà exercir aquests drets.

En cas de naixement d'un fill prematur o filla prematura que hagi de ser hospitalitzat/da a continuació del part, es podrà demanar una excedència voluntària especial (article 23.1.a.) equivalent al temps d'hospitalització, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís per naixement o de la setzena setmana posterior.

c) Permís per naixement i cura del/de la menor.

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn també el contracte de treball del/de la progenitor/a diferent de la mare biològica durant dotze setmanes (setze setmanes a partir de 2021), de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

La suspensió del contracte de cada un/a dels/de les progenitors/ores per la cura del/de la menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells/es, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible de el part. El gaudir de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre/a progenitor/a.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els/les dos/dues progenitors/ores que exerceixin aquest dret treballin a l'Hospital, la Direcció pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En la cura del/de la fill/a prematur/a, el permís començarà a comptar després de l'alta hospitalària del/de la fill/a.

Es considerarà parella estable la que reuneix els requisits contemplats a l'art. 234.1 del Codi Civil de Catalunya.

e) Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent.

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent que ocupin llocs de treball avaluats com de risc per la seguretat o salut o puguin repercutir negativament en l'embaràs o la lactància tindran dret a l'adaptació de les condicions de treball per evitar-ne els riscos.

Si no és possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball, prèvia certificació del metge d'empresa o, en el seu defecte, del/de la metge/metgessa de capçalera de què les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, la direcció haurà de traslladar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. Si no existeix lloc o funció compatible corresponent al seu grup professional la treballadora podrà ser destinada a un d'equivalent conservant la retribució del seu lloc de procedència.

En el supòsit que, per raó d'embaràs o part recent, l'empresa destini una treballadora a un lloc de treball corresponent a un grup professional superior al que ostentava percebrà el salari corresponent a aquest grup professional. Aquesta treballadora no tindrà dret a consolidar aquest grup professional superior, encara que la destinació sigui superior a sis mesos en un any o a vuit mesos en dos anys.

Article 27. Conciliació horaris per cònjuge, parella estable o fills/es amb discapacitat

Els/les treballadors/ores amb cònjuge, parella estable, fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial reconeguda per l'organisme competent igual o superior al 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on centres on el/la cònjuge, parella estable, fill o filla amb discapacitat rebi l'atenció.

Es considerarà parella estable la que reuneix els requisits contemplats a l'art. 234.1 del Codi Civil de Catalunya.

Article 28. Garanties en cas de detenció

La detenció o privació de llibertat d'un/a treballador/a en cap cas seran motiu de sanció de l'empresa, llevat que aquesta detenció o privació de llibertat sigui conseqüència de sentència ferma.

El/la treballador/a privat de llibertat tindrà dret a reintegrar-se al seu lloc de treball només en cas de sentència absoluta o sobreseïment del cas. També tindrà dret a la reincorporació al seu lloc de treball, mentre estigui en situació de llibertat condicional, que no impedeixi la seva reincorporació.

Article 29. Assistència judicial

Quan un/a treballador/a hagi d'assistir a citacions, requeriments o tràmits judicials de qualsevol tipus, originats a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions professionals i que requereixin assistència lletrada, l'empresa posarà a disposició de la persona treballadora els mitjans de defensa jurídica necessaris.

Article 30. Assegurança col·lectiva de vida i accidents

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

- Vida: 7.212,15 €.
- Accidents (invalidesa permanent): 6.010,12 €.

La pòlissa d'assegurança dels/de les treballadors/ores estarà publicada a la pàgina web del Centre.

Article 31. Drets laborals dels treballadors i treballadores víctimes de la violència de gènere

Els i les treballadors/ores víctimes de la violència de gènere tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a:

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

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

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

d) La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos, en un termini de quinze dies, ha d'optar entre tornar al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al dret de reserva.

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

f) Declarar extingit el seu contracte de treball quan la persona es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

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

h) La situació de violència de gènere exercida sobre les persones treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

i) La situació de violència de gènere exercida sobre les persones treballadores que dona lloc als drets laborals regulats en aquest article s'acreditaran mitjançant una sentència condemnatòria per un delict de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altre resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indis de què la demandant és víctima de violència de gènere. També podran acreditar-se les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acollida destinats a les víctimes de violència de gènere de l'administració pública competent o per qualsevol altre títol d'acord amb el que disposa l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

j) Per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la persona treballadora víctima de violència de gènere serà suficient un dictamen dels serveis socials.

Article 32. Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc treball

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

L'empresa activarà el protocol d'actuacions actualitzat davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió periòdica del mateix a totes les persones treballadores del centre. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

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

Capítol 5. Condiciones retributives

Secció 1. Salari

Per l'any 2020, s'estableix un increment salarial sobre els salaris a 31 de desembre de 2019 del 2% sobre tots els conceptes salarials, a excepció dels imports corresponents a la retribució variable/DPO.

Així mateix, en aplicació del punt 1 de la *Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*, també es destinarà un percentatge addicional sobre la massa salarial de l'any 2019 del 0,30% per l'any 2020 a d'altres conceptes retributius, de naturalesa no consolidable. L'abonament d'aquest increment addicional es realitzarà en una paga única i en proporció a la jornada i temps contractat a l'any 2020. No obstant això, en el supòsit que el conveni sectorial determinés la consolidació d'aquest concepte, aquesta premissa seria d'aplicació directa en el Conveni d'empresa del centre.

Durant la pròrroga del conveni s'aplicaran els increments retributius que amb caràcter general estableixi el conveni sectorial del SISCAT per l'any 2021.

Article 33. Salari base mensual

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

A partir del dia 1 de gener de 2020 serà d'aplicació la taula salarial continguda a l'annex I del present Conveni.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur Conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 34. Retribució anual fixa

L'estructura salarial bàsica, denominada RAF, es compon dels conceptes de salari base i plus conveni. A partir del dia 1 de gener de 2020 serà d'aplicació la taula salarial continguda a l'annex I del present Conveni.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

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

Secció 2. Altres complements salarials

Article 35. Nocturnitat

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

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

D'acord amb l'art. 36 de l'Estatut dels Treballadors, es considerarà treballador/a nocturn/a aquell/a que realitzi normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la jornada diària de treball, així com, aquell/a que realitzi una part no inferior a un terç de la jornada anual en període nocturn.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 36. Antiguitat i complement de permanència

36.1. Antiguitat:

Durant la durada del conveni, inclòs el període d'ultra activitat, el complement d'antiguitat s'abonarà a raó de 34,99 € mensuals per trienni i des de l'1 d'abril de 2003 en igual import per totes les categories.

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

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

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

Als/a les treballadors/ores eventuais que converteixin el seu contracte en indefinit, els serà reconeguda

la data d'antiguitat computada des de la data d'ingrés a l'hospital, sempre que no hi hagi interrupcions contractuals superiors a trenta dies.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

36.2. Complement de permanència:

De conformitat amb l'acord subscrit entre la representació social i empresarial en data 19 de juliol de 2013, amb efectes de l'1 de juny de 2013, es va crear un nou concepte salarial destinat al personal amb contracte temporal que en aquella data acredités una prestació ininterrompuda de serveis a l'hospital superior a tres anys. A tals efectes, no computaran les interrupcions contractuals inferiors a trenta dies. Aquest complement s'abonarà a raó de 34 € mensuals en igual import per a totes les categories professionals i durant un període de tres anys. A partir del venciment dels primer trienni, es generarà el dret a percebre un nou import de 34 € mensuals acumulables al primer.

Aquest import de 34 € correspon a jornada completa; les jornades a temps parcial percebran el complement de forma proporcional.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 37. Gratificacions extraordinàries

A totes les persones treballadores afectades pel present Conveni se'ls abonaran 2 gratificacions extraordinàries per import del salari real, una el 22 de juny i una altra pel 22 de desembre.

L'import del salari real s'obtindrà mitjançant la suma dels imports del salari base, el plus conveni, el complement d'adscripció al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del personal dels grups 1.1 i 2.1 (SIPDP), el complement d'adscripció al SIP, el complement de nocturnitat, els complements d'antiguitat/permanència, el complement de responsabilitat i el complement de lloc de treball en les quanties establertes en el present Conveni per cada un d'aquests conceptes i el complement específic de les categories professionals de llevador/a i portalliteres.

El personal del grup 1.1 també percebrà, sempre i quan hi tingui dret segons els criteris establerts en el present Conveni, els conceptes de plus de jornada mèdica i el complement de lloc de treball d'urgències, complement activitat programada i complement sistema desenvolupament professional del grup 1.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Al personal del grup 1.1 que realitzi guàrdies se li abonarà, tanmateix, el prorrateig de les guàrdies efectuades durant l'últim any.

Les gratificacions extraordinàries es meritiran còmput anual i en proporció al temps efectivament treballat.

Article 38. Complement activitat programada personal del grup 1.1

El concepte salarial denominat complement activitat programada el percebrà tot el personal del grup 1.1 del centre, a excepció d'aquells/es que l'objecte de la seva contractació sigui la cobertura de mòduls d'atenció continuada. A tals efectes, quedaran inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest complement el personal del grup 1.1 que presti serveis a urgències.

Amb efectes de l'1 de gener de 2020, aquest concepte s'abonarà per 14 mensualitats per un import mensual de 261,38 €.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 39. Complement d'atenció continuada

El complement d'atenció continuada el percebrà el personal del grup 1.1 que, a més de la seva jornada ordinària, realitzin una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75% de la màxima jornada d'atenció complementària exigible.

Amb efectes de l'1 de gener de 2020, l'import d'aquest complement, que es percebrà una sola vegada l'any dins del primer trimestre natural, és de 2.054,10 €. Aquest import es correspon amb el compliment del 100% de la jornada complementària, en el cas dels compliments entre el 75% i el 99%, el complement s'abonarà proporcionalment a la jornada realitzada efectivament.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 40. Personal del grup 1 contractat específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada

S'entén per personal del grup 1.1. contractat específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada, aquells/es que l'objecte del seu contracte de treball es cobrir els mòduls d'atenció continuada dels respectius serveis.

