



Convenio Colectivo Centros Sociosanitarios y/O de Salud Mental de Cataluña Con Actividad Concertada de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79002625012007	ACTUALIZACIÓN	2008/06/18
VIGENCIA	2007/01/01 — 2008/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 5155		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-centros-sociosanitarios-y-o-de-salud-mental-d-e-cataluna-con-actividad-concertada-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Centros Sociosanitarios y/O De Salud Mental De Cataluña Con Actividad Concertada. Última actualización a: 18-06-2008 Vigencia de: 01-01-2007 a 31-12-2008. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGC 5155.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5155 - 18/06/2008)

RESOLUCIÓN TRE/1892/2008, de 22 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008 (código de convenio núm. 7902625).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de Unión Catalana de Hospitales (UCH), del Consorcio Asociación Patronal Sanitaria y Social (CAPSS), y de la Asociación Catalana de Establecimientos Sanitarios (ACES) y, por la parte social, por los representantes de CCOO y de UGT el día 17 de octubre de 2007, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008 (código de convenio núm. 7902625) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 22 de abril de 2008

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1 Ámbitos

Artículo 1 Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo afecta, exclusivamente, a los centros socio-sanitarios y/o de salud mental que no tengan Convenio propio y que cumplan las condiciones descritas a continuación:

- a) Haber estado incluidos dentro del ámbito funcional del vigente Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínico de Cataluña que finalizó su vigencia a 31.12.2006.
- b) Acreditar unos ingresos habituales y continuados superiores al 50% de su facturación proveniente de la actividad concertada y/o contratada con el Servicio Catalán de la Salud.

Artículo 2 Ámbito personal

2.1 Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios a los centros o instituciones en los cuales sea de aplicación.

2.2 Quedan exceptuadas totalmente de la aplicación del Convenio colectivo las personas que se indican a continuación:

- a) El personal de alta Dirección, que se registrá de acuerdo con aquello que establecen sus propios contratos y también el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, cobren por prestación de servicios, aunque realicen su actividad en locales de los centros o instituciones afectados por el Convenio, dados de alta del impuesto de actividades económicas como profesionales liberales. En estos casos uno se ajustará a aquello que establecen sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.
- c) El personal perteneciente a otras empresas que presten servicios subcontratados.

2.3 A los licenciados y diplomados que se incorporen a los centros e instituciones afectadas por este Convenio, en régimen de formación especializada para el sistema de residencia y de acuerdo con aquello que establecen los programas nacionales para cada especialidad, sin perjuicio que les sea de aplicación la legislación general les será, si realizan actividad laboral, de aplicación únicamente los artículos 77 y 78 así como los salarios reflejados los anexos retributivos del presente Convenio en la parte que los aluda y no les será de aplicación el resto de artículos del Convenio.

Artículo 3 Ámbito territorial

El ámbito del Convenio colectivo es la comunidad autónoma de Cataluña, y por lo tanto, afecta a todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, aunque la sede central de la empresa o su domicilio social radique fuera de la Comunidad autónoma.

SECCIÓN 2 Vigencia, duración, denuncia, prórroga, Comisión negociadora

Artículo 4 Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente mismo de la fecha en que sea firmado. No obstante, sus condiciones económicas tendrán efectos desde el 1 de enero de 2007, excepto en aquellos casos en que expresamente se indica otra fecha de efecto, de acuerdo con la periodificación que se establece en las tablas anexas.

Artículo 5 Duración

Los efectos de este Convenio se extinguirán el 31 de diciembre del año 2008 sin posibilidad de mantenimiento de su ámbito funcional siendo la voluntad de las partes que los centros incluidos en el ámbito funcional de este Convenio pasen a regirse, a partir del 1 de enero de 2009, en las condiciones que las partes establezcan, para el futuro Convenio que sustituya en el vigente Convenio de la XHUP y centros de atención primaria concertada. No obstante, los artículos del Convenio que tienen establecida una entrada en vigor más allá de los plazos indicados desplegarán sus efectos, si se dan las condiciones fijadas por las partes, en las fechas que se indican en cada caso.

Artículo 6 Denuncia

La denuncia para la revisión del Convenio resulta innecesaria siendo substituida por la declaración de las partes firmantes en este Convenio conforme a que éste finaliza sus efectos el 31 de diciembre de 2008 con las excepciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 7 Prórroga

El Convenio quedará automáticamente sin efecto al finalizar su vigencia no siendo posible su prórroga. No obstante, mientras no se firme el nuevo Convenio que substituye al vigente Convenio de la XHUP i centres d'atenció primària concertada donde se incluyan estos centros, continuarán siendo de aplicación de forma

transitoria las cláusulas normativas de este Convenio.

SECCIÓN 3 Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad, garantía ad personam

Artículo 8 Prelación de normas

Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre las instituciones comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

En aquello que no es previsto, todos se ajustarán a lo que dispone el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones de aplicación.

Artículo 9 Absorción y compensación

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo substituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en su entrada en vigor en cualquiera de los centros o instituciones que sean afectadas; por la cual cosa, estas y otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y eso independientemente de su origen, carácter, naturaleza, y denominación y cuantía.

En cuanto a las disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio, solo tendrán eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y computo anual, superen las condiciones del presente Convenio, consideradas así en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 10 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso que se declare judicialmente nula alguna de las cláusulas del artículo 18 y/o del capítulo 4 y/o disposiciones adicionales de despliegue, el Convenio quedaría, excepto pacto expreso de las partes, totalmente anulado iniciando las partes inmediatamente la negociación de un nuevo Convenio.

Artículo 11 Garantía ad personam

Con carácter estrictamente personal se respetaran las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual pero siempre manteniendo la estructura retributiva establecida en este texto convencional.

SECCIÓN 4 Comisión paritaria

Artículo 12 Comisión paritaria

12.1 Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio colectivo, se crea una Comisión paritaria que,

además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que, las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración.

A la Comisión paritaria se podrán someter las consultas sobre interpretación del Convenio y también aquéllas que se puedan plantear sobre conflictos concretos en materia de grupos profesionales.

12.2 La Comisión será paritaria y estará integrada por 12 miembros. 3 en representación de cada uno de los sindicatos y 2 por cada organización empresarial firmante de este Convenio.

Podrán actuar en calidad de asesores, con voz pero sin voto, las personas que las partes designen.

12.3 En la primera reunión la Comisión paritaria escogerá entre sus miembros los cargos de presidente y secretario.

12.4 La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales en ella representadas.

La solicitud se formulará por escrito y dirigida al presidente, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se someta a consideración de la Comisión.

12.5 De lo que se haya tratado en las reuniones de la Comisión paritaria se redactará un acta que firmarán una persona designada por organización.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de voto, dentro de cada una de las representaciones.

Para poder adoptar acuerdos, tendrán que asistir a la reunión de la Comisión un mínimo del 50% de cada una de las dos partes, social y empresarial y adicionalmente tiene que estar presente el 50% de cada una de las organizaciones representadas.

12.6 El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de comunicaciones, será en Barcelona, calle Bruc 72, 1º piso. 08009 de Barcelona, aunque se reunirá donde el presidente designe.

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, CESE, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

SECCIÓN 1 Organización del trabajo

Artículo 13 Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con respecto a las normas que contiene el presente Convenio y con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información que tiene hacia el Comité de empresa o, si ocurre, hacia los delegados de personal y sindicales.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo podrán aplicar las previsiones de los artículos 8.2 y 9.4 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

SECCIÓN 2 Clasificación profesional

Artículo 14 (Clasificación profesional)

14.1 Grupos profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se integrarán en uno de los siete grupos profesionales que señalamos a continuación:

Grupo 1. Personal asistencial titulado de grado superior

1.1 Facultativos en formación

1.2 Facultativos de plantilla

Grupo 2. Personal asistencial titulado de grado medio

1.1 Diplomados en formación

1.2 Diplomados en plantilla

Grupo 3. Personal asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica

Grupo 4. Personal para-asistencial titulado de grado superior

Grupo 5. Personal para-asistencial titulado de grado medio

Grupo 6. Personal para-asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica

6.1 Función administrativa

6.2 Función oficinas y servicios varios

Grupo 7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación y/o formación

La adscripción del personal en cualquiera de los grupos profesionales anteriores se indicará en los recibos de salarios y se realizará sin perjuicio de establecer, a cada uno de los grupos, los niveles que se consideren convenientes de acuerdo con los usos y costumbres de cada centro o institución incluidos en este Convenio.

No obstante, los puestos de trabajo, con sus respectivos niveles, quedan incluidos en los diferentes grupos profesionales tal como se detalla en el anexo correspondiente del presente Convenio.

El contenido funcional de los diferentes puestos de trabajo es el que se detalla al anexo correspondiente del Convenio, de manera sucinta y no excluyente.

Se incluyen, a efectos clarificadores, en el anexo correspondiente la equiparación entre los grupos profesionales establecidos en este Convenio y las categorías que correspondían en aplicación del anterior Convenio colectivo.

SECCIÓN 3 Ingresos, cese, cambio de puesto de trabajo

Artículo 15 Ingresos

15.1 Los ingresos de personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán hechos a modo de prueba y su plazo no será superior a los periodos siguientes:

- a) 6 meses para titulados de grado superior (licenciados)
- b) 4 meses para titulados de grado medio (diplomados)
- c) 1 mes para el resto del personal

15.2 Como excepción a la regla anterior, en los contratos temporales que tengan desde el inicio una fecha cierta de finalización, el periodo de prueba no podrá ser superior a un tercio del periodo total pactado.

15.3 Si un trabajador en los últimos dos años inmediatamente antes de su contratación ha estado prestando servicios a la empresa en un trabajo del mismo grupo profesional, el periodo trabajado con anterioridad

computará a efectos de periodo de prueba.

15.4 El periodo de prueba se tendrá que pactar por escrito y, durante éste, se podrá rescindir el contrato sin obligación de avisar previamente ni indemnizar.

Artículo 16 Ceses

16.1 El personal que cese voluntariamente tendrá que comunicarlo por escrito a la Dirección; en este sentido se establecen los plazos de preaviso siguientes:

- Personal titulado de grado superior y medio: 1 mes (licenciados y diplomados).
- Resto del personal: 2 semanas.

16.2 A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa los podrá deducir de la liquidación de partos proporcionales y salarios pendientes, el equivalente diario de su retribución para cada día no dado por el preaviso pactado.

Artículo 17 Cambio de puesto de trabajo. Cambio de turno. Ascensos

17.1 La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que hagan falta, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para exigir la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, según quedan establecidos al artículo 14 del presente Convenio.

17.2 Cuando el cambio comporte una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, uno se ajustará a lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

17.3 A igualdad de condiciones y aptitudes, se establece preferencia a la antigüedad en el grupo profesional para el cambio de turno, siempre respetando, sin embargo, las preferencias establecidas en preceptos de derecho necesario (ex.: estudios).

17.4 Para cubrir las vacantes que se produzcan a los diferentes grupos profesionales que no impliquen funciones de Dirección, mando o supervisión, tendrá preferencia en igualdad de condiciones, el personal de la empresa debidamente capacitado, según exija la necesidad de la vacante a cubrir, y aplicando el criterio de antigüedad en esta capacitación, y todo eso independientemente del grupo de procedencia.

CAPÍTULO 3 JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS DIARIO, SEMANAL Y ANUAL (VACACIONES), FESTIVOS ÍTER SEMANALES Y PERMISOS

SECCIÓN 1 Jornada y horarios

Artículo 18 Jornada

18.1 La jornada efectiva de trabajo, excepto en aquellos centros que tengan una jornada ordinaria inferior que se tendrá que respetar, será la siguiente:

1 - Año 2007:

Jornada turno de día 1.742 horas de trabajo efectivo

Jornada turno de noche 1.734 horas de trabajo efectivo

2 – Año 2008 y 2009:

Jornada grupo 1: 1.709 horas de trabajo efectivo.

Jornada turno de día para los grupos 2 al 7: 1.672 horas de trabajo efectivo.

Jornada turno de noche para los grupos 2 al 7: 1.638 horas de trabajo efectivo.

3 – A partir del día siguiente del 31 de diciembre del 2009 se aplicará la jornada contemplada en el Convenio de la XHUP vigente en aquel momento.

18.2 Con respecto a la reducción de la jornada se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La reducción de jornada no afectará a los trabajadores con una jornada igual o inferior a la fijada en el artículo 18.1 de este Convenio.

b) Los trabajadores con una jornada superior a la del presente Convenio pero inferior a la establecida en el Convenio de establecimientos sanitarios del que provienen disfrutarán de la reducción necesaria para adecuarse a la jornada pactada en el presente Convenio. En este caso, y siempre que sea posible en función de las horas a reducir, la reducción se tendrá que hacer en un día de 1 de trabajo. En caso contrario se efectuará en módulos no inferiores a ½ hora.

c) El resto de trabajadores reducirá su jornada de la manera siguiente:

- Durante el 2007 se reducirá, como mínimo, 1 día de trabajo
- Durante el 2008 se reducirá, como mínimo, 3 días de trabajo
- Durante el 2009 la jornada será la misma que en el 2008
- Durante el 2010 se reducirá, como mínimo, 2 días de trabajo

El resto de reducción de jornada se establecerá por la Dirección de las instituciones con negociación con los representantes legales de los trabajadores. Si no se llega a un acuerdo no se podrán utilizar módulos de reducción inferiores en ½ hora en el caso de los puestos de trabajo de atención continuada de la empresa en que durante las 24 horas se prestan servicios, ni inferiores a 1 hora en el resto de puestos de trabajo de la empresa.

18.3 Aquellas personas que, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, estén prestando sus servicios con un contrato a tiempo parcial mantendrán la totalidad de las horas contratadas e incrementarán proporcionalmente a la reducción de jornada fijada en Convenio, el porcentaje de su dedicación.

18.4 Las ampliaciones de jornada tendrán que ofertarse prioritariamente a las personas con contratación a tiempo parcial que ya estén prestando servicios en el centro de trabajo antes de poder solicitar la realización de las horas indicadas en el artículo 31 de este Convenio.

Artículo 19 Horarios

19.1 Los horarios de trabajo serán los vigentes en cada centro o institución sanitaria a la entrada en vigor del Convenio, adecuándolos, sin embargo, si hace falta, a la reducción pactada.

Todo ello sin perjuicio que cualquier modificación horaria tendrá sólo las limitaciones legales.

19.2 Respetando el cómputo anual, la jornada se podrá distribuir, según acuerden en cada centro o institución sanitaria, conjuntamente la Dirección y el Comité de empresa o delegados de personal, aunque se superen las nueve horas diarias, de acuerdo con aquello que establece el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores.

19.3 Hasta el 31.12.2008 el personal que haga un trabajo un horario continuado de 12 horas tendrá derecho a cuarenta y cinco minutos de descanso retribuido que serán considerados como de trabajo efectivo. Si el horario

continuo supera las cinco horas, el descanso será de veinte minutos retribuidos que serán considerados de trabajo efectivo.

A partir del 01.01.2009 cuando se practique horario continuo de 12 horas, el personal tendrá derecho a cuarenta minutos de descanso. Si el horario continuo supera las nueve horas, el descanso será de veinte y cinco minutos. Si el horario continuo supera las 5 horas, el descanso será de quince minutos. En ambos casos, el descanso se tendrá que conceder dentro de la jornada de trabajo y se considerará como de trabajo efectivo y se tendrá que computar dentro de la jornada pactada en el artículo 18 de este Convenio.

También a partir del 01.01.2009 el personal con horario de trabajo partido no tendrá derecho a ningún tipo de descanso excepto si alguno de los dos bloques de jornada supera las cinco horas en que tendrá derecho a un descanso de quince minutos.

SECCIÓN 2 Descanso diario, semanal y anual (vacaciones), festivos intersemanales y permisos

Artículo 20 Descanso diario y semanal

20.1 Entre jornada y jornada de trabajo tendrá que haber un descanso ininterrumpido de doce horas, como mínimo.

20.2 Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas.

20.3 La jornada pactada en el artículo 18 se distribuirá de tal forma que los trabajadores disfruten de un mínimo de dos domingos de descanso al mes.

Artículo 21 Descanso periódico anual (vacaciones)

21.1 Las vacaciones serán de 30 días naturales por año trabajado y, preferentemente, se realizarán los meses comprendidos entre mayo y septiembre.

21.2 Cuando por necesidades del servicio no fuera posible disfrutarlo dentro de los meses indicados al número anterior, el trabajador tendrá derecho a 34 días naturales, si realiza todas las vacaciones fuera del periodo preferente. En el supuesto de que sólo una parte de las vacaciones se realicen fuera del periodo preferente, los días suplementarios de vacaciones se calcularán a proporción.

21.3 Las vacaciones se retribuirán incluyendo salario base y todos los complementos salariales que corresponden a la jornada ordinaria y que según tablas se establezcan como mínimo en doce pagas.

21.4 Para los trabajadores de nuevo ingreso se creará el derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda cuando lleven, al menos, seis meses ininterrumpidos de trabajo en la empresa.

21.5 El calendario de vacaciones se establecerá anualmente y tendrá que estar elaborado, al menos, con dos meses de anticipación a la fecha en que se inicien.

21.6 En el supuesto que el trabajador/a, antes del inicio de las vacaciones previamente programadas, cause baja por maternidad, por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional o motivada por intervención quirúrgica urgente, no perderá su derecho a disfrutarlas dentro del mismo año natural. En el supuesto que el periodo de disfrute de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de maternidad, parto o lactancia o con el periodo suspensión del artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a disfrutar de las

vacaciones en fecha diferente a la de incapacidad temporal o al disfrute del permiso que por aplicación del mencionado precepto corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Artículo 22 Festivos intersemanales

22.1 Con independencia de los 14 días festivos ínter semanales fijados en el calendario oficial del Departamento de Trabajo de la Generalidad, todo el personal dispondrá, por aplicación de Convenio, de dos días más de fiesta, un día por Semana Santa y el otro para Navidad, que también se podrán disfrutar dentro de las dos semanas anteriores y posteriores, a la que coincida con la de Semana Santa o con la de Navidad.

22.2 Durante el 2007, y estrictamente limitado a este año, estos dos días tendrán la consideración de días efectivamente trabajados a efectos del cómputo de la jornada anual.

22.3 A partir del 1 de enero del 2008 estos días tendrán la consideración de festivos pero no de efectivamente trabajados a efectos del cumplimiento de la jornada anual efectiva establecida en el artículo 18 de este Convenio.

Artículo 23 Días de trabajo y descanso

23.1 De acuerdo con aquello que se ha pactado en los artículos anteriores se garantiza que todos los trabajadores tienen que tener como mínimo los siguientes días de descanso.

a) 30 días naturales de vacaciones (artículo 21 del Convenio)

b) 1 día y medio de descanso semanal (artículo 20.2 del Convenio)

c) 14 días festivos ínter semanales del calendario oficial (artículo 37.2 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los trabajadores) que, de no poder disfrutarse, tendrán descanso compensatorio.

d) 2 días festivos (artículo 22.3 del Convenio)

23.2 Las empresas tienen que garantizar que – de estos días de descanso – dos de cada mes, tienen que coincidir en domingos (artículo 20.3 del Convenio) excepto en el caso de los contratos específicos para esta actividad.

23.3 Todos los descansos podrán ser acumulables en los términos y supuestos que legalmente proceda.

CAPÍTULO 4 CONDICIONES RETRIBUTIVAS

SECCIÓN 1 Salario base

Artículo 24 Salario base mensual

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. Su cuantía viene fijada en el anexo correspondiente.

SECCIÓN 2 Plus Convenio

Artículo 25 Plus de Convenio mensual

25.1 Se conceptuará como tal la cantidad que para cada grupo profesional y nivel viene fijada en el anexo correspondiente.

25.2 Sin perjuicio de aquello que establece el artículo 9 sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este plus compensa y comprende todos los complementos y pluses que, con cualquier denominación, origen, carácter y cuantía existan en los diferentes centros o instituciones sanitarias (incluido el complemento transitorio de homologación) con las únicas excepciones que se indican a continuación:

- a) Vinculación o antigüedad
- b) Nocturnidad
- c) Responsabilidad, supervisión o mando
- d) Horas extraordinarias
- e) Guardias, bien sean de localización o de presencia (jornada complementaria de atención continuada)
- f) Gratificaciones extraordinarias

25.3 La suma del salario base y del plus Convenio multiplicado por catorce se denomina retribución anual fija (anexo correspondiente).

25.4 Cada centro o institución sanitaria seguirá utilizando – si lo considera oportuno la misma denominación e importes de los complementos y pluses que hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio tenían establecidos. En todo caso, cada centro o institución establecerá libremente los pluses o complementos necesarios para garantizar a cada uno de sus trabajadores la percepción de la retribución anual fija.

El importe de las retribuciones pactadas en este Convenio hace referencia a la jornada anual establecida en el artículo 18 o la considerada como jornada máxima ordinaria en cada empresa, si fuera más ventajosa. Por lo que hace a los trabajadores que realicen jornadas inferiores, tendrán derecho a cobrar los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada realizada.

SECCIÓN 3 Precio hora ordinaria

Artículo 26 Precio hora ordinaria

El precio hora ordinaria en este Convenio se calcula dividiendo la retribución anual fija (salario base y plus Convenio) de cada grupo y nivel o subnivel profesional para la jornada anual vigente para cada una de ellas.

SECCIÓN 4 Otros complementos salariales

Artículo 27 Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

27.1 Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias que se recibirán

entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre de cada año.

27.2 Cada una de las gratificaciones extraordinarias será del importe de la suma del salario base (art. 24), plus Convenio (art.

25), plus vinculación (art. 28) y plus de nocturnidad (art. 29).

Si se dan las condiciones establecidas en la disposición adicional cuarta de este Convenio y se incorporan efectivamente a la estructura retributiva los conceptos de plus de responsabilidad, complemento para la atención programada y complemento de adscripción en el SIPDP se integrarán en el contenido de las pagas desde la fecha de aplicación efectiva.

27.3 Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 28 Plus de vinculación

28.1 Por cada año de antigüedad en la empresa, el trabajador percibirá un plus de vinculación en la cuantía que establece el anexo correspondiente del presente Convenio cuando se realice la jornada pactada en el artículo 18. Cuando se contraten jornadas inferiores se percibirá en la proporción que corresponda.

28.2 Ningún trabajador, sea cuál sea su antigüedad en la empresa, no podrá percibir por este concepto más de un 25% del salario base pactado en el artículo 24 del Convenio.

28.3 El cómputo de la antigüedad se iniciará el día de ingreso del trabajador en la empresa, independientemente de la modalidad contractual convenida, aunque el derecho a la percepción del complemento no existirá hasta un mes después, contado a partir de la fecha en que se cumpla el año. A partir del 20º año no se generará más complemento de antigüedad, si bien se respetarán a aquellos trabajadores que a la firma del Convenio tienen más de 20 años de antigüedad las cantidades que tienen reconocidas a la actualidad.

La interrupción entre dos contratos de más de un mes de duración supone reiniciar de nuevo el cómputo de la antigüedad.

28.4 Premio de fidelización. Los trabajadores que presten servicios a la empresa durante 25 años o más tendrán derecho para una sola vez al consolidar esta antigüedad, a un premio que consiste en un mes de vacaciones adicional en lo que tendrán derecho a disfrutar en aquel año. El trabajador podrá sustituir este premio por una compensación en metálico equivalente al importe de una mensualidad de la retribución anual fija. Todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 10 años, en caso que sean objeto de despido declarado o reconocido como improcedente, o por despido objetivo, que determine la extinción de su contrato de trabajo, tendrán derecho a que se les compense este premio en la parte proporcional al tiempo transcurrido con referencia al módulo de 25 años, establecido con carácter general.

28.5 El plus de vinculación compensa y absorbe las percepciones percibidas en concepto de antigüedad por aplicación del Convenio de establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos para los años 2004-2006 del que provienen estos centros.

Si el importe percibido por el trabajador en aplicación de aquel Convenio de establecimientos fuera superior a lo que le corresponde percibir en aplicación de este Convenio que es el que resulta de aplicación, mantendrá la diferencia de ambos importes en concepto de plus exceso vinculación. Este plus exceso vinculación quedaría congelado en su importe y será compensable y/o absorbible en la forma que las partes determinen en el Convenio colectivo que sustituya, a partir del 01.01.2009, en este marco convencional.

Artículo 29 Plus nocturnidad

29.1 El plus mensual de nocturnidad consistirá en un porcentaje del 30% del salario base mensual pactado en el artículo 24 del Convenio.

29.2 Se retribuirá en proporción a las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, a no ser que las horas de coincidencia tengan el carácter de extraordinarias o correspondan a jornada complementaria de atención continuada (guardias), caso en lo que, de acuerdo con el artículo 32, se retribuirán exclusivamente, a razón de las cantidades subidas convenidas sin ningún recargo. No obstante, los trabajadores adscritos al turno de noche que realicen más de la mitad de su jornada en horario nocturno de 22 horas a 6 horas percibirán el plus de nocturnidad por la totalidad de las horas trabajadas desde el inicio hasta la finalización de su turno.

Artículo 30 Plus domingo, plus sábado y plus festivos

30.1 Plus sábado

Por cada hora del sábado que se trabaje, a partir del 01.07.2007, además del salario ordinario se recibirá, la cantidad prevista en el anexo correspondiente. Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus sábado.

Cuando un festivo trabajado coincida en el sábado el plus festivo absorberá el plus sábado. El plus del sábado es incompatible con las guardias y las horas extraordinarias.

30.2 Plus domingo

Por cada hora del domingo que se trabaje, además del salario ordinario se percibirán las cantidades previstas en el anexo correspondiente, desglosadas en dos periodos para el año 2007 (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio a 31 de diciembre).

Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus domingo. Esta retribución será incompatible con las guardias y con las horas extraordinarias.

30.3 Plus festivo

Por cada hora de festivo ínter semanal oficial en que, porque se tiene descanso compensatorio, no se perciban las horas trabajadas con el recargo establecido en el párrafo siguiente, se percibirán, a partir del 01.07.2007, además del salario ordinario, las cantidades previstas en el anexo correspondiente.

Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus festivo. Esta retribución será incompatible con las guardias y con las horas extraordinarias.

30.4 Vistas las características de los centros o instituciones sanitarias, donde se prestan servicios todos los días del año, las horas trabajadas en día festivo ínter semanal oficial que no tenga descanso compensatorio, se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor retributivo de la hora ordinaria.

30.5 Pluses festivos especiales

Para su especial significación, se consideran festivos especiales, Navidad y fin de año. Aquellos trabajadores que les toque trabajar desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y desde el inicio del turno de noche del día 31 al 1 hasta la finalización del turno de tarde del día 1, tendrán un incremento del 100% del plus festivo para las horas trabajadas en estos periodos.

A partir del 1 de diciembre de 2008 y en atención a las características de los festivos especiales (Navidad y fin de año), los trabajadores que prestan servicios en jornada ordinaria en estos datos recibirán una cantidad

subida bruta adicional al plus regulado en el párrafo anterior de 25 euros por día trabajado, igual para todos los grupos y niveles profesionales. Esta cantidad se percibirá también cuando este festivo sea considerado como recuperable.

Los trabajadores/as que tengan que trabajar en día festivo especial y que no disfrute de día compensatorio, de acuerdo con lo que establece este artículo del Convenio colectivo de aplicación, tendrá que recibir la retribución siguiente:

- a) Valor de hora ordinaria, más
- b) 75% del valor de la hora ordinaria, más
- c) El doble del plus festivo que le corresponda, de acuerdo con lo que establece el artículo 30.3

SECCIÓN 5 Horas extraordinarias y de jornada complementaria de atención continuada (guardias)

Artículo 31 Horas extraordinarias

31.1 Ambas partes, conscientes de las dificultades que ofrece el mercado de trabajo para contratar externamente a personal asistencial y de las problemáticas organizativas que comportará la aplicación de la jornada fijada en este Convenio, acuerdan que, a partir del 01.01.2008, las 80 horas que sobrepasen la jornada anual pactada y que, de forma voluntaria, sean realizadas por el trabajador se abonarán al precio de la hora fijada en este Convenio tal como se indica en el anexo correspondiente.

31.2 Las horas extraordinarias que se tengan que realizar como consecuencia de eventualidades extraordinarias, tendrán la consideración legal de estructurales a todos los efectos, siempre que la relación a enviar a la autoridad laboral esté firmada por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 32 Jornada complementaria de atención continuada (guardias de presencia) y guardias de localización

32.1 En los centros del ámbito de este Convenio, tienen la consideración de jornada complementaria de atención continuada todas aquellas horas que se realizan fuera de la jornada pactada al artículo 18, como consecuencia de las programaciones que se realicen para la cobertura de eventualidades urgentes de carácter asistencial y de mantenimiento que se puedan presentar.

32.2 La jornada complementaria de atención continuada (guardias) queda excluida de la jornada máxima legal ordinaria y exceptuada del régimen de horas extraordinarias.

32.3 Se establecen dos tipos de guardia:

- a) De llamamiento o localización. Son las guardias que – en principio – no necesitan de la presencia del afectado y se realizan mediante lista rotatoria entre los trabajadores de ciertos servicios asistenciales y para asistenciales con el fin de hacer posible su localización en caso de que hiciera falta, por causa urgente, su presencia en el centro.
- b) De presencia (jornada complementaria de atención continuada). Son las guardias que realizan los trabajadores mediante lista rotatoria cuando están en el centro para la prestación del servicio para el cual han sido requeridos.

32.4 Las guardias, tanto las de llamamiento o localización (lista) como las de presencia, no entran a formar parte de la retribución de las vacaciones y se retribuirán de acuerdo con las cantidades subidas que se indican en el anexo correspondiente.

32.5 La percepción de ambos tipos de guardias es excluyente, es decir, a quien perciba las horas de guardia al precio convenido para las de llamamiento o lista no podrá percibir, para estas mismas horas, además, el valor convenido para las de presencia.

32.6 Cuando por circunstancias de necesidad urgente de atención se requiera la presencia del trabajador en el centro de trabajo, las horas de presencia efectiva serán retribuidas a precio de hora de guardia de presencia, en sustitución del precio de hora de guardia de localización. Estas horas de presencia quedarán excluidas del cómputo global por el incremento del 15% mencionado en el apartado 10 de este artículo.

32.7 Vista la naturaleza de las guardias, el descanso posterior a las guardias no comportará disminución de la jornada pactada, excepto pacto en contrario.

32.8 Las guardias no son horas extraordinarias.

32.9 Por su especial significación, se consideran guardias especiales, las de Navidad y fin de año. Las horas de guardia que se realicen desde las 20:00 horas del día 24 de diciembre a las 20:00 horas del día 25 de diciembre y desde las 20:00 horas del día 31 de diciembre a las 20:00 horas del día 1 de enero, se retribuirán con un incremento del 100%.

32.10 A partir de la hora de guardia de localización 1.116 el precio será incrementado en un 15% respecto del establecido en la tabla salarial.

32.11 Dedicación anual máxima: la suma de la jornada ordinaria más la complementaria de atención continuada (guardias de presencia física) no puede sobrepasar las 2.290 horas, excepto pacto individual.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial o con jornada reducida para cuidar de un menor o de un familiar, la dedicación máxima anual en jornada complementaria de atención continuada obligatoria será proporcional a la jornada contratada o, en su caso, reducida.

La jornada complementaria de atención continuada (guardias) obligatoria sólo podrá ser incrementada en los contratos a tiempo parcial si previamente es incrementada la jornada ordinaria contratada a tiempo parcial y en la misma proporción.

Se podrá hacer una ampliación voluntaria de la jornada complementaria de atención continuada mediante pacto individual con la empresa.

Este pacto, tendrá vigencia anual, y quedará prorrogado por periodos iguales si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación, a la llegada de su término inicial o del plazo de sus sucesivas prórrogas.

Las horas de presencia física durante las guardias localizables computarán a efectos de cálculo de la dedicación máxima anual.

32.12 Quedarán exonerados de la obligación de realizar la jornada complementaria de atención continuada las trabajadoras en situación de riesgo por embarazo y los trabajadores cuya realización les sea contraindicada por razones de salud. En este último supuesto hará falta un dictamen favorable del ICAM, en caso de que la causa de exoneración sean problemas psíquicos y/o conductas adictivas el informe tendrá que ser emitido por el programa de atención integral del médico enfermo (PAIMM).

32.13 El precio hora de la jornada complementaria de atención continuada (guardia) es por hora de trabajo efectivo y equivalente al precio hora ordinaria de trabajo, entendida ésta como el resultado de dividir la retribución anual fija (RAF) de cada grupo profesional entre su jornada ordinaria establecida para cada año en el presente Convenio, excepto que en las tablas salariales se estipule un precio superior. En consecuencia,

aquellos centros que retribuyen este concepto en las pagas extras y/o a las vacaciones, podrán compensar y absorber esta mejora con el incremento del precio hora pactado.

32.14 Los facultativos que desarrollan exclusivamente su jornada en régimen de atención continuada (contratados específicamente para hacer esta jornada complementaria incluido al servicio de urgencias) percibirán únicamente la RAF (retribución anual fija) de acuerdo con el nivel que les corresponda.