El personal del grup 1.1 que desenvolupa exclusivament la seva jornada en règim d'atenció continuada percebran únicament els conceptes salarials continguts a la taula annex I, que són el salari base i plus conveni, en proporció a la jornada contractada.

S'abonarà un complement específic per aquest col·lectiu que realitza mòduls d'atenció continuada de manera exclusiva.

Aquest complement, amb efectes de l'1 de gener de 2020, per hora realitzada en dia laborable es retribuirà a raó de 2,21 € per hora i és incompatible amb la percepció del complement de nocturnitat.

Atès que el present conveni introdueix una diferenciació en el preu hora d'atenció continuada realitzada en caps de setmana i festius per al personal d'*staff* que cobreix també mòduls d'atenció continuada, les hores coincidents en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal d'aquest col·lectiu seran incrementades en 3,15 € per hora realitzada, que serà addicional al complement específic indicat en el paràgraf anterior. Aquest import es percebrà únicament quan la prestació de serveis coincideixi en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal i serà incompatible amb la percepció de plusos de la mateixa naturalesa, com són el plus dissabte, el plus diumenge i el plus festiu intersetmanal.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

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

Article 41. Complement de responsabilitat pel personal assistencial

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

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

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 42. Complement de responsabilitat per al personal no assistencial

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

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

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Secció 3. Hores extraordinàries i plusos

Article 43. Hores extraordinàries

Cada hora de treball que es realitzi a més de la jornada ordinària laboral, s'abonarà amb un increment del 40% per sobre del salari corresponent a cada hora ordinària o la seva compensació en temps equivalent de descans retribuït, dintre dels tres mesos següents a la seva realització.

En el cas que per aquest motiu es plantegés algun conflicte, serà supervisat pel Comitè d'Empresa.

43.1. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 hores a l'any, a excepció d'allò previst al punt 43.2 d'aquest article. Per als/a les treballadors/ores que, per la modalitat o duració del seu contracte, realitzin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que hi hagi entre aquestes jornades.

A efectes del que es disposa en el punt anterior, no es computaran les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dintre dels tres mesos següents a la seva realització.

43.2. A efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, no es tindrà en compte l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, que tindran el caràcter d'hores extraordinàries per força major no supeditades al límit de les 80 hores anuals que preveu l'article 35.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de la seva compensació a hores extraordinàries.

La prestació de treball en hores extraordinàries, a excepció de les de força major, serà voluntària, a excepció que la seva realització sigui pactada en conveni col·lectiu o contracte individual de treball, dintre dels límits del punt 43.1.

Article 44. Plus de jornada mèdica

El plus de jornada mèdica discontinua queda substituït pel plus de jornada mèdica, sense que aquesta modificació impliqui cap alteració en l'organització dels serveis assistencials.

Tindrà dret a la percepció del plus de jornada mèdica el personal del grup 1.1 amb contracte a jornada completa, a excepció del personal contractat per realitzar guàrdies mèdiques i del personal del servei d'urgències.

Es percebrà el plus mensual segons la taula de l'annex III. L'esmentat plus computarà a efectes de pagues extraordinàries i vacances.

El personal mèdic adscrit al servei d'urgències mantindrà el complement de lloc de treball d'urgències en la mateixa quantia en que s'abona actualment a raó de 516,11 € mensuals i en proporció a la jornada contractada.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 45. Plus de Cap de guàrdia

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

L'import d'aquest plus amb efectes de l'1 de gener de 2020 queda està establert en 88,75 € per la guàrdia de presència física de 16 hores i de 133,12 € per la guàrdia de presència física de 24 hores.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

Article 46. Plus de jornada complementària d'atenció continuada

46.1. Presència física:

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

46.2. Localització:

La guàrdia de localització es retribuïrà segons els preus que figuren a la taula annex V, que inclouen la part proporcional de les pagues extres i vacances.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

El preu/hora de l'atenció continuada en modalitat de localització de tots els grups professionals s'abona a raó del 40% del preu de l'atenció continuada en règim presencial.

46.3. Dies especials:

a) Personal grup 1.1:

Les guàrdies realitzades per personal del grup 1.1. coincidents en jornades d'especial significació s'abonaran amb un complement específic, addicional al preu de compensació per guàrdia.

Als efectes de l'abonament d'aquest plus especial, els dies que es consideren i les quanties per guàrdia

són les següents:

Dies	Import plus
24 de desembre	109,73 €
25 de desembre	219,46 €
26 de desembre	109,73 €
31 de desembre	109,73 €
1 de gener	109,73 €

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

b) Personal grups 2, 3, 4 i 5:

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

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

Article 47. Plus dissabte

El personal, la jornada del qual coincideixi en dissabte, percebrà una compensació econòmica per cada hora treballada d'aquest dia de la setmana. Per cada hora de dissabte que treballi, a més del salari ordinari, rebrà la quantitat prevista a la taula l'annex IV.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

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

Article 48. Plus diumenge

El personal, la jornada del qual coincideixi en diumenge, percebrà una compensació econòmica per cada hora treballada d'aquest dia de la setmana.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

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

Article 49. Plus festiu intersetmanal

El personal, la jornada del qual coincideixi amb un festiu intersetmanal, percebrà una compensació

econòmica per cada hora treballada en els 14 festius intersetmanals del Calendari Oficial de festes que fixa anualment el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'Any), els/les treballadors/ores que prestin serveis en jornada ordinària en aquestes dates rebran una quantitat alçada bruta addicional al plus regulat en el paràgraf anterior de 25,76 € per jornada treballada, igual per a totes les categories.

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

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

Secció 4. Altres millores econòmiques.

Article 50. Premi de Fidelització

El personal que presti serveis a l'empresa durant 25 anys tindrà dret, per una sola vegada al consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir en aquell any i no es podrà substituir per una compensació en metàl·lic, excepte casos excepcionals, que hauran de ser autoritzats per la Comissió Paritària. En cas que sigui autoritzada, la compensació serà equivalent a l'import d'una mensualitat de la taula annex I.

Tots els/les treballadors/ores amb una antiguitat a l'empresa de més de deu anys, en cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com improcedent, per acomiadament objectiu que determini l'extinció del seu contracte de treball o per defunció, tindran dret a la compensació d'aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de 25 anys, establert amb caràcter general.

En el supòsit de defunció del/de la treballador/a, el premi s'inclourà a la quitança.

El període transitori pel gaudiment del Premi de Fidelització recollit en el Conveni Col·lectiu 2017-2019, s'amplia fins a 31/12/2021.

Article 51. Guarderia

El/la treballador/a que tingui fill/s i/o filla/es en edat de guarderia percebrà un complement de 81,07 € per mes i fill/a en edat de guarderia, prèvia presentació abans del dia cinc de cada mes del rebut mensual corresponent.

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

El/la treballador/a que gaudeixi d'una reducció de jornada per cura d'un/a menor percebrà el complement per fill/a en edat de guarderia en igual import que el personal a jornada completa.

Article 52. Mesures de suport a les mares i pares amb fills/es amb discapacitat

Tot/a treballador/a amb un fill/a de fins a 20 anys, amb discapacitat física o psíquica, amb un grau de deficiència superior al 33%, legalment declarada, percebrà una ajuda de 90,69 € mensuals.

Secció 5. Desenvolupament professional

Article 53. Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal del grup 1.1

Les categories professionals incloses en el grup professional 1.1 que d'acord amb la classificació prevista en el vigent Conveni són les de metge/metgessa, farmacèutic/a, químic/a, físic/a, biòleg/biòloga, radio farmacèutic/a, psicòleg/psicòloga, tindran un sistema propi de desenvolupament i promoció professional (Carrera Professional).

53.1. Àmbit personal

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

No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn el personal del grup 1.1 que realitzi llur jornada ordinària al servei d'urgències, encara que la distribució de la seva jornada sigui irregular.

53.2. Voluntarietat

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

53.3. Accés general

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits i des de la data de presentació de la petició.

Atesa la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 1.1 en els terminis establerts.

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

53.4. Estructura dels nivells

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

Els nivells tindran la següent denominació:

- Primer nivell o nivell d'accés: Nivell A: Adjunt
- Segon nivell: Nivell B: Sènior
- Tercer nivell: Nivell C: Consultor
- Quart nivell: Nivell D: Màster

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

53.5. Permanència en els nivells

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

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

Aquests nivells són de caràcter consolidable, excepte el quart nivell.

53.6. Requisits d'accés al sistema

1. Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència.
- Acreditar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

2. Per al nivell B:

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 53.5.
- També podran accedir al nivell B aquells/es professionals que, malgrat de no disposar de la titulació oficial acreditativa, bé per tractar-se d'una especialització no reconeguda a nivell oficial o bé perquè es tracti de professionals que no van tenir possibilitat d'accedir al programa d'especialització de la seva professió, en no existir aquesta via en el moment que van finalitzar la llicenciatura i que, actualment, exerceixin unes funcions evidents d'especialització en la seva professió. En les dues circumstàncies referides en el paràgraf anterior es troben els/les professionals especialistes en Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències o d'altres de similars característiques.
- Acreditar una antiguitat mínima d'un any a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del/de la professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'un/a persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el cas de que, després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre tres anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

3. Per al nivell C:

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 53.5. També podran accedir al nivell C, aquells/es professionals que, malgrat de no disposar de la titulació oficial d'especialista, estiguin adscrits al nivell B, així com els que exerceixen en una especialitat no reconeguda a nivell oficial però que tenen un contingut funcional equiparable al d'una especialitat pròpia de les Ciències de la Salut, com són Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències o d'altres de similars característiques.
- Acreditar una antiguitat mínima de dos anys a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del/de la professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el cas de que, després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre tres anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell. Excepcionalment i, per causes raonades la comissió avaluadora podrà exonerar del requisit de permanència mínima en el nivell B.

4. Per al nivell D:

Les parts procediran a definir els requisits d'accés i els criteris d'avaluació del nivell D de la carrera professional del grup 1.1 en els terminis establerts a la Disposició Transitòria 1, 1.3. del present Conveni.

53.7. Avaluació

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

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

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial, i en les futures revisions possibles.