No forman parte de este colectivo los profesionales que desarrollen su jornada ordinaria en el servicio de urgencias, aunque su distribución sea irregular.

La regulación de la jornada complementaria de atención continuada en este Convenio se basa en la directiva 93/104/CE, en el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de septiembre de 2001 (actuaciones nº 19/01), y en el régimen jurídico de jornada regulado por el estatuto marco que ha traspasado la mencionada directiva al sector sanitario.

SECCIÓN 6 Dietas y gastos. Comedor. Ropa de trabajo

Artículo 33 Dietas y gastos

Los trabajadores que por necesidad del servicio tengan que desplazarse a una localidad diferente a la del centro de trabajo percibirán las dietas del anexo correspondiente.

Si el desplazamiento requiere pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá, además, la cantidad de 30'21 euros. Asimismo, se les tendrán que retribuir los gastos de transporte que les suponga el medio utilizado y que previamente hayan convenido con la empresa. En el supuesto de utilización de vehículo propio, se les compensará a razón de 0,19 euros/Km., cantidad dentro de la cual quedan incluidas todos los gastos, incluso la amortización del vehículo.

Artículo 34 Comedores

34.1 Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, sea cuál sea el número de sus trabajadores, tendrán que disponer de un local habilitado adecuadamente para comer en el centro de trabajo.

34.2 En este local se proporcionarán comidas o cenas a los trabajadores a los cuales tengan que hacerlos al centro de trabajo a causa de su horario de servicio. Además de este personal, también disfrutarán de este servicio los trabajadores, cuya hora de inicio o de finalización de jornada coincida en media hora con el horario establecido por los centros para la comida o la cena, siempre que eso sea posible por qué esté abierto el local.

34.3 El trabajador pagará como contraprestación por este servicio la cantidad de 2,85euros para comer o cenar, esta cifra se actualizará cada año de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje de variación que haya sufrido el IPC para el conjunto estatal total.

Artículo 35 Ropa de trabajo

35.1 Los centros o instituciones tendrán que facilitar a sus trabajadores el equipo de trabajo necesario, y también los uniformes, zapatos y complementos habituales.

35.2 El mantenimiento del equipo y el lavado o planchado de la ropa de trabajo irá a cargo del centro o institución sanitaria.

35.3 Los equipos, uniformes y calzado se renovarán periódicamente y según exija su estado de deterioro.

35.4 Todos los trabajadores, dentro del centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual, completo, y también los distintivos que el centro o institución haya establecido.

SECCIÓN 6 Deducciones para manutención y alojamiento

Artículo 36 Deducciones por manutención y alojamiento

Al personal afectado por el presente Convenio que tenga el beneficio de manutención y alojamiento, en régimen total o parcial, se le deducirá de sus percepciones, las cantidades recogidas en el anexo correspondiente.

SECCIÓN 7 Gastos de colegiación

Artículo 37 (Gastos de colegiación)

Las partes firmantes de este Convenio consideran que la cuota colegial de aquellos profesionales que actualmente se tienen que colegiar, con carácter obligatorio, para ejercer su profesión, no es un gasto que tenga que ser indemnizado por las empresas, a menos que una norma de rango superior a este Convenio o una condena expresa por sentencia firme establezca el contrario u obligue a un tercero.

CAPÍTULO 5 PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

SECCIÓN 1 Permisos

Artículo 38 Permisos retribuidos

38.1 Los trabajadores, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

a) De 15 días naturales por matrimonio. Estos días se podrán acumular al periodo de vacaciones, siempre que el trabajador lo pida con dos meses de antelación como mínimo. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, de acuerdo con la Ley catalana 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja.

b) De 3 a 6 días naturales en los supuestos y distribución que se señalan.

Supuestos:

– Muerto o enfermedad grave o accidente grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el trabajador, formando una pareja de carácter estable.

– Alumbramiento o adopción legal de un hijo. Distribución: tres días si los hechos ocurren en localidades catalanas. Seis días si los hechos ocurren en localidades fuera de Cataluña.

c) De dos días naturales por hospitalización, cirugía mayor ambulatoria y hospitalización domiciliaría de

parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el trabajador, formando una pareja de carácter estable. El parto no se puede considerar incluido dentro del concepto de hospitalización, sin perjuicio que derivado de complicaciones del parto se produzca una enfermedad grave y/o intervención de carácter quirúrgico y el alumbramiento, por esta razón, pase a ser incluido en este concepto. Si los hechos ocurren en localidades fuera de Cataluña, el permiso será de cuatro días naturales.

d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Hasta 10 días el año para asistir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional. Cuando el trabajador preste servicio al turno de noche anterior al examen.

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

h) Las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad tienen derecho, conjuntamente, a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos o sanitarios donde reciban soporte.

38.2 Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres días laborables el año de libre disposición que tendrán la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos y que no precisarán de justificación para su disfrute.

38.3 Permiso de paternidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva la trabajadora, formando una pareja de carácter estable. El permiso de paternidad se disfrutará según de lo previsto en la legislación vigente en cada momento de la aplicación de este Convenio.

Artículo 39 Excedencia especial

39.1 Los trabajadores que hagan tareas de voluntario (retribuidas o no) en una ONG o realicen formación o docencia vinculada a su actividad en el centro, tendrán derecho a una excedencia especial de hasta 2 años con reserva del puesto de trabajo y, por lo tanto, a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia.

SECCIÓN 2 Excedencias

Artículo 40 Excedencia voluntaria

40.1 Los trabajadores que acrediten un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo que no será inferior a cuatro meses ni superior a los 5 años.

40.2 La excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

40.3 Si el trabajador no solicita el reingreso a la empresa un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva. El reingreso estará condicionado a la existencia de una vacante en un puesto de trabajo similar a lo que ocupaba al iniciarla.

40.4 El trabajador que haya hecho uso de su derecho a la excedencia voluntaria no podrá solicitar una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, una vez concluida la anterior.

40.5 En ningún caso se podrá solicitar, a partir del 01.01.2008, la excedencia voluntaria con el fin de prestar servicios en otro centro asistencial, a no ser que la Dirección se lo autorice por escrito.

40.6 Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de como mínimo un año podrán solicitar, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, una excedencia no retribuida por un máximo de dos años que no computará a efectos de antigüedad, y que tendrá una duración mínima superior a un mes.

La excedencia se tendrá que solicitar como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de inicio, si la empresa la concede, no podrá ser utilizada para prestar servicios en establecimientos o centros sanitarios que apliquen este Convenio. Una vez solicitada la excedencia no podrá recibir una nueva hasta pasados 6 meses de trabajo efectivo. A la finalización del periodo de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo.

Artículo 41 Excedencia especial por nacimiento o adopción legal de hijo o por cuidado de familiares

41.1 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para cuidar de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo en el cual el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme al establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

41.2 La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de su inicio; asimismo, la empresa tendrá que comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los cinco días naturales siguientes.

41.3 Si el trabajador no solicita el reingreso a la empresa un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva. Si pide el reingreso, se reincorporará automáticamente a la finalización de la excedencia.

41.4 La excedencia será sin derecho a retribución.

Artículo 42 Excedencia especial para el ejercicio de funciones sindicales

42.1 Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, tendrán derecho a una excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento.

42.2 El trabajador excedente podrá reincorporarse a la empresa en el plazo de 30 días naturales contados a partir de aquél en que cese en el cargo, avisando previamente a la Dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, cesado en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva a la empresa.

42.3 El periodo de excedencia será sin derecho a retribución, si bien computará a efectos de antigüedad.

Artículo 43 Excedencia forzosa por nombramiento de cargo público

43.1 El trabajador que sea elegido o designado para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo podrá solicitar una excedencia forzosa para toda la duración del ejercicio del cargo.

43.2 Tan pronto cese su cargo público podrá reincorporarse en la empresa en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que haya cesado, avisando previamente a la Dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, concluido el ejercicio del cargo, por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva a la empresa.

43.3 El periodo de excedencia será sin derecho a retribución, si bien se computará a efectos de antigüedad.

SECCIÓN 3 Otras mejoras sociales

Artículo 44 Pausas y reducción de jornada por lactancia o por nacimientos de hijos prematuros

44.1 Para la lactancia del hijo menor de 9 meses, los trabajadores tienen derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

Se establece asimismo la posibilidad de compactar, de común acuerdo, las reducciones de jornada en un solo día laborable a la semana.

44.2 En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por otras causas tengan que continuar hospitalizados después del nacimiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Si los dos trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercer estos derechos.

44.3 En caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorgará una excedencia voluntaria especial equivalente al tiempo de hospitalización, hasta un

máximo de doce semanas, que se iniciará a partir de la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior.

44.4 La concreción horaria y la concreción del periodo para disfrutar el permiso de lactancia y de la reducción de jornada para cuidar de un menor familiar de los previstos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador tiene que preavisar en la empresa con 15 días de antelación sobre cuál será la fecha de su reincorporación a la jornada ordinaria.

44.5 Previo acuerdo con la empresa, el permiso de maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial de forma ininterrumpida. En caso de filiación biológica sólo se podrá disfrutar a tiempo parcial a partir de la sexta semana posterior al parto.

Artículo 45 Reducción de jornada para cuidar de un menor o disminuido físico, psíquico, sensorial o familiar

45.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no realice una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse igual por sí mismo, y que no ocupe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o necesidades del servicio.

Artículo 46 Concreción horaria y determinación permiso lactancia y reducción jornada

46.1 La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 47 Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y situación de parto reciente

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente que ocupen sitios de trabajos evaluados como de riesgo por la seguridad o salud o pueda repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia tendrán derecho a que les sean adaptadas las condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de empresa o, en su defecto, del médico de cabecera de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la Dirección tendrá que trasladar temporalmente a la

trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Si no existe sitio o función compatible correspondiente a su grupo profesional la trabajadora podrá ser destinada a uno de equivalente conservando la retribución de su lugar de procedencia.

En el supuesto de que en razón de embarazo o parto reciente, la empresa destine a una trabajadora a un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior a lo que ostentaba percibirá el salario correspondiente a este grupo profesional.

Esta trabajadora no tendrá derecho a consolidar este grupo profesional superior, aunque la destinación sea superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años.

SECCIÓN 4 Arresto del trabajador

Artículo 48 Garantías en caso de arresto

El trabajador que por cualquier motivo sea detenido por la autoridad competente y sea sometido a procesamiento, si fuera liberado por sobreseimiento de la causa o absuelto por sentencia sujeta, tendrá derecho a reincorporarse a la empresa.

La anterior garantía no será aplicable a aquellos trabajadores que, además de su procesamiento por la jurisdicción ordinaria, por haber sido despedido de la empresa, hayan llegado a un acuerdo con ésta última, firmante el correspondiente saldo y finiquito, o bien su despido haya sido declarado procedente en sentencia firme de la jurisdicción laboral.

SECCIÓN 5 Medidas de soporte a las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad

Artículo 49 (Medidas de soporte a las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad)

49.1 Los trabajadores con hijas o hijos con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, que no realicen actividad retributiva alguna, percibirán una ayuda mensual de 30 euros, a partir del 1 de enero de 2007.

49.2 Los trabajadores con hijas o hijos con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno con el fin de conciliar sus horarios con los de los centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.

CAPÍTULO 6 MEJORAS EN LA ATENCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. JUBILACIÓN. DEFUNCIÓN

SECCIÓN 1 Complementos de prestaciones por incapacidad temporal

Artículo 50 (Regulación)

50.1 Se establece una regulación diferenciada para antes y después del 31.12.2008.

50.2 Regulación hasta el 31.12.2008:

50.2.1 En los casos de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas garantizarán a sus trabajadores el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria para los siguientes periodos:

- a) 30 días discontinuos por año natural, y
- b) Hasta 90 días continuos

Sólo en la situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 5 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente (60%) sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas. El total de días de carencia no computarán a los efectos de los días establecidos en el párrafo primero.

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

50.3 Regulación a partir del día siguiente en el 31.12.2008:

50.3.1 A partir del día siguiente al 31.12.2008 en los casos de IT derivada de enfermedad común, que se inicien a partir de esta fecha, las empresas garantizarán a sus trabajadores el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria. La empresa solamente estará obligada a abonar este complemento hasta un máximo de 90 días por año natural, sea en un solo proceso de IT o en diversos procesos.

50.3.2 A partir del día siguiente al 31.12.2008 en los procesos de IT derivados de accidente, que se inicien a partir de esta fecha, sea éste laboral o no y enfermedad profesional las empresas garantizarán a sus trabajadores el complemento necesario para que perciban, sumada a la prestación, la totalidad de su retribución en jornada ordinaria.

La empresa solamente estará obligada a retribuir este complemento hasta un máximo de 90 días por año natural, ya sea en un solo proceso de IT o en diversos procesos.

Artículo 51 Maternidad

En el supuesto de permiso por maternidad o parto previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las empresas garantizarán a sus trabajadores el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria.

SECCIÓN 2 Jubilación

Artículo 52 (Jubilación)

52.1 Jubilación a los 64 años. Como medida para el fomento de la ocupación se acuerda que los trabajadores

con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación a qué tendrían derecho, puedan hacerlo; en este caso, la empresa donde preste servicios estará obligada a sustituirlo en la misma manera y condiciones que regula la normativa vigente.

52.2 Jubilación parcial y contrato de relevo. De acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, en caso de que los trabajadores que hayan cumplido 64 años se quieran acoger a la jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, están obligadas a sustituir a cada trabajador que quiera jubilarse al amparo de esta norma, por otro trabajador contratado de entre los parados inscritos en las oficinas de ocupación, por cualquiera de las modalidades de contratación que existen actualmente, a no ser que se trate de contratación a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración superior a un año. La jubilación y sustitución deben efectuarse de conformidad con la normativa establecida a este efecto para la aplicación de esta norma.

Asimismo se podrá utilizar el contrato de relevo para sustituir a un trabajador que concierte con su empresa la jubilación parcial y en consecuencia una reducción de jornada de trabajo entre un mínimo del 15% y un máximo del 85%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, con excepción de la edad, que tendrá que ser inferior como máximo en cinco años de la exigida.

La duración del contrato de relevo será indefinida o en todo caso igual al mismo tiempo que falte el trabajador sustituido para llegar a la edad de jubilación que se refiere el párrafo anterior, la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser lo mismo del trabajador sustituido u otro similar, entendiendo, para tal, salvo el caso de personal directivo, el cumplimiento de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 53 Jubilación a los 65 años

53.1 De acuerdo con lo previsto en la Ley 14/2005 de 1 de julio, los trabajadores, independientemente del grupo profesional al cual pertenezcan, tendrán que jubilarse forzosamente cuando cumplan los 65 años de edad.

Únicamente el trabajador no se verá obligado a jubilarse, incluso habiendo hecho los 65 años de edad, cuando no acredite los preceptivos quince años de carencia que exige el Real decreto legislativo de 20 de junio por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social. En este caso la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

53.2 La jubilación forzosa de un trabajador, aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo, tendrá que ir acompañada por la conversión de un contrato temporal, a fijo, o de un contrato a tiempo parcial, en un contrato a tiempo cumplido de otro trabajador, dentro del mismo año natural en que se produzca.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de estas conversiones o ampliaciones.

SECCIÓN 3 Defunción

Artículo 54 Defunción

54.1 En caso de muerte de un trabajador, el centro o institución pagará a los familiares de éste la indemnización de una mensualidad del salario ordinario. Si la defunción se produjera en acto de servicio o como consecuencia suya, la indemnización que tendrán que recibir los familiares será de tres mensualidades.

54.2 A estos efectos se considerará también familiar, la persona con quien haya convivido el difunto, formando

una pareja de hecho con carácter estable.

54.3 Quedará a criterio de la empresa, si el trabajador no le ha manifestado expresamente un beneficiario, la designación del familiar o familiares que tienen que recibir la indemnización fijada en este artículo, con información a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO 7 ACCIÓN SINDICAL

SECCIÓN 1 Comités de empresa y delegados de personal. Secciones sindicales

Artículo 55 Comités de empresa y delegados de personal

55.1 La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través de los Comités de empresa o, si procede, de los delegados de personal que serán elegidos según establezcan las leyes.