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

53.8. Comissió d'avaluació

Es crearà una comissió de caràcter paritari constituïda d'una part per tres membres que actuaran en representació de l'empresa i de l'altra per tres membres que actuaran en representació dels/de les professionals del grup 1.1.

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

53.9. Retribució

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb el següent complement anual, abonat en 14 mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula següent (annex VI). Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

Imports mensuals:

- Nivell A: 220,54 €.
- Nivell B: 511,48 €.
- Nivell C: 803,53 €.
- Nivell D: 993,69 € amb efectes econòmics a partir de l'1 de gener del 2017.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultraactivitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT, excepte en el nivell D.

53.10. Professional de nou ingrés

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

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

53.11. Aplicació supletòria

Per a tots aquells aspectes que afectin al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del personal del grup 1.1 no previstos en aquest article, s'aplicarà allò que disposin els documents vigents signats entre les parts relatius als procediments d'avaluació per l'accés als respectius nivells del sistema.

Article 54. Complement d'adscripció al SIPDP del personal del grup 1.1

El concepte salarial denominat complement d'adscripció al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del Personal del grup 1.1 (SIPDP) el percebran tots/es els/les professionals del grup 1.1

que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIPDP.

Durant la vigència del present Conveni aquest concepte és de 203,07 € (annex VI) i es pagarà en 14 mensualitats.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 55. Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal del grup 2.1 (Grau/DUI/ATS, llevador/a, fisioterapeuta, dietista, treballador/a social, educador/a social, genetista, optometrista, terapeuta ocupacional i anàlegs)

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

55.1. Àmbit personal

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

55.2. Voluntarietat

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

55.3. Accés general

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits i des de la data de presentació de la petició.

Atesa la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 2.1 en els terminis establerts.

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

55.4. Estructura dels nivells

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

Els nivells tindran la següent denominació:

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

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

55.5. Permanència en els nivells

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

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

- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

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

L'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni, a l'accés automàtic al nivell A del SIPDP després d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució en la que el/la professional especialista estigui contractat/da.

Per als/a les professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells es rebaixarà en un any. Aquesta facultat no depèn del moment en què s'obtingui l'especialitat però només es podrà utilitzar una sola vegada per especialitat.

55.6. Requisits d'accés al sistema

1. Requisits per l'accés al nivell A:

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar sis anys d'experiència hospitalària.
- Tenir subscrita una relació contractual amb una antiguitat mínima d'un any amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus. El títol d'especialista d'infermeria donarà dret a l'accés al nivell A de la carrera professional després d'un any de prestació efectiva de serveis. A aquests efectes, no es tindran en consideració les interrupcions contractuals de menys de trenta dies.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

2. Requisits per l'accés al nivell B:

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar sis anys de permanència mínima al nivell A.
- Haver superat l'avaluació corresponent al nivell B: factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el cas que, després de dues avaluacions, no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre tres anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

3. Requisits per l'accés al nivell C :

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar set anys de permanència mínima al nivell B.
 - Haver superat l'avaluació corresponent al nivell C: factor competències + factor formació.
 - Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
 - Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- Excepcionalment i, per causes raonades la comissió avaluadora podrà exonerar del requisit de permanència mínima en el nivell B.
- En el cas que, després de dues avaluacions, no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre tres anys

en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

4. Requisits per l'accés al nivell D :

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar nou anys de permanència mínima al nivell C.
- Haver superat l'avaluació corresponent al nivell D: factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el cas que, després de dues avaluacions, no s'accedeixi al nivell sol·licitat caldrà romandre tres anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

55.7. Avaluació

El/la professional serà avaluat periòdicament. L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits relacionats tots ells amb la contribució del personal assistencial titulat dels grups professionals 2.1. als objectius de la Institució:

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

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial, i en les futures revisions possibles.

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

55.8. Comissió d'avaluació

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda, d'una banda per quatre membres que actuaran en representació de l'empresa i de l'altra per quatre membres que actuaran en representació del grup professional 2.1.

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

55.9. Retribució

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb el següent complement anual, abonat en 12 mensualitats d'acord amb els imports que figuren a la taula següent (annex VII). Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

Imports mensuals:

- Nivell A: 139,64 €.
- Nivell B: 256,03 €.
- Nivell C: 372,38 €.
- Nivell D: 561,82 €.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT, excepte en el nivell D.

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

55.10. Professional de nou ingrés.

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

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels/de les professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa, sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i d'experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 55.5 i 55.6.

55.11 Aplicació supletòria.

Per a tots aquells aspectes que afectin al sistema de desenvolupament i promoció professional del personal del grup professional 2.1 no previstos en aquest article, s'aplicarà allò que disposi el document vigent signat entre les parts que desenvolupa el sistema.

Article 56. Complement d'adscripció al SIPDP del personal del grup 2.1

El concepte salarial denominat complement d'adscripció al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del grup 2.1. (SIPDP) el percebran tots/es els/les professionals del grup 2.1 a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per accedir a algun dels nivells del SIPDP.

Durant la vigència del present Conveni aquest concepte és de 53,86 € (annex VII) i es pagarà en 14 mensualitats.

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

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 57. Sistema d'incentivació i promoció dels grups professionals 1.2, 2.2, 3, 4 i 5

Els grups professionals inclosos en els grups professionals 1.2, 2.2, 3, 4 i 5 tindran un sistema propi d'incentivació i promoció.

57.1. Àmbit personal

Podran accedir al sistema, el personal enquadrat als grups 1.2, 2.2, 3 al 5 del vigent Conveni que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus.

57.2. Voluntarietat

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

57.3. Accés general

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da, excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits.

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

57.4. Estructura dels nivells

Amb l'objectiu de que el sistema d'incentivació i promoció dels grups 1.2, 2.2, 3 al 5 abasti tota la vida

professional d'aquests/es, el model s'estructura en tres nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

- Primer nivell o nivell d'accés Nivell A.
- Segon nivell: Nivell B.
- Tercer nivell: Nivell C.

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

57.5. Permanència en els nivells

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució per accedir al nivell A.
- 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.

Aquests nivells són de caràcter consolidable.

57.6. Requisits d'accés al sistema.

1. Requisits per l'accés al nivell A:

- S'acreditarà automàticament pel transcurs de sis anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el/la treballador/a estigui contractat/da.
- Pel que fa al contracte a temps parcial, s'haurà de comptabilitzar tot el període contractat i treballat d'acord amb la jornada de cada període.

2. Requisits per l'accés al nivell B:

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

- Permanència mínima en el Nivell A de sis anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents:

a) Categories: Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Tècnic en cures Auxiliars d'Infermeria, Auxiliar d'Infermeria, Auxiliar Administratiu, Personal Para-Assistencial Titulat/da Grau Superior i Personal Para-Assistencial Titulat/da Grau Mitjà : 100 hores.

b) Categories: Ajudant d'oficis, Portalliteres, Cuiner/a, Netejador/a, Ordenança: 50 hores.

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

La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques i el contingut curricular del curs.

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

- En el supòsit de que la sol·licitud d'accés al nivell B sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb les requisits exigibles, el/la treballador/a no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

3. Requisits per l'accés al nivell C:

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

- Permanència mínima en el Nivell B de set anys de prestació efectiva de serveis.
- Estar en possessió del títol acadèmic de Graduat/da, Llicenciat/da, Diplomada/da Universitari/a o de Formació Professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que l'habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell B.

a) Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Tècnic en cures auxiliars d'infermeria, Auxiliar Administratiu, Personal Para-Assistencial Titulat/da Grau Superior i Personal Para-Assistencial Titulat/da Grau Mitjà: 100 hores.

b) Categories Ajudant d'oficis, Portalliteres, Cuiner/a, Netejador/a, Ordenança: 50 hores.

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

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el supòsit de que la sol·licitud d'accés al nivell C sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb les requisits exigibles, el/la treballador/a no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

57.7. Retribució

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb un complement anual, abonat en 12 mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula annex VIII.

Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

57.8. Comissió d'avaluació

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda, d'una banda per tres membres que actuaran en representació de l'empresa i de l'altra, per tres membres que actuaran en representació dels grups professionals del 3 al 5.

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

57.9. Professional de nou ingrés

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

Article 58. Complement d'adscripció al SIP del personal dels grups 3 al 5

El concepte salarial denominat complement d'adscripció al Sistema d'Incentivació i Promoció dels grups

3 al 5 (SIP) el percebran tots/es els/les professionals dels grups 3 al 5 a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per accedir a algun dels nivells del SIP.

Durant la vigència del present conveni aquest concepte és el que figura a la taula de l'annex IX i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats pels diferents nivells. Aquest import correspon a jornades completes pel que les jornades inferiors seran retribuïdes de forma proporcional a la jornada ordinària contractada.

Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

Article 59. DPO/Retribució variable de tots els grups professionals

Amb efectes de l'1 de gener de 2020 i durant la vigència del conveni, la retribució variable per objectius (DPO/retribució variable) de tots els grups professionals es meritirà, en el seu cas, anualment, i només es podrà percebre en cas que l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer. Complerta la condició expressada, només s'abonarà, per aquest concepte, proporcionalment per a tots els grups professionals, la quantitat que no comprometi dit equilibri.

L'element de valoració per l'aplicació d'aquesta condició serà el compte de resultats anual de cada exercici, considerat de forma independent en cadascun dels respectius anys de vigència del conveni.

La vinculació del pagament de la DPO/retribució variable a resultats, ho serà per la vigència del conveni, sense perjudici d'allò que disposa la Disposició Addicional Segona del present Conveni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Relacionats amb resultats clínics, assistencials, d'eficiència.
- Del servei o unitat assistencial.
- Individuals.