55.2 Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo que establezca el título 2 del Estatuto de los trabajadores, y entre sus competencias se les reconocen las siguientes:

- a) Ser informado por la Dirección sobre la evolución profesional y económica del sector sanitario, situación del centro, evolución probable de la ocupación, conciertos con el SCS, etc.
- b) Conocer el balance, cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, ser informado de los otros documentos que se den a conocer a los socios.
- c) Participar en la implantación y gestión del fondo social en caso de que la empresa, de acuerdo con el Comité, decida hacerlo.
- d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y también los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral, así como a recibir la copia básica y notificación de las prórrogas de los contratos y todo aquello que exija la Ley.
- e) Derecho a recibir información, como mínimo anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres entre la que se incluirán datos con respecto a la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales así como, en su caso, sobre las medidas que se hayan adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- f) Derecho a acumular en uno o diversos miembros del Comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales que sean de una misma sección sindical o sindicato, el sobrante de horas sindicales no utilizadas por los otros representantes de los trabajadores, de su crédito disponible. Si un miembro del Comité de empresa es, al mismo tiempo, delegado sindical podrá acumular las respectivas horas sindicales que le corresponderían para cada uno de los mencionados cargos. En todo caso se procurará que el uso del crédito horario no comporte la desatención del servicio.
- g) Las horas utilizadas por los Comités de empresa o delegados de personal, en reuniones convocadas por la Dirección de empresa, estarán en cualquier caso retribuidas, sin ser computada dentro del crédito de horas sindicales.
- h) Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo

tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio adecuado de su tarea como negociadores.

i) La empresa no podrá denegar una salida sindical, de su puesto de trabajo cuando el representante sindical lo haya solicitado con una antelación que como mínimo tendrá que ser dentro de su jornada laboral anterior a la salida. En caso de que el representante sindical haya agotado su crédito mensual de horas sindicales retribuidas, las que sobrepasen serán sin derecho a retribución.

j) A los delegados de personal y miembros del Comité de empresa se los reconoce el derecho de expresar con absoluta libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de la representación sindical, como también la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.

k) Los Comités de empresa y delegados de personal, serán informados, antes de la decisión empresarial definitiva, de las actividades que tengan que ser objeto de subcontratación.

Artículo 56 Secciones sindicales

En las empresas con plantilla superior a 150 trabajadores se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales, que se regirán de acuerdo con lo que dispone el artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical, con los derechos y competencias contenidos a la misma Ley.

SECCIÓN 2 Cuota sindical

Artículo 57 Retención de la cuota sindical

57.1 A petición escrita de los delegados sindicales, o directamente de los sindicatos, la empresa descontará en el recibo mensual de salarios del trabajador afiliado, el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato.

57.2 Para proceder a efectuar la retención mensual, será un requisito imprescindible que el trabajador lo autorice mediante un escrito dirigido a la Dirección de la empresa, en la que se especificará el sindicato en el cual se tiene que hacer entrega, el importe de la cuota mensual, y también la especificación que su importe sea entregado al delegado sindical de la empresa, o bien directamente al sindicato.

57.3 Las cuotas sindicales recaudadas por la empresa serán entregadas al delegado sindical o al sindicato dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que se haya practicado la retención.

57.4 La solicitud y manera para la retención de la cuota sindical se efectuará por periodos de un año natural, aunque el descuento se haga mensualmente. En caso de que el trabajador afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que finalice el año, lo tendrá que comunicar por escrito a la Dirección con quince días de antelación.

CAPÍTULO 8 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCIÓN 1 Faltas

Artículo 58 Faltas

58.1 Se considerará falta todo acto u omisión del trabajador que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendado o resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

58.2 Las faltas o infracciones laborales de los trabajadores se clasifican en leves, menos graves, graves y muy graves.

Artículo 59 Graduación de las faltas

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

59.1 Faltas leves:

- a) Las de puntualidades injustificadas en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante el servicio.
- c) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, a no ser que se probara la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberlo realizado.
- e) La inobservancia intranscendente de normas o medidas reglamentarias y de higiene.

59.2 Faltas menos graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la Comisión de faltas leves.
- b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable. La prestación de auxilio a requerimiento justificado de un tercero que suponga el abandono del puesto de trabajo no será motivo de sanción, siempre que esté en las inmediaciones de centro o institución.
- c) No poner cuidado en la prestación del servicio con la diligencia que hace falta.
- d) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y pluses familiares dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- e) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, caso en que se calificará como falta grave.
- f) La imprudencia en el trabajo respecto de lo que prevé cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

59.3 Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la Comisión de faltas menos graves.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) Mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Falsear los datos aportados a las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- f) La embriaguez, siempre que no sea habitual, caso en que se considerará como falta muy grave.

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

59.4 Faltas muy graves:

a) Merecen esta consideración todas las que prevé el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores, y también el abuso de autoridad por parte de los jefes.

b) La negativa del trabajador a tiempo parcial a la realización de las horas complementarias pactadas siempre que se hubieran cumplido los requisitos y régimen jurídico que para esta institución establece el presente Convenio colectivo.

c) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva por el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario o sobre cualquiera otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

d) El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/da es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cuál sea la expresión de las situaciones de acoso.

Artículo 60 Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

60.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito; suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días.

60.2 Por faltas menos graves:

Suspensión de sueldo y trabajo de 3 a 10 días.

60.3 Por faltas graves:

Suspensión de sueldo y trabajo de 11 a 20 días.

60.4 Por faltas muy graves:

Suspensión de sueldo y trabajo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de 3 meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 61 Procedimiento sancionador

61.1 Las sanciones se comunicarán al interesado por escrito y de las graves, se dará conocimiento al Comité de empresa o delegado de personal.

61.2 Por la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al trabajador un pliego de cargos en que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Acto seguido se enviará al Comité de empresa o delegados de personal que, como el trabajador afectado, dispondrá de cinco días hábiles para manifestar, por escrito que

enviará a la Dirección, lo que considere Conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegaciones escritas, podrá imponer al trabajador la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se ha pactado en el presente Convenio.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador y todo seguido se trasladará al Comité de empresa o a los delegados de personal.

CAPÍTULO 9 FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

SECCIÓN 1 Formación

Artículo 62 Formación

62.1 En todas las empresas se destinará, durante el 2008, a formación continuada de sus profesionales (sesiones clínicas, programas y cursos específicos de formación...) recursos equivalentes – como mínimo – al 0,5% de la masa salarial de los centros incluidos en el ámbito funcional de este Convenio.

A estos efectos, se entenderá como masa salarial la suma de las retribuciones salariales y el importe de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

62.2 La fuente de los recursos a aplicar a formación, no necesariamente tienen que provenir del propio centro sino que pueden ser debidos a subvenciones, conciertos con la Oficina de trabajo de la Generalitat de Cataluña, donaciones de terceras personas, etc. Por lo tanto, la empresa tiene que garantizar que – sea cuál sea su origen – se destinarán a formación durante el 2008 recursos equivalentes – como mínimo – al 0,5% de la masa salarial.

62.3 Cada centro o institución nombrará en el 2008 una Comisión asesora de formación en la cual participarán también dos miembros de la representación legal de los trabajadores. Las funciones de esta Comisión serán las de hacer propuestas, evaluar la formación y, en general, todas aquéllas que le delegue la empresa.

62.4 Las partes se vinculan a los acuerdos de la Comisión paritaria sectorial de formación continua ya existente.

SECCIÓN 2 Solución de conflictos colectivos

Artículo 63 Solución de conflictos colectivos

63.1 En relación con la solución de conflictos colectivos de trabajo está en aquello que se ha establecido en el acuerdo interprofesional de Cataluña vigente a cada momento.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas RN su ámbito, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del mencionado tribunal, como trámite procesal previo obligatorio en la vía judicial, a los efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del Texto refundido de la Ley de procedimiento laboral.

SECCIÓN 3 Salud laboral

Artículo 64 (Salud laboral)

1. Planificación de la actividad preventiva

Las empresas tienen que adoptar un sistema de gestión preventiva: hay que mencionar que estos sistemas de gestión preventiva, no estando desarrollados ni en el reglamento, ni en la Ley de prevención de riesgos.

Con el fin de planificar la actividad preventiva, las empresas tienen que basarse en metodologías que sean conocidas y que disfruten de un reconocido prestigio.

En este sistema de gestión preventiva tiene que constar entre otros:

Una definición de las funciones y responsabilidades en materia preventiva de todos los colectivos de la empresa (incluidos también los externos).

Una descripción del programa de actividades preventivas. Estas actividades preventivas, normalmente son de dos tipos:

1. Actividades destinadas a la localización de nuevos riesgos o variaciones de los ya detectados, por cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, como inspecciones de seguridad, análisis de accidentes, análisis de procedimientos de trabajo, comunicados de riesgos, revisiones periódicas de puntos críticos de seguridad, estadísticas de accidentalidad, estudios epidemiológicos, estudios ergonómicos.

2. Actividades destinadas a reducir riesgos o mantener bajo control su valor, como formación en materia de prevención, promoción de la seguridad y salud, redacción e implantación del plan de emergencia, redacción de normas de seguridad, controles higiénicos de contaminantes químicos y físicos, vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles, mantenimiento preventivo.

En función del nivel de riesgo y de su complejidad, la empresa establecerá el programa de técnicas que desarrollará.

Los programas se establecerán por periodos de duración anuales, y en función de su cumplimiento, se irán ampliando el número de técnicas de lo mismo (hasta el total de las necesidades de la empresa).

Para la implantación del programa, se tienen que establecer los protocolos de realización para cada una de las técnicas preventivas a realizar.

Estos protocolos tienen que incluir:

- La sistemática de la realización
- Los plazos de ejecución
- Los responsables de llevarlos a cabo
- Revisión y auditoria del programa de seguridad y salud, con el fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos y detectar desviaciones, en base a las cuales se determinarán los nuevos objetivos de prevención.
- Revisión de la evaluación de riesgos y el consecuente plan de prevención, cuando se producen cambios en la organización del trabajo y del tiempo de trabajo, modificación sustancial de condiciones en materia de sistemas de trabajo y rendimiento, nuevas líneas de actividad empresarial e innovación tecnológica.

Este ciclo comporta una mejora continua en materia de prevención a la empresa.

2. Fases de la actividad preventiva a realizar en la empresa

2.1 Identificación de los puestos de trabajo.

2.2 Identificación de los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.

2.3 Eliminación de aquellos riesgos que pueden evitarse.

2.4 Evaluación de los riesgos que no hayan sido eliminados, con el fin de establecer cuáles tienen un potencial excesivo de provocar daño, y para priorizar entre ellos y establecer así un orden de actuación.

2.5 Planificación de la actividad preventiva a realizar en la empresa, según el resultado de la evaluación.

3. Objetivos de la planificación preventiva

Reducir el valor de los riesgos en los que su valoración manifieste un riesgo con posibilidades de reducción.

Controlar las condiciones de trabajo a fin de que no surjan nuevos riesgos, o aumente el valor de los existentes.

4. Puntos a determinar respecto de la planificación preventiva

Determinación del programa de actividades preventivas a desarrollar en la empresa.

Determinación de los sistemas organizativos de la actividad preventiva, es decir, las personas responsables de llevarla a cabo.

Determinación de la participación en todos los niveles en cada una de las actividades preventivas, en cumplimiento del principio básico de integración.

Determinación de los recursos necesarios para llevar a cabo los puntos anteriores.

5. Aspectos fundamentales de una evaluación de riesgos

5.1 Contenidos

Para puestos de trabajo (aquellos sitios expuestos a los mismos riesgos) dividir sistemáticamente la empresa en secciones y éstas en puestos de trabajo.

Identificar a las personas expuestas a los riesgos de cada puesto de trabajo.

Identificar las fuentes de riesgo en base a la gravedad de sus posibles consecuencias y a la probabilidad de que éstas ocurran (teniendo en cuenta las medidas preventivas existentes).

Adoptar la decisión sobre las medidas preventivas adecuadas para cada caso.

Jerarquizar la urgencia de las medidas preventivas que se hayan decidido aplicar para eliminar o reducir el riesgo.

Establecer un control de eficacia de las medidas que se vayan adoptando.

Llevar un registro actualizado de los resultados de la evaluación de riesgos, donde figuren los riesgos detectados, las medidas preventivas adoptadas y la planificación.

De las medidas que se harán para cada puesto de trabajo. Este registro tiene que estar a disposición de la autoridad laboral competente siempre que lo requiera.

5.2 Procedimientos

Recopilar toda la información relativa a las condiciones de trabajo real por puesto de trabajo, tal como indica la Ley, como por ejemplo:

- Equipos y material utilizados
- Procedimientos de trabajo realizados
- Características personales del personal que realiza el trabajo instalaciones donde está ubicado el puesto de trabajo.

Para obtener la información, se llevarán a cabo las visitas al puesto de trabajo, consultas al personal y mandos, medidas, etc. que sean necesarias.

A partir de esta información, se plasmará el contenido de la evaluación de riesgos en el formato que se haya

adoptado como documento para tal efecto.

5.3 Método de valoración

Se utilizarán métodos de valoración que proporcionen confianza en el resultado. En caso de duda se escogerá el método más favorable desde el punto de vista de la actividad preventiva.

Se utilizarán en todo caso métodos avalados por instituciones de reconocida solvencia técnica.

5.4 Personal que realiza la evaluación

La evaluación tendrá que ser realizada por los servicios de prevención. También participará el personal involucrado en el puesto de trabajo evaluado y los delegados de prevención de la empresa.

5.5 Revisión

Cuando se realicen cambios en las condiciones de puesto de trabajo.

Cuando lo exija específicamente alguna normativa.

Al realizar las técnicas preventivas especificadas en el programa de actividades preventivas de la empresa.

5.6 El CSS, como órgano de participación, paritario y colegiado, para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que tengan que ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios propios o mancomunados.
- h) La selección de la modalidad, composición y número de técnicos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como para la planificación de las actividades que éste tenga que desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- i) La contratación, sanción o despido de los miembros del servicio de prevención en caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
- j) La designación por el empresario de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de estas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- k) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
- l) El diseño de programas de vigilancia de salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- m) Cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención.

5.7 Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

- b) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar de la programación anual de los servicios de prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención siempre que sea necesario.
- f) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos
 - Incidencia de daños derivados del trabajo
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia y salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- h) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuántas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- k) Colaborar con la inspección de trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándolos durante las mismas y formulando las observaciones que estime oportunas.

5.8 El CSS se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, respetando en todo caso los usos y costumbres del centro de trabajo, con convocatoria por escrito. Se elaborará un calendario de reuniones anual y en caso de cambio de fecha, se comunicará con 72 horas de antelación. El CSS se reunirá en sesión extraordinaria cuánto concurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves
- b) Incidentes con riesgo grave
- c) Sanciones por incumplimientos
- d) Alteración grave en la gestión de residuos dentro del centro
- e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del servicio de prevención
- f) Convocatoria por una de las partes

5.9 Se hará un acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos a los que no se haya llegado a ningún acuerdo, argumentando ambas partes sus posiciones.

5.10 Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS tendrán que ser objeto de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas, sin perjuicio de las diferentes competencias legales, mediante los delegados de prevención o del servicio de prevención.

5.11 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos los siguientes aspectos:

1. Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
2. Resultados de los eventuales controles ambientales (dentro de los centro de trabajo) y actividades de

vigilancia de la salud.

3. Evolución de la siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

4. Bajas laborales derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. Los técnicos de prevención de la empresa, y los representantes de las empresas subcontratistas participarán con voz pero sin voto, en las reuniones del CSS en las cuales esté previsto tratar temas de su interés, y en todo caso a iniciativa de cualquiera de las representaciones.

Se tendrá que establecer en los contratos con las empresas subcontratistas las obligaciones de éstas en relación a la prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la evaluación de riesgos.

Se establecerá como causa de extinción específica de los contratos con las empresas subcontratistas, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

La empresa titular del centro de trabajo tendrá que establecer los medios de coordinación necesarios con las empresas subcontratadas concurrentes.

Se tendrán que hacer reuniones conjuntas de los CSS o técnicos de prevención de las diferentes empresas subcontratadas concurrentes que participarán en las reuniones del CSS de la empresa titular del centro. Los/las representantes de los trabajadores de las empresas subcontratadas concurrentes participarán con voz pero sin voto, en las reuniones del CSS de la empresa titular, en las cuales esté previsto tratar temas de su interés. Se tendrán que hacer reuniones periódicas entre los diversos miembros de los servicios de prevención de la empresa titular del centro y los servicios de prevención de las empresas subcontratadas concurrente.

Tiene que existir intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes.

La empresa se compromete a:

- Hacer reuniones periódicas con las empresas subcontratadas.
- impartir instrucciones en esta materia.
- Al establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos o de procedimientos o protocolos de actuación.
- A la presencia en el centro de recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- A la designación de una o más personas encargadas de coordinar las actividades preventivas.

6. En las reuniones del CSS podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los delegados/das sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en el CSS. En las mismas condiciones anteriores podrán participar trabajadores de la empresa que tengan una especial calificación o información respecto de cuestiones objetos de debate en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. El tiempo de asistencia a las reuniones del CSS será considerado de trabajo efectivo cuando afecte a trabajadores que no conforman el CSS. Al resto de representaciones se le aplicará la normativa legal sobre crédito horario. Si los trabajadores con una especial calificación o información respecto de cuestiones que se debatan en el CSS, fueran varios o adscritos al mismo servicio, la invitación se limitará, sea la representación que sea, a dos por reunión.

7. El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos. De acordarse su constitución se regirán por las normas que se establezcan, que en todo caso tendrá que fijar una duración limitada en el tiempo y la obligación de presentar por escrito conclusiones razonadas. La elección de los miembros de los grupos de trabajo se hará en el CSS.

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

9. Dentro del CSS se discutirán los criterios de identificación de riesgos, la metodología y su evaluación. Las posturas de todas las partes serán motivadas, y en caso de acuerdo, vinculante para efectuar la evaluación. En todo caso, haya o no acuerdo, se estará según lo que establece la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y la normativa de desarrollo.

10. En el marco del Comité de seguridad y salud y en su caso, con los delegados de prevención, se informará de la modalidad de organización de la prevención.

Se constituirá un servicio de prevención, siendo propio en las empresas de más de 250 trabajadores y en toda empresa con especial riesgo. La constitución o contratación del servicio de prevención de cada empresa se hará con la consulta previa de los delegados de prevención. En todo caso se tendrá que informar de la disponibilidad del servicio de prevención para su consulta, intervención u otra actuación por parte de los delegados de prevención.

Los servicios de prevención tendrán que contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención tendrán que ser concertadas con uno o más servicios de prevención.

11. Se considerará como riesgo real, los riesgos de efecto estocástico en los casos de radiaciones ionizantes y productos cancerígenos, mutágenos y teratógenos.

12. Los empresarios facilitarán la formación necesaria y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores y a sus representantes, dentro de la jornada laboral y a su cargo, por sus propios medios o mediante terceros.

a) Todos los delegados de prevención tendrán una formación inicial de 50 horas (básico de prevención).

La formación continuada de los delegados de prevención se efectuará en función de las necesidades.

b) El plan de formación en materia de seguridad y salud tendrá que ser aprobado de acuerdo a las necesidades que señale el plan de prevención.

13. En materia de información a los trabajadores y a sus representantes, el empresario tendrá que adoptar los mecanismos adecuados de acuerdo a la Ley de prevención de riesgos laborales.

a) Facilitando directamente a cada trabajador y por escrito los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables al riesgo.

b) Se elaborará un manual de seguridad y salud que será entregado a cada trabajador/a y a la incorporación de nuevos trabajadores/as.

c) Cada centro de trabajo facilitará a los trabajadores un protocolo de actuación en caso de exposición accidental a un producto bio-peligroso. Este protocolo tendrá que ser de utilidad práctica en caso de accidente, sea cuál sea el espacio, turno o puesto de trabajo. Este protocolo tendrá que ser discutido en el CSS.

d) Los delegados de prevención tendrán a su disposición toda la información para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la legalidad, y especialmente las de sigilo profesional, confidencialidad e intimidad.

14. El empresario consultará a los trabajadoras y a sus representantes la elaboración del plan de prevención, una vez realizada la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y del conjunto de la empresa.

15. Las empresas integrarán en sus políticas los planes necesarios para proteger y prevenir los riesgos, dotándose de los medios adecuados y suficientes para llevarlo a cabo.

16. La elección de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MAPT) por parte de la empresa se efectuará previo informe de la representación unitaria de los trabajadores.

a) Las MAPT tendrán que garantizar la confidencialidad de los datos de los trabajadores, de manera que sólo tenga acceso a ellas el trabajador interesado, así como el personal sanitario responsable del seguimiento del estado de salud.

b) Cuando al trabajador se le tengan que realizar pruebas clínicas se tendrá que seguir el procedimiento de consentimiento informado de acuerdo con las normas deontológicas de la profesión médica y según la legislación vigente.

17. En los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que realicen las empresas, se incluirán los reconocimientos médicos específicos en función de los diversos riesgos identificados en la evaluación de riesgos.

Los trabajadores/as, previamente a la vigilancia de la salud, tienen que ser informados de los objetivos y del contenido de ésta. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

Los reconocimientos médicos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales y/o derivadas del trabajo.

18. Será materia de una Comisión de trabajo específico, el estudio de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias, problemas de salud mental, inspirados en los principios de confidencialidad y voluntariedad.

Los delegados de prevención de los centros emitirán un informe fundamentado no vinculante en relación en los planes que sobre esta materia se pudieran establecer en las empresas.

Estos planes se abordarán, con una formación específica del CSS y los delegados de prevención.

19. Todas las actuaciones sobre materias relacionadas con el medio ambiente intracentro serán tratadas en el CSS.

20. La seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia será de acuerdo con lo que establece el título 3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y al resto de normas que se incorporen al respecto.

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

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora

permita su reincorporación en el anterior puesto.

En caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si este cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse en su puesto anterior o en otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificará al médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

21. Planes de emergencia:

- a) En todas las empresas se elaborará un plan de emergencia.
- b) Los planes de emergencia se difundirán de forma adecuada y suficiente de manera que cada profesional los conocerá y podrá actuar en consecuencia y en coordinación con el resto de trabajadores de la empresa.
- c) Se constituirán los equipos de primera y segunda intervención entre el personal, con carácter interdisciplinario siempre que sea posible.
- d) Se realizarán ejercicios prácticos de manera que se conozcan los sistemas de protección contra incendios.
- e) Se efectuarán, de acuerdo con el plan de prevención, los simulacros de evacuación necesarios en función de la complejidad de los centros con presencia de representantes de los bomberos.

22. Los delegados de prevención tendrán que ser nombrados por el Comité de empresa entre sus miembros o entre el colectivo de trabajadores que forman parte de la institución, con formación específica en salud laboral y prevención de riesgos.

En cualquier caso se tendrá que cumplir la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y normativa de desarrollo.

Los delegados de prevención tendrán el mismo número de horas de crédito horario que los miembros del Comité de empresa.

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

Igualmente, el empresario tendrá que tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan

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

24. Se constituirá una Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el ámbito del presente Convenio, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales firmantes del Convenio.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños a la salud e implantación de la actividad y las gestiones preventivas en el ámbito del Convenio.

a) Elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficit y problemas detectados.

b) Elaborar planes de actuación para las empresas de alta accidentabilidad del sector.

c) Elaborar planes de formación específica para los trabajadores.

d) Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.

e) Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo a petición de las partes.

f) Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas al Gobierno de la Generalitat para llevar a cabo planes de actuación.

g) En el marco de este Convenio las partes se podrán dotar de asesores con la finalidad de poder llevar a cabo las funciones anteriormente indicadas.

h) Elaborar un estudio de las cargas de trabajo de cada uno de los grupos profesionales de este Convenio.

Los miembros de esta Comisión elaborarán un reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 65 Planes de igualdad

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

2. Estas medidas, cuando afecten en empresas de menos de 250 trabajadores tendrán que ser negociadas con la representación legal de trabajadores.

3. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores las medidas indicadas tendrán que materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que se tendrá que negociar con la representación legal de los trabajadores.

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

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

- Igualdad en el acceso a la ocupación

- Igualdad en materia de clasificación profesional
- Igualdad en la promoción y la formación
- Existencia de discriminación retributiva
- Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención en materia de acoso sexual
- Prevención en materia de acoso en razón de sexo

a) Se garantizara el acceso de los representantes legales de los trabajadores al diagnóstico efectuado.

b) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores con el fin de fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar tendentes a alcanzar la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación en razón de sexo.

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

d) Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores el contenido del plan de igualdad que ha afectado a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas con respecto a determinados centros de trabajo.

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

5. Se crea una Comisión paritaria para la igualdad constituida por 12 miembros, 3 en representación de cada uno de los sindicatos y 2 por cada organización empresarial firmante de este Convenio que asesorará y mediará, si así se solicita, para la elaboración de los planes de igualdad indicados.

CAPÍTULO 10 CONTRATACIÓN

SECCIÓN 1 Contratos formativos

Artículo 66 Contratos en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con aquéllos que estén en posesión de título universitario o de ciclos formativos de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la finalización de los correspondientes estudios.

En este tipo de contrato se tendrá que tener en cuenta las reglas siguientes:

- a) El puesto de trabajo tendrá que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y máximo de 2 años.
- c) Ningún trabajador puede estar contratado en prácticas en la misma o diferente empresa por tiempo superior

a 2 años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador contratado en prácticas será como mínimo el 80% o el 95% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que realice lo mismo o equivaliendo puesto de trabajo.

e) Si a la finalización del contrato el trabajador continúa prestando sus servicios a la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de prácticas computará a efectos de antigüedad en la empresa.

f) El personal contratado en prácticas no podrá superar el 20% del número de trabajadores del grupo profesional correspondiente, siempre y cuando el grupo profesional tenga 50 o más trabajadores.

g) No se podrá utilizar esta modalidad de contratación con personal, licenciado o diplomado, que haya finalizado su periodo de formación especializada por el sistema de residencia.

h) La Comisión paritaria del presente Convenio identificará las ocupaciones susceptibles de utilizar esta modalidad contractual.

Artículo 67 Contratos para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

En este tipo de contrato se tendrán que tener en cuenta las reglas siguientes:

a) No se puede celebrar este tipo de contrato para la categoría de mozos (sanitarios, de oficios o de servicios), peones (sanitarios, de oficios o de servicios), limpiadores y, en general, por el personal de los grupos profesionales 3 al 7 de este Convenio.

b) Se puede realizar con trabajadores menores de 21 años. No se aplicará este límite cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

c) El personal contratado con contrato para la formación no puede superar el 3% de la plantilla de la empresa, con un máximo de 25 trabajadores.

d) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

e) La retribución del trabajador no será inferior al salario inferior del grupo profesional 7 de este Convenio.

SECCIÓN 2 Contratación causal

Artículo 68 Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Esta modalidad de contrato sólo se podrá utilizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o trabajos extraordinarios así lo exijan aunque se trate de la actividad normal de la empresa. En el contrato se tendrá que especificar la causa concreta que justifique la temporalidad.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

A la finalización del contrato eventual por circunstancias de la producción, si éste no se convierte en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización una cantidad equivalente a 12 días de sueldo por año trabajado o la parte proporcional que corresponda.

Los trabajadores contratados con esta modalidad contractual no pueden superar el 18% de la plantilla, excepto en el supuesto de que el Comité de empresa y la empresa expresamente pactaran un porcentaje superior.

Artículo 69 Contratos por obra o servicio determinado

Esta modalidad contractual tiene por objeto la realización de una obra o un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, la ejecución de la cual, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

En los contratos se tendrá que especificar la causa concreta que justifique la temporalidad.

Antes de la finalización de estos tipos de contrato se comunicará a los representantes legales de los trabajadores la clase de obra o servicio de que se trata en el caso de contratos con terceros.

Artículo 70 Contratos de sustitución o de interinato

Se podrá formalizar este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de su puesto de trabajo en virtud de norma, Convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

En los procesos de selección que hagan los centros concertados para la contratación indefinida, la duración de los contratos de interinato coincidirá con el tiempo en que dure este proceso siempre que al menos una vez al año se haga este proceso de selección para la contratación indefinida.

Disposición común.

Los contratos realizados en fraude de Ley se presumirán celebrados por tiempo indefinido.

Artículo 71 Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por las reglas siguientes:

- a) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo y se les respetarán los límites en materia de descansos y jornada establecidos al Convenio y a la Ley. Naturalmente, si un trabajador ha sido contratado prioritariamente para prestar servicios los fines de semana no podrá disfrutar del descanso mínimo de dos domingos en el mes previsto en el artículo 20.3 del Convenio.
- b) A todos los efectos, se entiende por vacante aquel puesto de trabajo que ha sido definido por la empresa como un puesto de carácter estable y que no esté efectivamente cubierto.
- c) Las empresas velarán por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en iguales condiciones que los trabajadores a tiempo completo.
- d) En caso de que la jornada diaria sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y se realice de forma partida será posible efectuar como máximo dos interrupciones de la jornada. Si se pacta la segunda interrupción, será por causas organizativas razonables y se comunicará por escrito al Comité de empresa.
- e) Dado que es frecuente que los trabajadores a tiempo parcial indefinido quieran ampliar su jornada, aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto que – de acuerdo con empresa y trabajador – un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o tiempo

parcial superior al pactado, ya sea para una sustitución de un trabajador que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera podido dar lugar a una nueva contratación temporal, su contrato a tiempo que le ha permitido pasar a tiempo completo o parcial superior y – en este momento – se reanudará el anterior contrato a tiempo parcial. Esta nueva jornada temporal en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias.

f) Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido se establece que todos aquellos trabajadores que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud a la empresa dentro del último trimestre de cada año.

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

Los anteriores requisitos serán de aplicación en todos los supuestos contemplados en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los trabajadores.

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

g) Los cambios de jornada se comunicarán en la Oficina de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y a la Tesorería de la Seguridad Social.

h) Con respecto a las horas complementarias se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

1. El número de horas complementarias que se pueden pactar en contrato no puede exceder del 60% del número de horas ordinarias sin que la suma de horas ordinarias y complementarias pueda exceder de la jornada máxima establecida en este Convenio.

2. La Dirección del centro podrá distribuir las horas complementarias respetando las siguientes condiciones:

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

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

2.3 El trabajador tendrá que conocer el día y la hora de realización de las horas contratadas complementarias, con un preaviso de 7 días, salvo perentoria e imprevisible necesidad.

3. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen horas complementarias podrán solicitar la consolidación, a su jornada de trabajo ordinaria pactada, del 50% de la media anual de horas complementarias realizadas en un periodo de dos años, contados desde el inicio de la vigencia de su contrato, o en su caso, durante los últimos dos años anteriores a la solicitud de consolidación.

4. En la distribución de la jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial, las empresas tendrán que garantizar, en todo caso, la fijación en calendario de la totalidad de la jornada ordinaria contratada.

i) Trimestralmente, las empresas facilitarán información al Comité de empresa sobre la contratación a tiempo parcial y de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

SECCIÓN 3 Procedimiento de acogida

Artículo 72 (Procedimiento de acogida)

A los efectos de favorecer la más rápida y correcta integración de los profesionales nuevos – contratados, cada institución o centro afectado por este Convenio elaborará durante el 2008 un protocolo de acogida dirigido a los trabajadores de nueva incorporación que tendrá que contemplar un manual de acogida que, entre otros aspectos de carácter interno, tendrá que incluir información sobre:

- Información general: distribución física de los edificios, indicando los principales servicios e instalaciones.
- Documentación relativa a la normativa interna general de prevención de riesgos laborales aprobada en el centro de trabajo.
- Organigrama del centro.
- Información específica de las funciones a desarrollar: descripción enunciativa y no limitativa de las funciones.
- Manual de procedimientos, si hay.
- Recopilación de procedimientos operativos – si están -, a utilizar por el profesional para un correcto desarrollo de sus funciones: (protocolos, planes de cuidados, etc.).
- Relación de los grupos de trabajo y comisiones en funcionamiento en cada servicio o área de referencia.
- Recopilación de la normativa de funcionamiento interno (horarios, hojas informativas, etc.).
- Información específica de prevención de riesgos laborales relativa a su grupo profesional.

El manual de acogida podría ser sustituido por cualquier otro instrumento de base tecnológica que alcance los mismos objetivos.

El proceso de acogida incluirá la transmisión de toda la información que se establezca como necesaria, con la finalidad que los profesionales tengan conocimiento de las características propias de la prestación de servicios en el sistema sanitario de responsabilidad pública de Cataluña, de la cultura y valores propios de la institución, su estructura y organización, y también la relativa a sus condiciones laborales y profesionales.

CAPÍTULO 11 CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO EN EL CONVENIO

Artículo 73 (Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio)

73.1 Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas de su cumplimiento.

73.2 A efectos de poderse acoger a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten ante la Comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, las conduciría al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en caso de que la Comisión paritaria estimara que el cumplimiento de las mencionadas condiciones económicas fueran causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

73.3 A efectos de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, las empresas tendrán que aportar a la Comisión paritaria, toda aquella documentación que fuera requerida por ésta con el fin de conocer su situación económica real. En el caso de no aportar la documentación que se requiriera, la Comisión paritaria no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

73.4 La Comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a aquello regulado en la presente disposición por mayoría de los miembros de cada una de las representaciones (la sindical y la patronal), y tendrá la facultad, en caso de estimar necesario, de requerir informes periciales a efectos de tomar la decisión de que proceda.