2. En relació a l'avaluació:

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

3. En relació a la determinació de la retribució:

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

4. Complement d'adscripció a DPO grup 2.1. És un concepte destinat a equilibrar el pes de la retribució variable per objectius del grup professional 2.1, en relació al pes dels altres grups professionals. Aquest complement té caràcter fix i es remunerarà a raó de 816 € anuals distribuïts en dotze mensualitats de 68 € cadascuna, sense que aquest apartat estigui condicionat a l'equilibri pressupostari i financer. Durant la pròrroga del conveni i el període d'ultra activitat s'aplicarà la mateixa retribució que es percebi a 31 de desembre de 2020, sense perjudici d'allò que disposi el futur conveni que substitueixi el present i sense perjudici de l'aplicació dels increments retributius que amb caràcter general es puguin establir en el conveni sectorial del SISCAT.

59.2. Retribució variable dels grups 1.2, 2.2, 3 al 5 (excepte el grup 3 nivell I Tècnics Especialistes)

El sistema de retribució variable pels/per les treballadors/ores de plantilla dels grups 1.2, 2.2, 3 al 5, excepte el grup 3 nivell I (tècnic especialistes), que consistirà en una paga en els imports que figuren a la taula annex XI que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan el treballador hagi assolit els següents objectius:

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

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

S'entendrà que no s'ha complit l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan el/la treballador/a hagi estat amonestat per escrit o sancionat per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria. Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:

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

L'empresa revisarà en un termini de sis mesos a partir de l'entrada en vigor del nou Conveni Col·lectiu el compromís relatiu a la modificació dels criteris de valoració de la retribució variable i les quanties de la mateixa dels grups professionals del 3 al 5, quan la normativa que afecta a sector públic ho permeti. Els nous objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els/les responsables de cada unitat assistencial i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

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

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

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

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

Article 60. Objectius per la promoció de la formació en els grups professionals 3 al 5

Durant la vigència del present Conveni i amb la finalitat de promocionar la formació continuada, inclosa l'adreçada a l'adaptació al lloc de treball, així com aquelles accions formatives destinades a la millora de les competències professionals dels/de les treballadors/ores enquadrats en els grups professionals 3, 4 i 5, s'estableix un complement de naturalesa variable, no consolidable que retribuirà la consecució d'objectius en funció del seu grau d'assoliment.

L'accés a aquesta retribució variable serà voluntària.

L'interessat/da haurà de presentar anualment la petició abans del 31 de desembre de cada any.

Per l'accés es requereixen els següents requisits:

1. Titulació:

- Estar en possessió de la titulació reglada requerida pels diferents llocs de treball que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc que s'ocupi.
- Amb caràcter exclusiu per aquells/es professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran les hores de formació necessàries per la consecució del títol reglat habilitant.

2. Antiguitat:

Tenir una antiguitat mínima de 19 anys a l'HUSJR.

3. Dedicació:

Tenir una jornada laboral igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del/de la professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'un/a familiar o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

4. Objectius:

S'estableix objectius de caràcter anual consistents en l'assoliment un nombre mínim d'hores anuals per part del/de la treballador/a en activitats de formació continuada relacionades amb el lloc de treball, en matèries de seguretat i salut laboral, en participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i en realització d'activitats docents.

Període	Grup professional 3 i 4	Grup professional 5
Any natural	Assoliment 100% 70 hores anuals	Assoliment 100% 28 hores anuals

Assoliment 50%	35 hores anuals	Assoliment 50%	14 hores anuals
Període	Grup professional 3 i 4		Grup professional 5
Any natural	Assoliment 100%	70 hores anuals	Assoliment 100%
	Assoliment 50%	35 hores anuals	Assoliment 50%
			28 hores anuals
			14 hores anuals

L'assoliment dels objectius de formació s'hauran de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques i el contingut curricular del curs.

L'avaluador/a de les activitats serà el/la comandament immediat/a.

Malgrat la naturalesa variable d'aquest concepte, la seva meritació i el seu pagament no estaran subjectes a les condicions establertes a l'art. 59 del present Conveni col·lectiu.

El seu import serà el que figura a la taula de l'annex XII.

Secció 6. Uniformes i menjador

Article 61. Uniformes

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

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

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

Article 62. Menjador

L'empresa disposarà de menjador - cafeteria per a tots/es els/les treballadors/es, amb un preu especial per aquests.

En aquest local es proporcionaran menjars per al personal que els calgui fer-los al centre de treball quan el seu horari impliqui una interrupció màxima d'una hora per dinar. En aquests casos, el personal pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat de 2,5 € per àpat en el cas dels/de les professionals del grup 1 i de 1 € per àpat per la resta de professionals.

Capítol 6. Millores en l'acció protectora de la seguretat social i jubilació

Secció 1. Complementos de prestacions per IT

Article 63. Baixa per malaltia

Per les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del 1 de gener de 2020, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les seves retribucions fixes i periòdiques, entre les que s'inclouen els plusos de dissabte, diumenge, festiu i guàrdies, que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Secció 2. Jubilació

Article 64. Jubilació

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

Capítol 7. Acció sindical

Article 65. Activitats sindicals.

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

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

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

Reconeixement de les seccions sindicals que tinguin més d'un 10 % de representació. Es concedirà permís de sis dies a l'any als seus membres, sense retribució, per assistir a Conferències o Congressos. Es disposarà del temps necessari per realitzar assemblees de personal que siguin convocades pel Comitè d'Empresa o bé pel 33% de la plantilla. El Comitè comunicarà a la Direcció del Centre la celebració de l'Assemblea amb 48 hores d'antelació i en qualsevol cas el personal garantirà els serveis urgents.

En aquells casos en què els/les delegats/ades sindicals, per motius relatius a les seves funcions, no puguin ser substituïts/des, per exemple, en aquelles casos que es treballi amb pacients assignats o de difícil cobertura, l'empresa es comprometrà a valorar en cada cas la solució més adient per garantir el dret sindical.

Article 66. Retribució variable en funció dels objectius (DPO) delegats sindicals

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

Capítol 8. Seguretat, salut laboral i formació

Secció 1. Seguretat i Salut laboral

Article 67. Seguretat i Salut Laboral

En matèria de Seguretat i Salut Laboral, serà d'aplicació la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), i la resta de normes que la desenvolupin, en especial el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció amb la finalitat de:

- Garantir a tots/es els/les treballadors/ores el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Eliminar o disminuir els riscos derivats de la feina.
- Garantir els drets d'informació, consulta, participació i formació dels/de les treballadors/ores en matèria preventiva.

67.1. Els Òrgans de Participació:

Els/les treballadors/ores tenen dret a participar en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball.

A aquests efectes, el Comitè de Salut Laboral i Seguretat és l'òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat que tindrà les competències que li atorga l'article 39 de la Llei 31/1995, per tal de participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels

plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa i promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

Les persones que formen part d'aquest comitè, en el qual participen, com a membres de ple dret, representants dels/de les treballadors/ores i de l'empresari/a a parts iguals han de tenir la formació adequada. En cas que una o ambdues parts no tinguin la formació necessària, l'adquiriran durant el primer any de la vigència d'aquest conveni.

El Comitè de Salut Laboral i Seguretat mantindrà actualitzat el Reglament de funcionament i, en el exercici de les seves competències, estarà facultat per portar a terme les tasques previstes als articles 39 i següents de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) .

67.2. Drets i Obligacions:

En compliment del deure de protecció, l'Hospital ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels/de les treballadors/ores.

L'Hospital desenvoluparà una acció permanent per controlar l'activitat preventiva per tal de millorar continuament les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'han evitat i dels nivells de protecció existents i proporcionarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció i de les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que afecten la realització del treball.

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

Així doncs, segons la legislació vigent, les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals són:

- a) Oferir als/a les nous/noves treballadors/ores un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar, a més d'una vigilància de salut en intervals periòdics fixats segons el criteri del Servei de vigilància i de prevenció a tots/es els/les empleats/ades del centre en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.
- b) L'empresa disposarà d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles actuacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels/de les empleats/ades i dels/de les usuaris/usuàries. El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.
- c) Tots els serveis, centres de treball de l'empresa o amb personal de l'hospital hauran de disposar l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament.
- d) En el moment de l'inici de la relació laboral, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general de l'empresa.
- e) El centre de treball garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball.
- f) Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, les empleades hauran de posar en coneixement de la Unitat de Vigilància de la Salut el seu estat, per tal de fer-li una adequada revisió de l'avaluació de riscos, amb el conseqüent canvi del lloc de treball si fos necessari.
- g) L'empresa elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts que es lliurarà i s'analitzarà en el marc del Comitè de Salut Laboral.
- h) L'empresa proveirà, subministrarà i renovarà els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de

seguretat i salut del personal. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

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

67.2. Vigilància de la Salut.

El centre garantirà als/a les treballadors/es la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos específics del lloc de treball.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme amb el consentiment de la persona treballadora, excepte en els supòsits en els quals els reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut, per verificar si l'estat de salut pot constituir un perill per a la pròpia persona treballadora o per a d'altres persones relacionades amb l'empresa, o quan ho estableixi una disposició legal en relació amb la protecció de riscos i activitats d'especial perillositat. D'aquest s'informarà als/a les representants legals dels/de les treballadors/ores.

En tot cas, s'optarà per aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al/a la treballador/a i que siguin proporcionals al risc.

La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels/de les treballadors/ores es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del/de la treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

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

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels/de les treballadors/ores no podran ser utilitzats amb finalitat discriminatòria ni en perjudici de les persones. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que portin a terme la vigilància de la salut. Això no obstant, l'empresari/a i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions derivades dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del/de la treballador/a per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, per al correcte desenvolupament de la seva funció en matèria preventiva.

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

67.3. Protecció de la maternitat i de la lactància.

L'Hospital Universitari Sant Joan de Reus es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut conjuntament amb el Pla per a la Igualtat. Per això, les actuacions seran les següents:

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

b) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues corresponents amb l'informe del/de la metge/metgessa del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent, compatible amb el seu estat.

c) El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc anterior (article 26. e) del present conveni).

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

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui exigir per motiu justificat, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural dels/de les fills/es menors de nou mesos, contemplada en l'article 45.1.e) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

c) Allò que disposen els apartats d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del/de la fill/a i així ho certifiqués el/la metge/metgessa que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

d) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball (article 20. h) del present Conveni).

e) Quedaran exonerades de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i el personal quina realització els hi sigui contraïndicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del/de la metge/metgessa de l'entitat gestora i/o col·laboradora que gestioni les incapacitats temporals; en cas que la causa d'exoneració siguin problemes psíquics i/o conductes addictives l'informe haurà de ser emès pel programa d'atenció integral del/de la metge/metgessa i la treballadora.