73.5 A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un periodo máximo de tres meses para su resolución.

CAPÍTULO 12 REVISIÓN SALARIAL AÑO 2008

Artículo 74 (Revisión salarial año 2008)

Para el año 2008 las cuantías de aquellos conceptos de retribución que no se regulen de forma particular en el Convenio se adecuarán desde el 1 de enero de acuerdo con la previsión oficial de variación del índice de precio al consumo para el conjunto estatal total.

En todo caso, estos conceptos se adecuarán finalmente al IPC real, para el conjunto estatal total, referido a 31 de diciembre de 2008 en el momento en que se conozca este dato.

CAPÍTULO 13

SECCIÓN 1 Derechos laborales de los trabajadores víctimas de la violencia de género

Artículo 75 (Derechos laborales de los trabajadores víctimas de la violencia de género)

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho:

- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.
- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.
- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en caso de que el trabajador tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La

empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

- La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen.
- Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días tendrá que optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.
- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, para un periodo de una duración no superior a seis meses, a no ser que el juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.
- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.
- Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.
- La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los anteriores derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.
- Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección.
- Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los Servicios Sociales.

SECCIÓN 2 Derechos de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia en el puesto de trabajo

Artículo 76 (Derechos de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia en el puesto de trabajo)

Sin perjuicio de las medidas preventivas que se adopten con el fin de evitar situaciones de violencia en el puesto de trabajo contra los profesionales provocadas por los pacientes o usuarios de los servicios o por sus familiares o personas vinculadas, los trabajadores víctimas de episodios de violencia en el puesto de trabajo tienen derecho a recibir soporte jurídico y, si procede, psicológico a cargo de la empresa. No obstante, el asesoramiento y defensa jurídica cuando estén cubiertos por una póliza de defensa jurídica suscrita por el profesional o por su colegio, irán a cargo de esta póliza.

Las empresas elaborarán un protocolo de actuaciones ante los episodios de violencia o de existencia de riesgo que se puedan producir y darán difusión del protocolo a todos sus profesionales.

Este protocolo tendrá que contemplar los canales de comunicación de los episodios violentos y el sistema de registro de las incidencias.

Los Comités de seguridad y salud laboral, o Comisiones multidisciplinarias creadas específicamente en cada centro para la prevención de la violencia en el puesto de trabajo, tienen que identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo, y de los pacientes/usuarios, y encargarse de su evaluación y proponer a la gerencia la cartera de medidas para reducir los riesgos de agresión.

CAPÍTULO 14 REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL PROFESIONAL ESPECIALISTA EN FORMACIÓN POR EL SISTEMA DE RESIDENCIA

Artículo 77 (Jornada complementaria de atención continuada)

El precio/hora de la jornada complementaria de atención continuada de este personal será el establecido en el siguiente escalonado:

1. Para el residente de primer año el 50% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto o en su caso de la enfermera o partero/a.
2. Para el residente de segundo año el 60% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto o en su caso de la enfermera o partero/a.
3. Para el residente de tercer año el 70% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto.
4. Para el residente de cuarto y quinto año el 75% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto.

Estos importes entrarán en vigor a partir del 1 de enero del 2008.

Artículo 78 (Jornada máxima legal)

Para los facultativos especialistas en formación por el sistema de residencia, la jornada máxima legal a realizar entre jornada ordinaria y atención continuada será:

1. Año 2007: 52 horas semana por término medio.
2. A partir de agosto del 2008: 48 horas a la semana por término medio.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera. Garantías económicas

1. Este Convenio transitorio es la forma en que se ha articulado la voluntad de ambas partes de alcanzar, en los plazos establecidos en las disposiciones finales segunda y tercera del 7º Convenio colectivo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados, los compromisos de homologación a que hacen referencia las disposiciones mencionadas. Estos compromisos estaban condicionados al cumplimiento de lo establecido en la disposición final tercera del mencionado Convenio.
2. En consecuencia, la aplicación total o parcial de los artículos de este Convenio que suponen avanzar en la homologación indicada así como sus efectos está condicionada a que la Administración sanitaria garanticen y adecue las contraprestaciones para los servicios que contrata o concierta a las empresas e instituciones obligadas por el contenido del Convenio y por lo tanto, éstas puedan asumir económicamente las medidas que se contienen.
3. Esta disposición adicional no permite ninguna interpretación que pueda significar la aplicación en un centro afectado por este Convenio de todos o parte de sus artículos si el centro o institución no ha recibido de la Administración sanitaria los recursos económicos que financien esta aplicación, calculados en función de la diferencia entre el coste de las obligaciones dimanantes del Convenio anteriormente vigente hasta 31.12.2006

y el coste de las obligaciones establecidas en este Convenio.

Disposición adicional segunda. Modificaciones retributivas

1. Desde el 1 de diciembre de 2008, los importes de los conceptos retributivos que componen la retribución anual fija de este Convenio – salario base y plus Convenio – serán los mismos que estén fijados en cada momento en el 7º Convenio colectivo de la XHUP y los centros de atención primaria concertados.

2. Desde el día siguiente al 31 de diciembre de 2008 el plus Convenio del personal facultativo incorporará la cantidad de 1.200 euros anuales derivados del complemento de atención programada, ya que esta medida está regulada en las previsiones que en esta materia hace el 7º Convenio de la XHUP y centros de atención primaria concertados.

Disposición adicional tercera. Sistema de incentivación y desarrollo profesional y sistema de incentivación y promoción

Se acuerda incorporar en el contenido normativo de este Convenio el diseño del sistema de incentivación, promoción y desarrollo de los grupos profesionales 1 y 2 y el diseño del sistema de incentivación y promoción de los grupos profesionales 3 a 7 con las siguientes características:

Primera:

Se aplica, con respecto a la determinación del sistema de incentivación y promoción de los grupos profesionales 3 al 7, el anexo 18 del 7º Convenio colectivo de la XHUP y los centros de atención primaria concertados con las siguientes consideraciones:

1. El despliegue transitorio del sistema se efectuará de acuerdo con los requerimientos y condiciones establecidos en el propio anexo 18, adecuando los plazos a la siguiente secuencia:

- Reconocimiento efectivo del nivel 1 con efectos del 1 de diciembre del 2008.
- Reconocimiento efectivo del nivel 2 a partir del 1 de julio del 2009.
- Reconocimiento efectivo del nivel 3 al día siguiente del 31 de diciembre de 2009.

2. A estos efectos los centros afectados por este Convenio iniciarán los trámites para el reconocimiento de los niveles del sistema en este despliegue transitorio con la anticipación suficiente con el fin de poder respetar los plazos de efectividad previstos en los apartados anteriores.

Segunda:

Se aplica, con respecto a la determinación del sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional del grupo profesional 2, el anexo 18 del 7º Convenio colectivo de la XHUP y los centros de atención primaria concertados con las siguientes consideraciones:

1. El despliegue transitorio del sistema se efectuará de acuerdo con los requerimientos y condiciones establecidos en el propio anexo 18 apartado quinto (redactado por el personal de atención primaria) o condiciones de acceso general, aplicando el sistema mes favorable, adecuando los plazos a la siguiente secuencia:

- Reconocimiento efectivo del nivel 1 con efectos del 1 de diciembre del 2008.
- Reconocimiento efectivo del nivel 2 a partir del 1 de julio del 2009.
- Reconocimiento efectivo del nivel 3 al día siguiente del 31 de diciembre de 2009.

2. Los centros e instituciones afectados por este Convenio establecerán los trámites necesarios, entre ellos la necesaria constitución de las Comisiones y sistemas de evaluación previstas en el sistema, para el reconocimiento de los diferentes niveles en este despliegue transitorio, con la anticipación suficiente con el fin

de poder respetar los plazos de efectividad previstos en los apartados anteriores.

3. Todas las referencias hechas en el mencionado anexo 18 a hospitales de agudos, se entenderán hechas a efectos de aplicación del presente Convenio en centros socio-sanitarios y centros de salud mental respectivamente, de acuerdo con la tipología de centro asistencial donde el profesional solicite el reconocimiento.

Tercera:

Se aplica, con respecto a la determinación del sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional del grupo profesional 1, el anexo 18 del 7º Convenio colectivo de la XHUP y los centros de atención primaria concertados con las siguientes consideraciones:

1. El despliegue transitorio del sistema se efectuará de acuerdo con los requerimientos y condiciones establecidos en el propio anexo 18 apartado quinto (redacción para el personal de atención primaria) o condiciones de acceso general, aplicando el sistema más favorable, adecuando los plazos a la siguiente secuencia:

- Reconocimiento efectivo del nivel 1 con efectos del 1 de diciembre del 2008.
- Reconocimiento efectivo del nivel 2 a partir del 1 de julio del 2009.
- Reconocimiento efectivo del nivel 3 al día siguiente del 31 de diciembre de 2009.

2. Los centros e instituciones afectados por este Convenio establecerán los trámites necesarios, entre ellos la necesaria constitución de las Comisiones y sistemas de evaluación y previstas en el sistema, para el reconocimiento de los diferentes niveles en este despliegue transitorio, con la anticipación suficiente con el fin de poder respetar los plazos de efectividad previstos en los apartados anteriores.

3. Todas las referencias hechas en el mencionado anexo 18 a hospitales de agudos, se entenderán realizadas a efectos de aplicación del presente Convenio en centros socio sanitarios y centros de salud mental respectivamente, de acuerdo con la tipología de centro asistencial donde el profesional solicite el reconocimiento.

Disposición adicional cuarta. Otras medidas de homologación

Siendo la voluntad de ambas partes alcanzar, en los plazos establecidos en las disposiciones finales segunda y tercera del 7º Convenio colectivo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados, los compromisos de homologación a que hacen referencia las disposiciones mencionadas, se incorporan al texto normativo de este Convenio, para aplicarlo en el 2009, la regulación de los siguientes conceptos:

1. Retribución variable

Retribución variable en función de los objetivos para los profesionales de los grupos 1, 2 y 3 nivel 2.

Se implantará un sistema de retribución variable por el colectivo de profesionales referidos, vinculado al cumplimiento de objetivos como un instrumento de gestión, incentivación y motivación continua dentro de las organizaciones.

Se basará en la explicitación de los objetivos y la evaluación continuada de su cumplimiento, pretendiendo que cada profesional oriente su actividad a los objetivos estratégicos de la organización, así como desarrollar una cultura organizativa orientada hacia la mejora de los procesos y de los resultados.

Este complemento variable, no consolidable, retribuirá la consecución de los objetivos fijados en función de su grado de cumplimiento. Tendrán derecho a la incorporación en el sistema de retribución variable (DPO) todos aquellos profesionales con una prestación de servicios o duración de contrato mínima de seis meses en el año

natural que se trate, siempre que reúnan los requisitos de carácter general que se estipulan en este artículo. Los objetivos a cumplir se establecerán periódicamente por acuerdo entre la Dirección del centro y los responsables de cada unidad asistencial y los profesionales durante el primer trimestre del año en curso y se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente. Entre los objetivos a cumplir se incluirán, necesariamente, la implicación efectiva del trabajador en la política de prevención de riesgos laborales y la realización efectiva de un porcentaje de su jornada. A pesar de reconocer que la determinación de los objetivos globales de cada institución forma parte de la competencia irrenunciable de sus órganos de gobierno y Dirección en relación con su situación en el sistema sanitario y con las directrices que el plan de salud determine para su ámbito, de éstos se informará a la representación legal de los trabajadores, y se establecen los siguientes criterios generales orientadores en esta materia:

1) En relación al tipo de objetivos, éstos podrán ser:

- Relacionados con resultados clínicos, asistenciales y de eficiencia
- Del servicio o unidad asistencial
- Individuales

2) En relación a la evaluación:

- Los objetivos se medirán mediante indicadores determinados previamente y que permitan medir los aspectos cuantitativos y cualitativos que se determinen.
- Se determinará en el momento de la fijación el peso de cada objetivo en la determinación total de la evaluación.
- Cuando se vincule una parte de la consecución a la realización efectiva de la jornada, la ponderación de este objetivo no podrá suponer un porcentaje superior al 25% del total, en esta contabilización se tendrán en cuenta las mismas excepciones que por los grupos del 3 al 7.

En relación a la determinación de la retribución:

- Se establecerá a cada centro el nivel de consecución que permite acreditar el 100% de la retribución individual.
- Se establece el 40% como el nivel mínimo de consecución de los objetivos establecidos, a partir del cual se puede percibir proporcionalmente la retribución variable individual prevista.
- Se determinará que, por debajo de este nivel mínimo de consecución de los objetivos pactados, decaerá el derecho a la percepción de ninguna retribución por este concepto en el ejercicio correspondiente.
- La retribución reconocida en un ejercicio no presupone ningún derecho para ejercicios siguientes.

El importe máximo a alcanzar individualmente será:

- Para el grupo 1: 3.400 euros al año
- Para el grupo 2: 2.800 euros al año
- Para el grupo 3 nivel 2: 1.200 euros al año

Se incorporan como anexo de este Convenio los criterios interpretativos que las partes adoptan para aplicar este artículo.

Retribución variable de los grupos 3 al 7 (excepto el grupo 3 nivel 2).

Se establece un sistema de retribución variable para los trabajadores de plantilla de los grupos 3 al 7, excepto el grupo 3 nivel 2, que consistirá en dos pagas equivalentes, cada una, a la mitad del importe de una mensualidad del salario base, que se percibirá los meses de marzo y septiembre de cada año, siempre y cuando el trabajador haya alcanzado los siguientes objetivos:

- Presencia efectiva en su puesto de trabajo durante semestre natural del 96 por ciento de su jornada referida al periodo objeto de valoración. A estos únicos efectos no computarán negativamente ni el disfrute de los permisos retribuidos establecidos por el Convenio, ni el uso del crédito horario sindical, o, en su caso, para la realización de las funciones de delegado de prevención, ni los permisos por maternidad, por adopción o acogimiento, o baja por riesgo durante el embarazo, ni hasta 30 días naturales durante el año natural de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional en uno o varios procesos.

- La corresponsabilización en la correcta utilización de los equipos de protección individuales y en la aplicación de las medidas que, en materia de prevención de riesgos laborales, haya implantado la empresa en el centro de trabajo donde preste sus servicios y para la cual haya recibido la oportuna formación o información.

Se entenderá que no se ha cumplido el objetivo vinculado a la prevención de riesgos laborales cuando el trabajador haya sido amonestado por escrito o sancionado por el incumplimiento de sus deberes en esta materia.

Cada uno de estos dos objetivos tendrá la siguiente ponderación con respecto al devengo de la retribución variable:

- Presencia en el puesto de trabajo; 70%

- Corresponsabilización en la prevención de riesgos laborales; 30%.

2. Retribución complementaria del personal facultativo

Percibirán esta retribución, proporcionalmente a su jornada, todos los facultativos de plantilla con más de un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa, a excepción del personal de refuerzo contratado específicamente para desarrollar sus funciones en módulos de atención continuada que no puedan ser realizados por el personal de la plantilla ordinaria que habitualmente da cobertura a la atención programada. No quedarán comprendidos en esta excepción los profesionales contratados para realizar su jornada ordinaria en el servicio de urgencias aunque la distribución de su jornada sea irregular. Estará compuesta de los siguientes elementos:

a) Complemento de atención programada

Complemento para la atención programada: lo percibirán todos los facultativos con derecho a la retribución anual complementaria. A la finalización del periodo de vigencia del presente Convenio (31.12.2008), se traspasarán 1.200 euros de este complemento al plus Convenio.

b) Complemento de atención continuada del personal facultativo

Complemento para la atención continuada: lo percibirán proporcionalmente aquellos facultativos que - además de su jornada ordinaria - realicen una jornada complementaria de atención continuada (guardias de presencia física) igual o superior al 75% de la máxima jornada complementaria de atención continuada exigible.

El importe cumplido de este plus, que se percibirá una sola vez al año dentro del primer trimestre natural, lo percibirán aquellos facultativos que . en el año natural anterior - hayan realizado la máxima jornada complementaria de atención continuada exigible.

c) Complemento de adscripción al sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional.

Este complemento se regula por separado en el no estar sometido a las condiciones de vigencia fijadas en esta disposición adicional.

3. Complemento de responsabilidad, supervisión o mando

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

Estos complementos se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión o coordinación y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercitar, por cualquier causa, las funciones mencionadas.

4. Condición para la entrada en vigor y aplicación efectiva de los complementos indicados en los puntos 1, 2, 3 de esta disposición

La entrada en vigor y la efectiva aplicación de estos conceptos retributivos (retribución variable, complemento de atención continuada del personal facultativo, complemento de atención programada del personal facultativo y complemento de responsabilidad) queda condicionada, en la misma forma indicada por el resto de artículos del Convenio en la disposición adicional primera, a que los centros afectados por este Convenio perciban efectivamente de la Administración sanitaria las aportaciones económicas destinadas a su cumplimiento.

A estos efectos, durante el primer semestre de 2008 la Comisión negociadora de este Convenio se reunirá, convocada por su presidente, para confirmar si se ha producido el compromiso presupuestario que garantice la efectiva aportación de los recursos indicados y, en este caso, y atendiendo también a la periodificación y los plazos de la percepción, establecerá, si procede, el calendario efectivo de aplicación de estos conceptos y de los indicados en la disposición adicional segunda. De constatarse en la Comisión negociadora de este Convenio, en la reunión indicada, que los recursos necesarios para hacer la aplicación de los conceptos indicados no pueden ser aportados por el CATSALUT, los artículos reguladores de estos conceptos no entrarían en vigor.

Disposición adicional quinta. Complemento de adscripción al SIPDP del grupo profesional 1 y 2

1. Complemento de adscripción al sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional del grupo 1

El complemento de adscripción al SIPDP lo percibirán, a partir del 1 de diciembre de 2008, todos los facultativos que estén incluidos en cualquier nivel del SIPDP.

2. Complemento de adscripción al sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional del grupo 2

Este complemento lo percibirán, a partir del 1 de diciembre de 2008, el personal de plantilla de este grupo profesional a partir del primer año de prestación efectiva de servicios, si manifiesta expresamente su disposición a entrar en el proceso de evaluación preceptivo para acceder en alguno de los niveles del SIPDP.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera

Todas aquellas personas que, en el momento de entrada en vigor de éste Convenio, venían percibiendo, por aplicación del 6º Convenio de Establecimientos sanitarios, de hospitalización asistencia y consulta de establecimientos privados el plus de compensación para ayuda familiar (art.16) y/o el plus transporte (art. 21) mantendrán esta percepción hasta el 30 de noviembre de 2008, si siguen acreditando las circunstancias objetivas que dan derecho. Llegada esta fecha éstos pluses dejarán de abonarse sean cuáles sean las circunstancias. A partir de la firma de este Convenio, las nuevas incorporaciones ya no acreditarán los mencionados pluses.

Disposición transitoria segunda

Todas aquellas personas que, en el momento de entrada en vigor de éstos Convenio, venían percibiendo, por aplicación del 6º Convenio de Establecimientos sanitarios, de hospitalización asistencia y consulta de establecimientos privados el plus distancia (art.22) mantendrán, con carácter ad personam, esta percepción hasta el 30 de junio de 2009, si siguen acreditando las circunstancias objetivas que dan derecho. Llegada esta

fecha este plus dejará de abonarse sean cuáles sean las circunstancias. A partir de la firma de este Convenio, las nuevas incorporaciones ya no acreditarán el mencionado plus.

DISPOSICIÓN FINAL.

Todas las alusiones a trabajador y/o a trabajadora se tienen que entender referidas a cualquier persona con independencia del sexo teniendo el masculino plural la declinación del genérico de acuerdo con las reglas de construcción gramatical de las lenguas románicas.

ANEXO 20. Grupos profesionales. Clasificación. Definición)

Grupo profesional

1.1 Personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS) (facultativos en formación)

Puestos de trabajo que engloba: médico, farmacéutico, químico, biólogo, ..

Niveles: 1, 2, 3.

Grupo profesional:

1.2 Personal asistencial titulado de grado superior (facultativos de plantilla) (AS-TGS).

Puestos de trabajo que engloba: médico, farmacéutico, químico, físico, biólogo, psicólogo, ..

Nivel: 1, 2, 3.

Grupo profesional:

2.1 Personal asistencial titulado de grado medio. Diplomados en formación (AS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: diplomada universitaria de enfermería y partero/a.

Grupo profesional:

2.2 Personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: ATS/DUE, fisioterapeuta, trabajadora social, partero/a, terapeuta ocupacional, diplomado/a en optometría, ...

Grupo profesional:

3. Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT).

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar de enfermería, auxiliar técnico especialista, vigilante psiquiátrico, ...

Nivel: 1.

Grupo profesional:

3. Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT).

Puestos de trabajo que engloba: técnico especialista puericultor, optometrista, ...

Nivel: 2.

Grupo profesional:

4. Personal para-asistencial, titulado de grado superior (PAS-TGS).

Puestos de trabajo que engloba: abogado, arquitecto, economista, informático, ingeniero, ...

Grupo profesional:

5. Personal para-asistencial, titulado de grado medio (PAS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: aparejador, graduado social, profesor, perito, ingeniero técnico, titulado mercantil o técnico,...

Grupo profesional:

6.1 Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT) función administrativa.

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar administrativo, oficial administrativo.

Nivel: 1, 2.

Grupo profesional:

6.2 Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT) función oficios y servicios varios.

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar oficios, auxiliar servicios, telefonista, conserje, oficial oficios, oficial servicios,...

Nivel: 1, 2.

Grupo profesional:

7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PAS-SUB).

Puestos de trabajo que engloba: camilleros, mecánico/a, sanitario, ayudante sanitario, limpiador/a, mozo, peón,...

ANEXO 20.- CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO QUE ENGLOBA.

Grupo 1

Personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS)

Subgrupo 1.1 Facultativos en formación

Los puestos de trabajo de este subgrupo son:

- Médicos
- Farmacéuticos
- Químicos
- Biólogos

Estos puestos de trabajo se ordenan en tres niveles:

Nivel 1: es el postgrado que sigue el primer año de un plan de capacitación y formación.

Nivel 2: es el postgrado que sigue el segundo año de un plan de capacitación y formación.

Nivel 3 y sucesivos: es el postgrado que sigue el tercer, cuarto y quinto año de un plan de capacitación y formación.

Subgrupo 1.2 Facultativos de plantilla

Los puestos de trabajo de este subgrupo son:

- Médicos
- Farmacéuticos
- Químicos
- Biólogos
- Físicos

- Psicólogos

Estos puestos de trabajo se ordenan en tres niveles:

Nivel 1: es el facultativo que, sin tener titulación especializada, puede acreditar una experiencia hospitalaria o de atención primaria postlicenciatura, que no llega a cinco años.

Nivel 2: es el facultativo que, sin tener titulación especializada, puede acreditar una experiencia hospitalaria o de atención primaria postlicenciatura que supera los cinco años, sin llegar a los diez años.

Nivel 3: es el facultativo con titulación especializada o aquel que sin tenerla, puede acreditar una experiencia hospitalaria o de atención primaria postlicenciatura superior a los diez años.

Grupo 2

2.1 Diplomados en formación: los puestos de trabajo de un DUE y partero/a.

2.2 Personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM)

Los puestos de trabajo de este grupo profesional son:

- Diplomado de enfermería y/o ATS
- Fisioterapeutas y/o terapeutas ocupacionales
- Trabajadores sociales
- Parteros/ras

Grupo 3

Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica(AS-TFPT).

Este grupo profesional engloba puestos de trabajo de 2 niveles:

Nivel 1:

- Auxiliares de enfermería (ADI)
- Auxiliares de técnicos especializados (ATE)
- Cuidadores psiquiátricos

Nivel 2:

Técnicos especialistas sanitarios (TES). (laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia).

- Puericultor
- Optometrista

Grupo 4

Personal para-asistencial titulado de grado superior (PAS-TGS)

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo:

- Abogados
- Arquitectos
- Economistas
- Informáticos
- Ingenieros

Grupo 5

Personal para-asistencial titulado de grado medio (PAS-TGM)

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo:

- Aparejadores
- Graduados sociales
- Ingenieros técnicos
- Maestros
- Peritos
- Titulados mercantiles o técnicos

Grupo 6

Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT)

Subgrupo 6.1 Función administrativa

Este subgrupo profesional engloba puestos de trabajo de dos niveles:

- Nivel 1: auxiliares administrativos
- Nivel 2: oficiales administrativos

Subgrupo 6.2 Función oficinas y servicios variados

Este subgrupo profesional engloba puestos de trabajo de dos niveles:

Nivel 1:

- Auxiliares de oficinas
- Auxiliares de servicios
- Conserjes
- Telefonistas

Nivel 2: oficiales de oficinas

- Oficiales de servicios

Grupo 7

Personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PASSUB)

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo:

- Camillero
- Mozos (sanitarios, de oficinas o de servicios)
- Peones (sanitarios, de oficinas o de servicios)
- Limpiadores/ras

ANEXO 20.- DEFINICIÓN Y CONTENIDO FUNCIONAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Grupo 1. Personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS)

1.1 Facultativos en formación: son los graduados superiores que se integran en el hospital y/o centros e instituciones del ámbito del Convenio para el seguimiento de planes de capacitación y formación, de contenido teórico práctico, que tiene una duración de entre 3 y 5 años, según el caso. Estos planes se desarrollan mediante programas nacionales (MIR, FIR) o del mismo hospital.

1.2 Facultativos en plantilla: son los graduados superiores, que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión son empleados por el hospital y/o centros e instituciones del

ámbito del Convenio para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo contratado.

Contenido funcional de ambos subgrupos: estos puestos de trabajo tienen funciones de tipo asistencial, docente y/o investigadora, pero no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señaladas en razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 2

2.1 Diplomados en formación: son los diplomados que se integran al hospital para el seguimiento de planes de capacitación y formación, de contenido teórico práctica, que tienen una duración por Ley según el caso. Estos planes se desarrollan mediante programas nacionales (LLIR) o del mismo hospital.

2.2 Personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM): son los graduados medios que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el cual son contratados.

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

Grupo 3. Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT): son los trabajadores que acreditan una titulación/formación profesional o técnica específica, según la función, están capacitados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el cual fueron contratados.

Contenido funcional:

Nivel 1: son los trabajadores que con una titulación de FP1 o formación equivalente y actuante bajo la supervisión y control de los DUE/ATS o de los facultativos, a los cuales ayudan y de los cuales dependen, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios para atender todas las necesidades asistenciales del enfermo, excepto aquéllas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior o medio.

Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción, dado que las tareas a realizar ya quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Nivel 2: son los trabajadores que con una titulación/formación de FP2 o equivalente poseen los conocimientos y la experiencia necesarias para atender todas las necesidades asistenciales del enfermo, excepto aquéllas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior o medio.

Desarrollan sus funciones de acuerdo con los criterios emanados de las órdenes de 1 de septiembre de 1978 (BOE de 08/09/1978) del Ministerio de Educación y Ciencia, y de 14 de junio de 1984 (BOE de 08/06/1989) del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción, dado que las tareas a realizar ya quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Grupo 4. Personal para-asistencial titulado de grado superior (PAS-TGS): son los graduados superiores que, provistos de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión son empleados por el hospital para ejercerla. Desarrollan, con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo contratado.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas en razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 5. Personal para-asistencial titulado de grado medio (PAS-TGM): son los graduados medios que, provistos de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encomendadas al puesto de trabajo por el cual son contratados.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas en razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 6. Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT): son los trabajadores que, acreditando una titulación y/o formación profesional o técnica específica según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarias y acreditadas, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y a la función para los cuales fueron contratados.

Contenido funcional: el contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional, que acto seguido se desarrolla, es meramente enunciativo, y puede ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del servicio.

El personal englobado en este grupo tiene que efectuar y/o colaborar en la realización de tareas técnicas de oficios diversos, de administración, de recepción, de servicios generales, etc., actúa bajo control y supervisión directa del titulado medio y/o superior del cual depende. El diferente nivel queda determinado por el grado de responsabilidad e iniciativa y por el nivel de capacitación y experiencia acreditada en cada caso.

Dentro de este grupo hay:

6.1 Función administrativa

- Nivel 1: auxiliar administrativo
- Nivel 2: oficial administrativo

6.2 Función oficios y servicios

- Nivel 1: auxiliares de oficios y servicios, conserjes, porteros u ordenanzas, telefonistas.
- Nivel 2: oficiales de oficios o de servicios.

Grupo 7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PASSUB): son los trabajadores que, con una formación básica mínima académica y/o profesional, ejercitan, por indicación del personal del cual dependen, las tareas rutinarias y/o repetitivas, encomendadas al puesto de trabajo y función para los cuales fueron contratados.

ANEXO 30.- Tabla de equiparaciones de las categorías del anterior Convenio colectivo en este Convenio.

Grupo 1. AS-TGS

1.1 Facultativos en formación: incluye las actuales categorías de residente (1º, 2º, 3º y sucesivos).

1.2 Médico/ca, odontólogo, farmacéutico, químico, biólogo, psicólogo.

Grupo 2. AS-TGM

2.1 DUE y partero/a en formación.

2.2 ATS, enfermera, comadrona, practicante, optometrista, trabajadora social, logopeda, fisioterapeuta,

terapeuta ocupacional, maestro logofonía, educador social.

Grupo 3. AS-TFPT

Nivel 1: auxiliar enfermería, auxiliar técnico especialista, cuidador psiquiátrico, auxiliar farmacia, auxiliar clínica, auxiliar sanitaria, velador psiquiátrico, monitor.

Nivel 2: TES, puericultor, optometrista, técnico especialista logopedia, higienista dental.

Grupo 4. PAS-TGS

Engloba: abogado, arquitecto, economista, sociólogo..., (titulaciones grado superior no asistenciales)

Grupo 5. PAS-TGM

Graduado social, maestro nacional, profesor EF, ing. técnico, diplomado analista de informática, diplomado en ciencias empresariales, titular mercantil..., (titulaciones grado medio no asistenciales).

Grupo 6. PAS-TFPT

6.1 Función administrativa

Nivel 1: auxiliar administrativo

Nivel 2: oficial administrativo (1 y 2), programador informático (1 y 2), analista informático de ciclo formativo, administrador de sistemas informáticos, contable.

6.2 Función oficios

Nivel 1: ayudante de cocina, auxiliar de oficios, auxiliar de servicios, conserjes (1 y 2), telefonistas recepcionistas (1 y 2), portero, ordenanzas.

Nivel 2: oficial de oficios diversos (1 y 2), oficial de oficios diversos 2º (1 y 2), oficial de servicios, cocineros de 1ª (1 y 2) y cocinero de 2ª (1 y 2), chofer y conductor de ambulancias.

El grupo 6 nivel 2 mantendrá, de forma provisional, hasta el momento en que ambos subniveles se integren en un único nivel por haber alcanzado la homologación al 100% de la RAF correspondiente en el Convenio de la XHUP vigente, los siguientes subniveles funcionales y retributivos:

- a) Subnivel 1: correspondiente a las funciones de las antiguas categorías de oficial 1ª Adm. y/o servicios.
- b) Subnivel 2: correspondiente a las funciones de las antiguas categorías de oficial 2ª Adm. y/o servicios y/o cocineros 2ª.

Grupo 7 AS-PAS-SUB

Engloba el resto de categorías no contempladas: vigilante, mecánico/a sanitario/a, camarero/a, limpiador/a, lavaplatos, lavador/a, mozo/a, costurero, lavadora, planchadora, ayudante conductor ambulancias..

La fecha de consecución de la homologación al 100% de la RAF correspondiente al Convenio de la XHUP y centros de atención primaria concertados vigente será la misma por todos los grupos profesionales de este Convenio.

ANEXO DE CRITERIOS INTERPRETATIVOS RESPECTO A ARTÍCULOS DE ESTE CONVENIO.

Respecto al SIPDP y SIP

1. Se aclara que el tiempo necesario que se requiere para la aplicación de SIPDP y SIP no tiene que ser inmediatamente anterior en la solicitud y, por lo tanto, en el caso de personas en excedencia sirve cualquier

periodo de seis años ininterrumpido anterior a estar en esta situación.

2. A pesar de la literalidad del precepto, la Comisión paritaria interpreta que se considera que no interrumpen la prestación de servicios a que hace referencia el SIPDP y SIP 18 las situaciones siguientes:

- a) Los permisos retribuidos regulados al artículo 44 del Convenio.
- b) La excedencia especial por nacimiento o adopción legal de hijos o cuidado de familiares del artículo 47 del Convenio.
- c) La situación de IT.
- d) La suspensión del artículo 45 d) del ET (maternidad, riesgo por el embarazo...).
- e) La suspensión del artículo 45 h) del ET (suspensión por razones disciplinarias).
- f) La suspensión del artículo 45 y) del ET (fuerza mayor temporal).
- g) La suspensión del artículo 45 j) del ET (causas 3 económicas, técnicas o de producción).
- h) La suspensión del artículo 45 l) del ET (ejercicio del derecho de huelga).

Periodo transitorio de acceso al SIPDP y concepto de formación

- 1. La Comisión considera que este periodo está destinado a favorecer el acceso directo en el nivel correspondiente a todos aquellos trabajadores, que a la firma del Convenio ya puedan acreditar la formación necesaria y los años de antigüedad requeridos.
- 2. La Comisión interpreta que para acceder al nivel b se computa la formación de todo el periodo de su vida laboral. También para acceder al nivel c, aunque las mismas horas de formación se pueden utilizar una vez.