Article 68. Limitació de la jornada per raó d'edat

El personal del grup 1.1 que hagi complert els 40 anys i superat els cinc anys d'antiguitat, podrà optar anualment a deixar de portar a terme la jornada complementària d'atenció continuada en el seu respectiu servei durant l'any següent, sempre que el lloc quedi degudament cobert.

El personal del grup 1.1 major de 48 anys podrà quedar voluntàriament exonerat de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada, excepte quan l'interessat/ada manifesti lliurament i voluntàriament de forma expressa la seva voluntat de fer-ne. Excepcionalment, la Direcció podrà prorrogar l'obligatorietat de realitzar la jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar la cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada.

El personal del grup 1.1 major de 48 anys que opti per no exercir el dret d'exempció de fer les guàrdies per raó d'edat veurà incrementat l'import de l'hora de guàrdia en un 10%.

El personal d'edat igual o major de 55 anys podrà, voluntàriament, acollir-se a una reducció de la jornada contractada amb la corresponent reducció salarial proporcional.

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

El personal que vulgui acollir-se a aquesta reducció, haurà d'exercitar aquesta opció anualment abans

del 31 d'octubre per l'any següent.

Secció 2. Formació Professional

Article 69. Comissió de Formació i permisos per formació

L'Hospital Universitari Sant Joan de Reus (HUSJR) es compromet a impulsar una política de formació sistemàtica i contínua del personal del centre, amb una oferta àmplia de formació en els diferents àmbits d'interès de les professions sanitàries i de serveis al llarg de la seva carrera professional.

La Comissió Paritària de Formació és l'òrgan de participació que vetlla pel compliment dels acords en matèria de formació. La Comissió la formen sis membres, tres en representació del Comitè d'Empresa i tres en representació de l'Empresa.

La Comissió Paritària de Formació es regirà pel seu propi Reglament de Funcionament.

Es podran autoritzar fins a cinc dies a l'any, coincidents amb jornada efectiva de treball, destinats a accions formatives que en tot cas es concediran segons els criteris establerts per la Direcció del centre i amb coneixement de la Comissió Paritària de Formació, independentment de les hores recollides al present article.

Les persones que treballin al torn de nit tindran dret a gaudir d'aquests dies quan, havent de treballat la nit anterior a la data de realització, les accions formatives que es realitzin abans del transcurs de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral en la que la persona havia de prestar serveis.

Als efectes del que es disposa en els paràgrafs anteriors, s'entén com a acció formativa qualsevol que tingui relació amb les professions de la salut o siguin pròpies dels àmbits no assistencials del centres sanitaris: màster, postgrau, simpòsiums, congressos, jornades, seminaris, sessions o cursos, ja siguin presencials o via telemàtica.

Aquest dret ho és sens perjudici del que estableix l'art. 23.3 de l'ET que disposa que *els/les treballadors/ores amb al menys un any d'antiguitat a l'hospital tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys.*

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

Article 70. Formació Continuada

L'hospital garantirà la formació continuada dels/de les seus/seves treballadors/es indistintament de que la seva modalitat contractual sigui fixa o eventual.

La formació continuada es veurà reflectida en un Pla de Formació, de vigència mínima anual, que haurà de comptar amb els recursos econòmics, materials i humans per al seu desenvolupament.

El Pla de Formació s'elaborarà considerant els següents criteris:

- Les necessitats del Pla Estratègic del Centre.
- Les necessitats detectades per part dels/de les responsables d'àrea.
- Resultats de l'avaluació de competències professionals.
- Itineraris formatius segons els serveis i categories professionals.
- Resultats dels grups focals realitzats per categoria professional.
- Les aportacions de la Representació Legal dels/de les Treballadors/ores.
- Les aportacions dels/de les professionals que tingui relació amb la professió.
- El pressupost assignat per a formació.

Article 71. Cursos, congressos i publicacions

L'assistència a Congressos i Cursos científics organitzats fora de l'Hospital estarà condicionada a les necessitats del Servei, determinades per la Direcció corresponent del grup professional del/de la

treballador/ora que ho sol·licita. La petició del permís necessari a la Direcció per a l'assistència als esmentats actes haurà de cursar-se amb un mínim d'antelació de quinze dies.

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

De la mateixa manera seran a càrrec de l'Hospital les despeses d'inscripció d'un/a dels/de les signants; l'empresa facilitarà l'assistència a Congressos nacionals i internacionals en els casos en què siguin presentats treballs, comunicacions o pòsters realitzats pels Serveis de l'Hospital de Sant Joan de Reus, prèvia conformitat de la Gerència/Direcció.

Article 72. Recursos a la Formació

L'empresa ha de garantir que es destinaran a Formació Continuada de les persones treballadores els recursos equivalents com a mínim, al 0,7% de la massa salarial de l'hospital, ja sigui en sessions clíniques, en programes o en cursos específics de formació.

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

Donat que la font dels recursos a la formació, no han de provenir, necessàriament, del propi hospital sinó que poden ser producte de subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, entre d'altres, l'empresa ha de garantir que destinarà a formació recursos equivalents, com a mínim, al 0,7% de la massa salarial.

Capítol 9. Contractació

Secció 1. Contractes formatius

Article 73. Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquells/es que estiguin en possessió de títol universitari o de cicles formatius de grau mitjà o superior així com títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc o set anys, quan el contracte es concerta amb un/a treballador/a amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis. En aquest tipus de contracte s'hauran de tenir en compte les regles següents:

- a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
- b) La durada del contracte serà com a mínim de sis mesos i màxim de dos anys.
- c) Cap treballador/a pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.
- d) Si, a la finalització del contracte, el/la treballador/a continua prestant els seus serveis a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova i el període de pràctiques computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.
- e) El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de treballadors/ores del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors/ores.
- f) No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal, llicenciat/da o diplomad/da, que hagi finalitzat el seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.
- g) La Comissió Paritària del present conveni identificarà les ocupacions susceptibles d'utilitzar aquesta modalitat contractual.
- h) Les situacions d'IT, risc durant l'embaràs, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment i risc durant la lactància, interrompen el còmput de la duració del contracte.

Article 74. Contractes per a la formació

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

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

- a) No es pot celebrar aquest tipus de contracte per a la categoria de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors/ores i, en general, per al personal dels grups professionals 3 i 5 d'aquest Conveni.
- b) Es pot realitzar aquest tipus de contracte amb treballadors/ores menors de 25 anys. No s'aplicarà aquest límit quan el contracte es concerti amb un/a treballador/a amb discapacitat, ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció.
- c) El personal contractat amb contracte per a la formació no pot superar el 3% de la plantilla de l'empresa, amb un màxim de 25 treballadors/ores.
- d) La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de dos anys.
- e) La retribució del/de la treballador/ora no serà inferior al salari inferior del grup professional 5 d'aquest Conveni.

Secció 2. Contractació causal

Article 75. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

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

Quant a la seva durada màxima serà la fixada en el conveni sectorial dels Hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT) vigent en cada moment, que en el seu article 69 assenyala que la durada màxima d'aquests contractes serà la de dotze mesos en un període de referència de divuit mesos.

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

A la finalització dels contracte, si aquest no es converteix en indefinit, el/la treballador/ora tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, les quantitats que marqui la normativa aplicable en cada moment.

Article 76. Contractes per obra o servei determinat

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

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

A la finalització dels contracte, si aquest no es converteix en indefinit, el/la treballador/ora tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, les quantitats que marqui la normativa aplicable en cada moment.

Article 77. Contractes de substitució o d'interinitat

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

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

a l'any es faci aquest procés de selecció per a la contractació indefinida.

Article 78. Contractes a temps parcial

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

- a) Els/les treballadors/ores a temps parcial tindran els mateixos drets que els/les treballadors/ores a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei.
- b) A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.
- c) El centre vetllarà per l'accés efectiu dels/de les treballadors/ores a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que els/les treballadors/ores a temps complet.
- d) En cas que la jornada diària sigui inferior a la dels/de les treballadors/ores a temps complet i es realitzi de forma partida serà possible efectuar com a màxim dos interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'Empresa.
- e) Atès que és freqüent que els/les treballadors/ores a temps parcial indefinit vulguin ampliar llur jornada, encara que sigui temporalment, s'estableix que en el supòsit que d'acord amb empresa i treballador/a, un/a treballador/a amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un/a treballador/a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i en aquest moment es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.
- f) Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit s'estableix que tots/es aquells/es treballadors/ores que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa dins de l'últim trimestre de cada any. L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell/a treballador/a que dintre del/de les sol·licitants sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació amb, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa, sempre i quan superi el corresponent procés de selecció. Els anteriors requisits seran d'aplicació en tots els supòsits contemplats a l'article 12.4.e) de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Els canvis de jornada es comunicaran a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.
- h) Pel que fa referència a les hores complementàries ordinàries es tindran en compte les següents particularitats:
 1. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries sense que la suma d'hores ordinàries i complementàries pugui excedir de la jornada màxima establerta en aquest conveni.
 2. La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:
 - 2.1. Dins de cada any natural i del primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la Direcció en funció de les necessitats del centre.
 - 2.2. En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.
 - 2.3. El/la treballador/a haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades, tant les complementàries com les ordinàries no prefixades en el calendari, amb un preavís de set dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.
 3. Els/les treballadors/ores a temps parcial que realitzin hores complementàries ordinàries podran

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

4. En la distribució de la jornada dels contractes indefinits a temps parcial, les empreses hauran de garantir, en tot cas, la fixació en calendari de la totalitat de la jornada ordinària contractada. Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'Empresa sobre la contractació a temps parcial i de la realització d'hores complementàries pels/per les treballadors/ores contractats a temps parcial.

Article 79. Contracte de relleu

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

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

Secció 3. Acollida

Article 80. Procediment d'acollida

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració dels/de les professionals de nova contractació, l'hospital mantindrà actualitzat el protocol d'acollida adreçat als/a les treballadors/ores de nova incorporació que, d'entre altres aspectes de caràcter intern, inclourà informació orientativa sobre:

80.1. Informació general:

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

80.2. Informació específica de les funcions a desenvolupar:

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

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

Una comissió s'encarregarà de vetllar per l'actualització i l'adaptació del procediment d'acollida. En aquesta comissió, hi podrà participar un/a representant dels/de les treballadors/ores de cada grup professional.

Capítol 10. Règim disciplinari

Secció 1. Faltes

Article 81. Faltes

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

Els/les treballadors/ores podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Article 82. Graduació de les faltes

Les faltes o infraccions laborals comeses pels/per les treballadors/ores es classifiquen atenent a la importància en lleus, greus i molt greus.

82.1 Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) D'una a tres faltes de puntualitat no justificada en l'assistència al treball en un període de trenta dies. S'entendrà per manca de puntualitat el retràs en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball.
- b) La desatenció i falta de correcció amb les persones que es relacionin durant el servei.
- c) No presentar, en tres dies naturals, la baixa per malaltia, llevat que se'n provi la impossibilitat.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de quinze dies naturals després d'haver-lo realitzat.

82.2. Faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

- a) La reincidència en un període de tres mesos en la comissió de dos faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Absentar-se de l'empresa durant la jornada laboral sense permís o causa justificada.
- c) La inassistència injustificada al treball d'un a tres dies, sense prèvia notificació.
- d) Mantenir discussions violentes durant el treball.
- e) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.
- f) L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- g) La simulació demostrada de malaltia o accident. S'entendrà que existeix falta quan un/a treballador/a en situació d'incapacitat temporal, realitzi treballs de qualsevol índole per compte pròpia o d'altri. També quedarà comprés en aquest apartat qualsevol manipulació feta per prolongar la baixa per malaltia o accident.
- h) Falsejar i/o ometre les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- i) El trencament o revelació d'informació d'obligada reserva o confidencial.
- j) La mera desobediència a les ordres i instruccions de treball incloses les relatives a les normes de Salut Laboral, quan aquesta no ocasioni un dany irreparable.

82.3. Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La reincidència en la comissió de més d'una falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa en un període d'un any.
- b) Més de deu faltes de puntualitat injustificada en l'assistència al treball comeses en període de sis mesos o de vint faltes en un any. S'entendrà per manca de puntualitat el retràs en l'entrada o sortida anticipada del lloc de treball.
- c) Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc discontinus en un període d'un mes.
- d) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dintre de l'empresa, quan revesteixi gravetat.
- e) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.

- f) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- g) L'embriaguesa o toxicomania que afecti al desenvolupament del seu treball.
- h) La imprudència manifesta en acte de treball que impliqui danys a tercers, riscos d'accidents per a la persona treballadora, per als/a les seus/seves companys/es o perill d'avaria per a les instal·lacions.
- i) El trencament o revelació d'informació d'obligada reserva o confidencial quan d'això pot derivar-se un perjudici per l'empresa.
- j) L'abús d'autoritat per part dels qui exerceixen funcions de comandament.
- k) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa i no hagi sigut notificada.
- l) Absentar-se de l'empresa durant la jornada laboral sense permís o causa justificada, quan aquest fet signifiqui un perjudici greu per l'empresa.
- m) L'incompliment reiterat a les ordres e instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de salut laboral, si impliqués trencament manifest de la disciplina o bé sí de la mateixa es derivés perjudici notori per a l'empresa.
- n) L'assetjament sexual, entenen com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys/es, sempre i quan aquesta conducta sigui no desitjada, no raonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.
- o) L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenen com a tal el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.
- p) Tota actuació que suposi discriminació per raons ideològiques, morals, polítiques, d'afiliació sindical, de raça, llengua, sexe o circumstàncies econòmiques, personals, socials i mèdiques.

Secció 2. Sancions

Article 83. Règim sancionador

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. Les sancions es comunicaran a l'interessat/da per escrit i, de les greus i molt greus se'n donarà coneixement per escrit al Comitè d'Empresa.

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

83.1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

83.2. Per faltes greus:

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

83.3. Per faltes molt greus:

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

Article 84. Procediment sancionador

- a) Les sancions es comunicaran per escrit a l'interessat/da.

b) De totes les sancions se'n donarà coneixement per escrit al Comitè d'Empresa en les 48 hores hàbils següents a la comunicació del/de la treballador/a, mentre no hi hagi una voluntat expressa del/de la interessat/da que manifesti el contrari.

c) Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari. L'expedient s'iniciarà trametent al/a la treballador/a un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal que, com el/la treballador/a afectat, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar per escrit a la Direcció, allò que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el/la treballador/a afectat/da o els/les representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar al/a la treballador/a la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present Conveni.

La sanció es comunicarà per escrit al/a la treballador/a i, tot seguit, es traslladarà al Comitè d'Empresa o als/a les delegats/ades de personal.

Secció 3. Prescripció i cancel·lació.

Article 85. Prescripció.

- Faltes lleus: 10 dies.
- Faltes greus: 20 dies.
- Faltes molt greus: 60 dies.

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

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

Article 86. Cancel·lació.

Les sancions es cancel·laran a l'expedient després dels següents terminis, excepte en cas de reincidència:

- Les lleus als tres mesos de la seva imposició
- Les greus a l'any de la seva imposició.
- Les molt greus als dos anys de la seva imposició, excepte la d'acomiadament.

Capítol 11. Classificació professional

Article 87. Classificació professional.

87.1. Grups professionals dels/de les treballadors/ores afectats/ades pel present Conveni s'integraran en un dels cinc grups professionals que s'assenyalen a continuació:

- Grup 1. Personal assistencial i para-assistencial titulat/da de grau superior.
 - Personal assistencial titulat/da de grau superior.
 - Personal para-assistencial titulat/da de grau superior.
 - Personal assistencial titulat/da de grau superior en formació.
- Grup 2. Personal assistencial i para-assistencial titulat/da de grau mitjà.
 - Personal assistencial titulat/da de grau mitjà.
 - Personal para-assistencial titulat/da de grau mitjà.
 - Personal assistencial titulat/da de grau mitjà en formació.
- Grup 3. Personal assistencial i para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior.
 - Personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior.
 - Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior.
- Grup 4. Personal assistencial i para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau

mitjà.

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

e) Grup 5. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació.

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

a) Grup professional: 1.1 personal assistencial titulat/da de grau superior. Llocs de treball que engloba: metge/metgessa, farmacèutic/a, químic/a, físic/a, biòleg/biòloga, radio farmacèutic/a i psicòleg clínic/psicòloga clínic.

b) Grup professional: 1.2 personal para-assistencial, titulat/da de grau superior. Llocs de treball que engloba: advocat/ada, arquitecte/a, economista, llicenciat/da en informàtica, enginyer/a superior i anàlegs.

c) Grup professional: 1.3 personal assistencial titulat/da de grau superior en formació. Llocs de treball que engloba: metge/metgessa, farmacèutic/a, químic/a, físic/a, biòleg/biòloga i químic/a.

d) Grup professional: 2.1 personal assistencial titulat/da de grau mitjà. Llocs de treball que engloba: Grau/DUI/ATS, fisioterapeuta, diplomad/da en treball social, llevador/a, dietista, educador/a social, genetista, optometrista, terapeuta ocupacional i anàlegs.

e) Grup professional: 2.2 personal para-assistencial, titulat/da de grau mitjà. Llocs de treball que engloba: aparellador/a, grau/diplomatura en relacions laborals, grau en ciències empresarials, enginyer/a tècnic mitjà, titulat/da mercantil o tècnic, enginyer/a tècnic en informàtica de gestió i enginyer/a tècnic en informàtica de sistemes i anàlegs.

f) Grup professional: 2.3 Personal assistencial titulat/da de grau mitjà en formació. Llocs de treball que engloba: Grau en infermeria.

g) Grup professional: 3.1. personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior. Llocs de treball que engloba: tècnic especialista: tècnic d'imatge per al diagnòstic, tècnic d'anatomia patològica i citologia, tècnic en radioteràpia, tècnic de laboratori i tècnic de farmàcia.

h) Grup professional: 3.2 personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional de grau superior. Llocs de treball que engloba: oficial de manteniment, oficial administratiu, tècnic superior en sistemes informàtics i de telecomunicació i anàlegs.

i) Grup professional: 4.1 personal assistencial amb titulació i/o formació professional de grau mitjà. Llocs de treball que engloba: tècnic en cures auxiliars d'infermeria, tècnic auxiliar de farmàcia i auxiliar d'infermeria.

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

- Funció administrativa. Llocs de treball que engloba: auxiliar administratiu i anàlegs.
- Funció oficis i serveis diversos. Llocs de treball que engloba: cuiner/a i ajudant oficis diversos i anàlegs.

k) Grup professional: 5 personal assistencial i para-assistencial sense titulació (subalterns). Llocs de treball que engloba: portalliteres, netejador/a, porter/a, ordenança, cambrer/a, ajudant de cuina i mosso.

l)

87.3. Definició i contingut funcional dels llocs de treball.

a) Grup 1. Personal assistencial i para-assistencial titulat/da de grau superior:

1.1. Personal assistencial titulat/da de grau superior:

Són els/les graduats/ades superiors, que proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats/ades per l'hospital per exercir-la i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

1.2. Personal para-assistencial titulat/da de grau superior:

Són els/les graduats/ades superiors, que proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat legal

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

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquests subgrups professionals (1.1 i 1.2) tenen funcions de tipus assistencial i para-assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció, atès que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

1.3. Personal assistencial titulat/da de grau superior en formació:

Són els/les graduats/ades superiors, que s'integren a l'Hospital per al seguiment de plans de capacitat i formació de contingut teòric-pràctic, que tenen una durada d'entre tres i cinc anys, segons el cas.

Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR, BIR,...) o del mateix centre.

b) Grup 2. Personal assistencial i para-assistencial titulat/da de grau mitjà:

Són els/les graduats/ades mitjans/es, que proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió desenvolupen amb responsabilitat, iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles.

2.3 Personal assistencial titulat/da de grau mitjà en formació. Són els/les graduats/des en infermeria que s'integren a l'hospital per al seguiment de plans de capacitat i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen una durada per Llei segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals o del mateix centre.

c) Grup 3.

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

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

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup professional no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació i/o formació requerida en cada cas.

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

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

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup professional no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació i/o formació requerida en cada cas.

d) Grup 4.

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

Són els/les treballadors/ores, que amb una titulació de formació professional de grau mitjà o equivalent i actuant sota la supervisió i control dels/de les professionals dels grups 1 o 2, als/a les quals ajuden i dels/de les quals depenen, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als/a les titulats/ades de grau superior o mitjà.

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup professional no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació i/o formació requerida en cada cas.

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

Són els/les treballadors/ores, que acreditant una titulació i/o formació professional de grau mitjà o

equivalent o específica segons la funció tenen els coneixements i l'experiència necessaris i acreditats, per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als/a les quals foren contractats/ades.

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

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació i/o formació requerida en cada cas.

e) Grup 5. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació (subalterns):

Són els/les treballadors/ores, que amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exerciten, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per als/a les quals foren contractats/ades.

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

Disposicions addicionals

1. Disposició Addicional Primera. En matèria de jornada, descansos i vacances del personal, es manté el contingut de la Disposició addicional segona del conveni 2006-2008, per la qual serà d'aplicació la regulació que estableix la Secció Primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'*Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud*, mitjançant la seva Disposició Addicional 2ª.

En aquelles qüestions no previstes s'estarà al contingut del Pacte de desenvolupament i concreció del règim de jornada, descansos i vacances del centre.

2. Disposició Addicional Segona. Mentre el present Conveni estigui vigent, les millores que pugui disposar la normativa d'obligat compliment a la Institució, en matèries com jornada, incapacitat temporal seran d'aplicació de manera automàtica. Tanmateix també serà d'aplicació el que, per normativa d'obligat compliment, o per conveni col·lectiu d'aplicació de sector, s'acordi en quant a un possible pagament de la retribució variable als professionals (DPO) no vinculada a la necessitat actual de l'equilibri pressupostari i financer.

3. Disposició Addicional tercera. En matèria de prestació de serveis en modalitat no presencial (teletreball) s'estarà al que disposi la legislació vigent en cada moment.

4. Disposició Addicional Quarta. L'empresa facilitarà l'accés a la legislació de salut laboral, conciliació de vida familiar, violència de gènere, protocols del centre i qualsevol altra que pugui ser d'interès per al treballador mitjançant un *link* a web o annexes.

Disposicions transitòries

1. Comissions tècniques:

Es constituïran comissions tècniques per desenvolupar les següents matèries:

Podran formar part d'aquestes comissions les seccions sindicals representades en el Comitè d'Empresa i/o aquelles que hagin signat el present conveni col·lectiu.

1.1. Comissió planificació del temps treball:

La comissió té per objectiu vehicular i consensuar propostes que facilitin l'estabilitat en la planificació i en la concessió de permisos.

1.2. Comissió de solapament:

Pel seguiment del compliment de la implementació d'aquesta mesura es mantindrà l'actual comissió de solapament. En aquesta comissió es definiran tots aquells criteris que afavoreixin la proporcionalitat en la fixació de les compensacions horàries derivades del solapament, així com la valoració de l'aplicació en llocs de nova creació que tinguin les característiques pròpies d'atenció continuada i hagin de realitzar la tasca de transmissió de la informació assistencial.

1.3. Comissió per l'actualització del contingut del procediment d'avaluació del sistema de desenvolupament professional del SIPDP (Carrera Professional) del grup 1.1 en els nivells B, C i D. Aquesta comissió ha de concloure les seves activitats en un període no superior als vuit mesos des de la data de signatura del conveni.

1.4. Comissió Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD).

1.5. Comissió per l'adequació de la classificació professional als nous requeriments legals. El sistema de classificació professional recollit en aquest Conveni col·lectiu podrà ser revisat durant la seva vigència per adaptar-lo a la situació educativa actualment existent.

Disposició final

La totalitat del present Conveni Col·lectiu estarà sotmès a les disposicions legals que afecten als ens públics que depenen de la Generalitat de Catalunya, i en concret a allò previst a les Lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya que es publiquin durant la seva vigència. En l'actualitat, la Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, que preveu que resten suspesos parcialment els convenis col·lectius i els acords signats que contradiguin el que disposa aquesta llei.

Annexes

Annex I. Taula salarial

Període de 01-01-2020 al 31-12-2020

Grup professional	Categoria professional	Salari Base	Plus Conveni	Compl.Específ.	Com. Act. Programada	Total mensual	Total anual
1.1	Metge/ssa adjunt	863,70	2.148,55		261,38	3.273,63	45.830,82
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	863,70	1.536,49			2.400,19	33.602,72
2.1	Llevador/a	835,18	1.395,48	301,57		2.532,23	35.451,22
2.1	Fisioterapeuta	824,11	1.322,82			2.146,93	30.057,02
2.1	Grau/dui/ats/dietista/optometrista/terapeuta ocupacional	824,11	1.322,83			2.146,94	30.057,16
2.1	Treballador/a social	813,03	1.333,91			2.146,94	30.057,16
2.1	Educador/a social	802,43	1.344,48			2.146,91	30.056,74
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	824,11	1.115,22			1.939,33	27.150,61
2.3	Graduat infermeria en formació n.i	824,11	214,59			1.038,70	14.541,80
2.3	Graduat/ada infermeria en formació n.ii	824,11	299,24			1.123,35	15.726,90
3.1	Tècnic especialista	740,98	873,04			1.614,02	22.596,28
3.2	Oficial manteniment	1.020,66	496,40	108,01		1.625,07	22.750,98
3.2	Oficial administratiu/va	706,54	906,54			1.613,08	22.583,12

4.1	Tec/ auxiliar infermeria/aux. Farmàcia	705,73	708,20			1.413,93	19.795,02
4.2	Aux. Administratiu/va	690,32	723,48			1.413,80	19.793,20
4.2	Ajudant d'oficis	703,89	709,02			1.412,91	19.780,74
4.2	Cuiner/a	703,59	709,33			1.412,92	19.780,88
5	Portalliteres	703,59	564,22	28,23		1.296,04	18.144,56
5	Ordenança	703,59	595,92			1.299,51	18.193,14
5	Netejador/a	703,59	498,05			1.201,64	16.822,96

Període de 01-01-2020 al 30-09-2020

Grup professional	Categoria professional	Salari Base	Plus Conveni	Total mensual	Total anual
1.3	Facultatiu/va en formació n. V	741,50	951,64	1.693,14	23.703,96
1.3	Facultatiu/va en formació n. IV	741,50	828,95	1.570,45	21.986,30
1.3	Facultatiu/va en formació n. III	741,50	706,26	1.447,76	20.268,64
1.3	Facultatiu/va en formació n. II	741,50	583,57	1.325,07	18.550,98
1.3	Facultatiu/va en formació n. I	741,50	485,41	1.226,91	17.176,74

Període de 01-10-2020 al 31-12-2020

Taula segons acte de mediació Departament Treball, Afers Socials i Famílies de data 21/10/2020

Grup professional	Categoria professional	Salari Base	Plus Conveni	Total mensual	Total anual
1.3	Facultatiu/va en formació n. V	741,50	998,90	1.740,40	24.365,60
1.3	Facultatiu/va en formació n. IV	741,50	873,19	1.614,69	22.605,66
1.3	Facultatiu/va en formació n. III	741,50	747,45	1.488,95	20.845,30
1.3	Facultatiu/va en formació n. II	741,50	621,79	1.363,29	19.086,06

1.3	Facultatiu/va en formació n. I	741,50	521,17	1.262,67	17.677,38
-----	--------------------------------	--------	--------	----------	-----------

Període de 01-01-2021 al 31-12-2021

Taula segons acte de mediació Departament Treball, Afers Socials i Famílies de data 21/10/2020.

Grup professional	Categoria professional	Salari Base	Plus Conveni	Total mensual	Total anual
1.3	Facultatiu/va en formació n. V	741,50	1.032,05	1.773,55	24.829,70
1.3	Facultatiu/va en formació n. IV	741,50	903,95	1.645,45	23.036,30
1.3	Facultatiu/va en formació n. III	741,50	782,96	1.524,46	21.342,44
1.3	Facultatiu/va en formació n. II	741,50	662,05	1.403,55	19.649,70
1.3	Facultatiu/va en formació n. I	741,50	563,08	1.304,58	18.264,12

Annex II. Complement nocturnitat

Grup professional	Categoria professional	Fix mensual	Preu hora t.t.
1.1	Metge/ssa adjunta	426,47	2,9996
2.1	Llevador/a	367,43	2,9591
2.1	Grau/dui/ats /dietista/ optometrista/ terapeuta ocupacional	367,43	2,9591
3.1	Tècnic especialista	306,18	2,4660
3.2	Oficial manteniment	306,18	2,4660
3.2	Oficial administratiu/va	306,18	2,4660
4.1	Tcaí/auxiliar d'infermeria	275,57	2,2192
4.2	Aux. Administratiu/va	275,57	2,2192
5	Portalliteres	244,96	1,9729

5	Netejador/a	244,96	1,9729
---	-------------	--------	--------

Annex III. Plus jornada mèdica

Grup professional	Categoria professional	Preu mensual	Preu anual
1.1	Metge/ssa adjunt/a	515,58	7.218,12

Annex IV. Plus dissabte, diumenge i festiu intersetmanal

		Plus Dissabte	Plus Diumenge	Plus Festiu Intersemanal
Grup 1	€/ preu/hora	3,25	5,97	8,42
Grup 2	€/ preu/hora	2,72	5,43	7,88
Grup 3	€/ preu/hora	2,17	4,30	4,90
Grup 4	€/ preu/hora	2,17	4,30	4,90
Grup 5	€/ preu/hora	2,17	4,30	4,30

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

Annex V. Preu/hora atenció continuada

• Preu/hora de l'atenció continuada presència laborable:

Categoria	Preu hora atenció continuada presència laborable	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Grup 1.1	19,70	1,64	1,64	1,79	24,77
Grup 1.2	16,50	1,38	1,38	1,50	20,75
Grup 2.1	14,76	1,23	1,23	1,34	18,56
Grup 2.2	13,33	1,11	1,11	1,21	16,76
Grup 3.1	11,10	0,93	0,93	1,01	13,97
Grup 4.1	9,70	0,81	0,81	0,88	12,20

Oficial Manteniment	8,96	0,75	0,75	0,81	11,27
---------------------	------	------	------	------	-------

Categoria	Preu hora atenció continuada presència laborable	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Facultatiu/va en formació N.V	15,73	1,31	1,31	1,43	19,78
Facultatiu/va en formació N.IV	15,73	1,31	1,31	1,43	19,78
Facultatiu/va en formació N.III	14,69	1,22	1,22	1,35	18,48
Facultatiu/va en formació N.II	12,58	1,05	1,05	1,15	15,83
Facultatiu/va en formació N.I	10,49	0,87	0,87	0,94	13,17

• Preu/hora de l'atenció continuada presència dissabte, diumenge, festiu:

Categoria	Preu hora atenció continuada presència dissabte, diumenge, festiu	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Grup 1.1	22,27	1,86	1,86	2,02	28,01
Grup 1.2	18,64	1,55	1,55	1,69	23,44
Grup 2.1	16,68	1,39	1,39	1,52	20,98
Grup 2.2	15,06	1,26	1,26	1,37	18,94
Grup 3.1	12,54	1,05	1,05	1,14	15,78
Grup 4.1	11,00	0,92	0,92	1,00	13,84
Oficial Manteniment	10,11	0,84	0,84	0,92	12,71

Categoria	Preu hora atenció continuada presència dissabte, diumenge, festiu	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Facultatiu/va en formació N.V	17,77	1,48	1,48	1,62	22,35

Facultatiu/va en formació N.IV	17,77	1,48	1,48	1,62	22,35
Facultatiu/va en formació N.III	16,59	1,38	1,38	1,50	20,85
Facultatiu/va en formació N.II	14,21	1,18	1,18	1,30	17,87
Facultatiu/va en formació N.I	11,84	0,99	0,99	1,08	14,90

Preu/hora de l'atenció continuada localitzable laborable:

Categoria	Preu hora atenció continuada localitzable laborable	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Grup 1.1	7,88	0,66	0,66	0,72	9,92
Grup 1.2	6,60	0,55	0,55	0,60	8,30
Grup 2.1	5,91	0,49	0,49	0,54	7,43
Grup 2.2	5,34	0,44	0,44	0,49	6,71
Grup 3.1	4,44	0,37	0,37	0,40	5,58
Grup 4.1	3,89	0,32	0,32	0,35	4,88
Oficial Manteniment	3,59	0,30	0,30	0,33	4,52

- Preu/hora de l'atenció continuada localitzable en dissabte, diumenge, festiu intersetmanal:

Categoria	Preu hora atenció continuada localitzable dissabte, diumenge, festiu	Part proporcional paga extra juny	Part proporcional paga extra desembre	Part proporcional vacances	Import total
Grup 1.1	8,90	0,74	0,74	0,81	11,19
Grup 1.2	7,46	0,62	0,62	0,68	9,38
Grup 2.1	6,68	0,56	0,56	0,61	8,41
Grup 2.2	6,03	0,50	0,50	0,55	7,58
Grup 3.1	5,01	0,42	0,42	0,46	6,31
Grup 4.1	4,39	0,37	0,37	0,40	5,53
Oficial Manteniment	4,06	0,34	0,34	0,37	5,11

--	--	--	--	--	--

La percepció d'ambdós tipus de modalitats (presència i localització) és excoient, és a dir, qui percebi les hores d'atenció continuada (guàrdia) al preu convingut per les de localització no podrà percebre, per aquestes mateixes hores, a més el valor convingut per a les de presència.

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

Annex VI - SIPDP

- Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal del grup professional 1.1 (Metge/metgessa, farmacèutic/a, químic/a, físic/a, biòleg/biòloga, radio farmacèutic/a i psicòleg clínic/psicòloga clínic):

NIVELL	A	B	C	D
Import mensual	220,54	511,48	803,53	993,69

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 14 mensualitats.

- Complement d'adscripció al sipdp del personal grup professional 1.1:
Aquest concepte es percebrà en 14 mensualitats, en la quantia de 203,07 € mensuals.

Annex VII - SIPDP

- Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal del grup 2.1 (grau/dui/ats, llevador/a, fisioterapeuta, dietista, genetista, treballador/a social, educador/a social, optometrista, terapeuta ocupacional i anàlegs):

NIVELL	A	B	C	D
Import mensual	139,64	256,03	372,38	561,82

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 12 mensualitats.

- Complement d'adscripció al sipdp del grup 2.1:
L'import d'aquest concepte serà de 53,86 € i es percebrà en 14 mensualitats.

Annex VIII - SIP

- Sistema d'incentivació i promoció grups 1.2, 2.2, 3 al 5:
Imports mensuals

Grup professional	Categoria Professional	Nivell A	Nivell B	Nivell C
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	140,02	224,02	280,02
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	113,12	181,00	226,26
3.1	Tècnic especialista	94,17	150,64	188,31
3.2	Oficial de manteniment	94,17	150,64	188,31
3.2	Oficial administratiu/va	94,16	150,61	188,29
4.1	Tcai/aux.inferm/aux.farmàcia	82,49	131,97	164,96
4.2	Auxiliar administratiu/va	82,49	131,97	164,96
4.2	Ajudant d'oficis	82,49	131,97	164,96
4.2	Cuiner/a	82,49	131,97	164,96
5	Portalliteres	75,60	120,98	151,22
5	Ordenança	70,09	112,17	140,20
5	Netejador/a	70,09	112,17	140,20

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 12 mensualitats.

Annex IX. Complement adscripció SIP

- Complement adscripció SIP grups 3 al 5:
Imports mensuals

Grup professional	Categoria professional	Total mensual	Total anual
3.1	Tècnic especialista	15,98	223,72
3.2	Oficial manteniment	16,10	225,40
3.2	Oficial administratiu/va	15,97	223,58

4.1	Tcai/aux inferm/aux. Farmàcia	13,99	195,86
4.2	Aux. Administratiu/va	13,99	195,86
4.2	Ajudant d'oficis	13,98	195,72
4.2	Cuiner/a	13,98	195,72
5	Portalliteres	12,83	179,62
5	Ordenança	12,87	180,18
5	Netejador/a	11,91	166,74

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 14 mensualitats.

Annex X. Retribució variable en funció d'objectius pels professionals dels grups 1.1, 2.1, i 3.1 (Tècnics Especialistes Sanitaris)

Imports per jornades completes en una paga única

Grup professional	Categoria professional	Import
1.1	Metge/ssa adjunt	3.400
2.1	Llevador/a	2.000
2.1	Fisioterapeuta	2.000
2.1	Grau/ dui / ats / dietista / optometrista/ terapeuta ocupacional	2.000
2.1	Treballador/a social	2.000
2.1	Educador/a social	2.000
3.1	Tècnic especialista	1.200

Annex XI. Retribució variable en funció d'objectius dels grups 1.2, 2.2, 3 AL 5 (Excepte el Grup 3.1 - Tècnics Especialistes Sanitaris)

Imports per jornades completes en una paga única

Grup professional	Categoria professional	Import anual
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	1.428,24
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	1.224,22
3.2	Oficial manteniment	885,54
3.2	Oficial administratiu/va	885,54
4.1	Tcai/auxiliar infermeria	796,98
4.2	Aux. Administratiu/va	796,98
4.2	Ajudant d'oficis	796,98
4.2	Cuiner/a	796,98
5	Portalliteres	708,42
5	Ordenança	708,42
5	Netejador/a	708,42

Annex XII. Objectius per a la promoció de la formació dels grups 3 AL 5

Imports per jornades completes en una paga única

Grup professional	Categoria professional	Import anual
3.1	Tècnic especialista	398,52
3.2	Oficial manteniment	398,52
3.2	Oficial administratiu/va	398,52
4.1	Tcai/auxiliar infermeria	349,20
4.2	Aux. Administratiu/va	349,20
4.2	Ajudant d'oficis	349,20

4	Cuiner/a	349,20
5	Portalliteres	319,92
5	Ordenança	296,64
5	Netejador/a	296,64

Annex XIII. Complement responsabilitat personal assistencial

- Complement responsabilitat per personal assistencial:

Grup professional	Lloc de treball	Total anual	Total mensual
1.1	Cap de servei	14.537,74	1.038,41
1.1	Cap clínic	7.956,62	568,33
1.1	Coordinador/a clínic	7.448,98	532,07
2.1	Supervisor/a	4.286,52	306,18
2.1	Coordinador/a	2.857,82	204,13
2.1	Sense personal a càrrec	2.500,54	178,61
3.1	Amb personal a càrrec	3.572,24	255,16
3.1	Sense personal a càrrec	2.143,26	153,09
4.1	Amb personal a càrrec	2.143,26	153,09
4.1	Sense personal a càrrec	1.645,42	117,53

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 14 mensualitats.

Annex XIV. Complement responsabilitat personal no assistencial

- Complement responsabilitat per personal no assistencial:

Grup professional	Lloc de treball	Nivell	Total anual	Total mensual
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	lii	5.712,98	408,07
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	li	4.998,85	357,06
1.2	Titulat/ada para-assistencial grau superior	I	4.284,73	306,05
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	lii	3.570,60	255,04
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	li	2.856,49	204,04
2.2	Titulat/ada para-assistencial grau mitjà	I	2.142,35	153,03
3.2, 4.2 i 5	Amb personal a càrrec	-	1.645,42	117,53
3.2, 4.2 i 5	Sense personal a càrrec	-	1.143,24	81,66

Els imports d'aquesta taula s'abonaran en 14 mensualitats.