Periodo transitorio de acceso al SIPDP

- 1. El concepto de antigüedad ininterrumpida no es el concepto utilizado por el Convenio que hace referencia a prestación ininterrumpida que se tiene que interpretar de acuerdo a los criterios establecidos en la consulta primera.
- 2. En el caso de sucesión de contratos se aplica por analogía el criterio de considerar que si no hay una interrupción superior a 1 mes estamos ante una misma prestación de servicios.
- 3. Se ha llegado a la conclusión que cuando se habla de contratos fijos discontinuos se refiere a contratos fijos a tiempo parcial, y en todo caso se reformulará la pregunta en próximas Comisiones paritarias.

Periodo transitorio de acceso al SIP

En relación en el acceso al nivel durante el periodo transitorio del sistema de incentivación profesional se tiene que clarificar que, ya que la aplicación del sistema de incentivación es voluntaria, se tiene que solicitar, pero su otorgamiento es automático, una vez solicitado.

ANEXO 1.- Salario base. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2007.

(Por jornadas completas) Salario base

SB: salario base; SM: salario mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	SB	SM
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	17.910,72€	1.279,34€
		II	17.739,33€	1.267,10€
		I	17.739,33€	1.267,10€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	15.274,17€	1.091,01€
		IV	15.274,17€	1.091,01€
		III	15.274,17€	1.091,01€
		II	15.274,17€	1.091,01€
		I	15.274,17€	1.091,01€
2. AS-TGM	Enfermería	-	15.278,61€	1.091,33€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	12.963,38€	925,96€
	DUI en formación	I	12.963,38€	925,96€
3. AS-TFPT	Téc. espe. sanitario	II	12.732,16€	909,44€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	11.458,94€	818,50€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	11.458,94€	818,50€
4. PAS-TGS	Varios	-	17.825,02€	1.273,22€
5. PAS-TGM	Varios	-	15.278,61€	1.091,33€
6. PAS-TFPT	Función adm.	II	12.732,16€	909,44€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	12.732,16€	909,44€
6. PAS-TFPT	Función adm.	I	11.458,94€	818,50€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	12.732,16€	909,44€
6. PAS-TFPT	FSD (of 2ª, cocinero 2ª)	II	12.732,16€	909,44€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	11.458,94€	818,50€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	10.185,73€	727,55€
7. AS/PAS	Subalterno	-	10.185,73€	727,55€
A partir 1/Oct./2007				
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	12.732,16€	909,44€

ANEXO 2.- Plus Convenio. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2007.

Tablas retributivas 2007 (Por jornadas completas) Plus Convenio

C=P. Convenio; M=PC Mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	C	M
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	9.077,77€	648,41€
		II	7.910,86€	565,06€
		I	5.946,93€	424,78€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	5.804,18€	414,58€
		IV	4.276,77€	305,48€
		III	2.749,35€	196,38€
		II	1.221,93€	87,28€
		I	-	-
2. AS-TGM	Enfermería	-	7.667,60€	547,69€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	1.056,43€	75,46€
	DUI en formación	I	-	-
3. AS-TFPT	Téc. espe. sanitario	II	4.400,02€	314,29€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	3.941,12€	281,51€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	3.704,93€	264,64€
4. PAS-TGS	Varios	-	5.613,65€	400,98€
5. PAS-TGM	Varios	-	6.454,12€	461,01€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	5.616,42€	401,17€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	4.281,79€	305,84€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	3.844,42€	274,60€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	4.211,31€	300,81€
6. PAS-TFPT	FSD (of 2ª, cocinero 2ª)	II	2.880,90€	205,78€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	3.844,42€	274,60€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	4.171,97€	298,00€
7. AS/PAS	Subalterno	-	3.151,88€	225,13€
A partir 1/Oct./2007				
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	4.669,81€	333,56€

ANEXO 3.- Retribución anual fija (RAF). Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2007.

Tablas retributivas 2007 Retribución anual fija (RAF)

R=RAF 2007; M=RAF Mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	R	M
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	26.988,49€	1.927,75€
		II	25.650,19€	1.832,16€
		I	23.686,26€	1.691,88€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	21.078,35€	1.505,60€
		IV	19.550,94€	1.396,50€
		III	18.023,52€	1.287,39€
		II	16.496,10€	1.178,29€
		I	15.274,17€	1.091,01€
2. AS-TGM	Enfermería	-	22.946,21€	1.639,02€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	14.019,81€	1.001,42€
	DUI en formación	I	12.963,38€	925,96€
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	17.132,18€	1.223,73€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	15.400,06€	1.100,00€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	15.163,87€	1.083,13€
4. PAS-TGS	Varios	-	23.438,67€	1.674,19€
5. PAS-TGM	Varios	-	21.732,73€	1.552,34€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	18.348,58€	1.310,61€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	17.013,95€	1.215,28€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	15.303,36€	1.093,10€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	16.943,47€	1.210,25€
6. PAS-TFPT	FSD (of. 2ª, cocinero 2ª)	II	15.613,06€	1.115,22€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	15.303,36€	1.093,10€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	14.357,70€	1.025,55€
7. AS/PAS	Subalterno	-	13.337,61€	952,69€
A partir 1/Oct./2007				
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	17.401,97€	1.243,00€

ANEXO 4.- Salario base. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2007.

Vigentes desde el 1 de enero del 2008 hasta a 30.11.2008 (Por jornadas completas)

Aplicado incremento 2% sobre 2007

Tablas retributivas 2008

SB: salario base; SM: salario mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	SB	SM
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	18.268,93€	1.304,92€
		II	18.094,12€	1.292,44€
		I	18.094,12€	1.292,44€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	15.579,65€	1.112,83€
		IV	15.579,65€	1.112,83€
		III	15.579,65€	1.112,83€
		II	15.579,65€	1.112,83€
		I	15.579,65€	1.112,83€
2. AS-TGM	Enfermería	-	15.584,18€	1.113,16€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	13.222,65€	944,47€
	DUI en formación	I	13.222,65€	944,47€
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	12.986,80€	927,63€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	11.688,12€	834,87€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	11.688,12€	834,87€
4. PAS-TGS	Varios	-	18.181,52€	1.298,68€
5. PAS-TGM	Varios	-	15.584,18€	1.113,16€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	11.688,12€	834,87€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	FSD (of. 2ª, cocinero 2ª)	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	11.688,12€	834,87€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	10.389,44€	742,10€
7. AS/PAS	Subalterno	-	10.389,44€	742,10€

ANEXO 5.- Salario base. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2008.

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre de 2008

(Por jornadas completas)

Tablas orientativas importes XHUP 2007 con previsión incremento IPC 2%

Tablas retributivas 2008

SB: salario base; SM: salario mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	SB	SM
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	18.268,93€	1.304,92€
		II	18.094,12€	1.292,44€
		I	18.094,12€	1.292,44€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	15.579,65€	1.112,83€
		IV	15.579,65€	1.112,83€
		III	15.579,65€	1.112,83€
		II	15.579,65€	1.112,83€
		I	15.579,65€	1.112,83€
2. AS-TGM	Enfermería	-	15.584,18€	1.113,16€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	13.222,65€	944,47€
	DUI en formación	I	13.222,65€	944,47€
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	12.986,80€	927,63€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	11.688,12€	834,87€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	11.688,12€	834,87€
4. PAS-TGS	Varios	-	18.181,52€	1.298,68€
5. PAS-TGM	Varios	-	15.584,18€	1.113,16€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	11.688,12€	834,87€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	12.986,80€	927,63€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	11.688,12€	834,87
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	10.389,44€	742,10€
7. AS/PAS	Subalterno	-	10.389,44€	742,10€

ANEXO 6.- Plus convenio. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2008.

Vigentes desde el 1 de enero del 2008 hasta 30.11.2008 (Por jornadas completas)

Tablas retributivas 2008

C=plus convenio; M=PC Mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	C	M
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	17.573,94€	1.255,28€
		II	13.517,07€	965,50€
		I	7.307,11€	521,94€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	5.920,26€	422,88€
		IV	4.362,31€	311,59€
		III	2.804,34€	200,31€
		II	1.246,37€	89,03€
		I	- €	- €
2. AS-TGM	Enfermería	-	10.559,57€	754,26€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	1.077,56€	76,97€
	DUI en formación	I	754,29€	53,88€
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	6.631,30€	473,66€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	5.617,76€	401,27€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	5.146,00€	367,57€
4. PAS-TGS	Varios	-	6.957,26€	496,95€
5. PAS-TGM	Varios	-	7.968,29€	569,16€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	6.665,86€	476,13€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	6.376,20€	455,44€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	6.532,80€	466,63€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	6.034,61€	431,04€
6. PAS-TFPT	FSD (of. 2ª, cocinero 2ª)	II	5.627,51€	401,96€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	5.145,28€	367,52€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	4.825,31€	344,66€
7. AS/PAS	Subalterno	-	4.394,66€	313,90€

ANEXO 7.- Plus Convenio y Plus Homologación. Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2008.

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31.12.2008 (Por jornadas completas)

Tablas orientativas importes XHUP 2007 con previsión incremento IPC 2% y Plus Homologación

Tablas retributivas 2008

Plus Homologación mensual (*)

P=P. Convenio; M=PC Mensual; H=Plus Homologación mensual (*)

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	P	M	H
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	21.074,42€	1.505,32€	4,32€
		II	15.851,92€	1.132,28€	
		I	7.839,08€	559,93€	
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	5.920,26€	422,88€	
		IV	4.362,31€	311,59€	
		III	2.804,34€	200,31€	
		II	1.246,37€	89,03€	
		I	- €		
2. AS-TGM	Enfermería	-	11.733,26€	838,09€	
2. AS-TGM	DUI en formación	II	1.077,56€	76,97€	
	DUI en formación	I	754,29€	53,88€	
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	7.410,60€	529,33€	9,56€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	6.302,54€	450,18€	
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	5.731,84€	409,42€	
4. PAS-TGS	Varios	-	12.366,94€	883,35€	0,41€
5. PAS-TGM	Varios	-	7.478,95€	534,21€	111,53€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	6.125,96€	437,57€	96,95€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	6.073,58€	433,83€	15,61€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	5.269,19€	376,37€	155,58€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	4.429,87€	316,42€	127,69€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	5.157,01€	368,36€	15,12€
7. AS/PAS	Subalterno	-	4.680,04€	334,29€	64,51€

(*) A partir del 31.12.2008 este Plus Homologación desaparecerá y quedará incorporado al Plus Convenio.

ANEXO 8.- Retribución anual fija (RAF). Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2008.

Vigentes desde el 1 de enero del 2008 hasta 30.11.2008

(Por jornadas completas)

Tablas retributivas 2008

R=RAF 2008; M=RAF Mensual

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	R	M
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	35.842,87€	2.560,21€
		II	31.611,19€	2.257,94€
		I	25.401,23€	1.814,37€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	21.499,92€	1.535,71€
		IV	19.941,96€	1.424,43€
		III	18.383,99€	1.313,14€
		II	16.826,02€	1.201,86€
		I	15.579,65€	1.112,83€
2. AS-TGM	Enfermería	-	26.143,75€	1.867,41€
2. AS-TGM	DUI en formación	II	14.300,21€	1.021,44€
	DUI en formación	I	13.976,94€	998,35€
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	19.618,10€	1.401,29€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	17.305,88€	1.236,13€
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	16.834,11€	1.202,44€
4. PAS-TGS	Varios	-	25.138,78€	1.795,63€
5. PAS-TGM	Varios	-	23.552,47€	1.682,32€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	19.652,66€	1.403,76€
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.)	II	19.363,00€	1.383,07€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	18.220,92€	1.301,49€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	19.021,41€	1.358,67€
6. PAS-TFPT	FSD (of. 2ª, cocinero 2ª)	II	18.614,31€	1.329,59€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	16.833,40€	1.202,39€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	15.214,75€	1.086,77€
7. AS/PAS	Subalterno	-	14.784,11€	1.056,01€

ANEXO 9.- Retribución anual fija (RAF). Tablas centros SS y SM concertados. Tablas retributivas 2008.

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31.12.2008

(Por jornadas completas)

Tablas orientativas importes XHUP 2007 con previsión incremento IPC 2% y Plus Homologación

Tablas retributivas 2008

R=RAF 2008; M=RAF Mensual; H=Plus Homologació any (*)

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	P	M	H
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	39.343,36€	2.810,24€	60,48€
		II	33.946,04€	2.257,94€	
		I	25.933,19€	1.814,37€	
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	21.499,92€	1.535,71€	
		IV	19.941,96€	1.424,43€	
		III	18.383,99€	1.313,14€	
		II	16.826,02€	1.201,86€	
		I	15.579,65€	1.112,83€	
2. AS-TGM	Enfermería	-	27.317,45€	1.867,41€	
2. AS-TGM	DUI en formación	II	14.300,21€	1.021,44€	
	DUI en formación	I	13.976,94€	998,35€	
3. AS-TFPT	Téc. espec. sanitario	II	20.397,40€	1.401,29€	133,84€
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería	I	17.990,66€	1.236,13€	
3. AS-TFPT	Auxiliar TES	I	17.419,96€	1.202,44€	
4. PAS-TGS	Varios	-	30.548,46€	1.795,63€	5,74€
5. PAS-TGM	Varios	-	23.063,13€	1.682,32€	1.561,42€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	II	19.112,76€	1.365,20€	1.357,30€
6. PAS-TFPT	Función administrativa	I	17.761,70€	1.268,69€	218,54€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	II	18.255,99€	1.304,00€	2.178,12€
6. PAS-TFPT	Función serv. varios	I	16.117,99€	1.151,28€	1.787,66€
7. AS/PAS	Subalterno-camillero	-	15.546,45€	1.110,46€	211,68€
7. AS/PAS	Subalterno	-	15.069,48€	1.076,39€	903,14€

(*) Se entiende orientativas por desconocer el resultado final del IPC 2007 para el conjunto del estado, en las tablas del VII Convenio colectivo de la XHUP.

(*) A partir del 31.12.2008 este Plus Homologación desaparecerá y quedará incorporado al Plus Convenio.

ANEXO 10.- Otros conceptos salariales. Desde el 1 de julio de 2007.

Pluses festivo, sábado, domingo

Tablas centros SS y SM concertados

Desde el 1 de julio de 2007

	Año 2007 (Precio hora)
Plus domingo (art. 32.1)	
Grupo profesional 1:.....	5,65
Grupo profesional 2:	5,14
Grupo profesional 3:	4,08
Grupo profesional 4 y 5:.....	4,08
Grupo profesional 6 y 7:.....	4,08
Plus sábado (art. 32.2)	
Grupo profesional 1:.....	3,08
Grupo profesional 2:	2,57
Grupo profesional 3:	2,04
Grupo profesional 4 y 5:.....	2,04
Grupo profesional 6 y 7:.....	2,04
Plus festivo (art. 32.3)	
Grupo profesional 1:.....	7,97
Grupo profesional 2:	7,46
Grupo profesional 3:	4,63
Grupo profesional 4 y 5:.....	4,65
Grupo profesional 6 y 7:.....	4,08
Plus festivo especial (art. 33.5)	25,50
Vigente a partir del 1 diciembre 2008	
Dietas y gastos	
Almuerzo.....	2,60
Comido	13,81
Cena.....	13,81
Desplazamiento + pernocta:	30,21
Utilización vehículo propio (euros. /Km.).....	0,19
Comedor	
Ticket comida/cena comedor:.....	3,15

Deducciones para manutención y alojamiento (art. 36)

	Intern	Semiintern
Grupo profesional 1 y 4:	113,94	94,97
Grupo profesional 2 y 5:	94,96	75,97
Grupo profesional 3, 6 y 7:.....	75,96	61,71

ANEXO 11.- Precio hora extra.

Tablas centros SS y SM concertados

Desde el 1 de enero de 2008 hasta 30.11.2008

(Por jornadas completas)

Precio hora extra

Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	Precio/hora
2. AS-TGM	Enfermería.....	-	17,20 €
2. AS-TGM	DUI en formación.....	II	9,41 €
	DUI en formación.....	I	9,20 €
3. AS-TFPT	Téc. especialista sanitario.....	II	12,91 €
3. AS-TFPT	Auxiliar enfermería.....	I	11,39 €
3. AS-TFPT	Auxiliar TES.....	I	11,08 €
			- €
4. PAS-TGS	Varios.....	-	16,54 €
5. PAS-TGM	Varios.....	-	15,50 €
6. PAS-TFPT	Función administrativa.....	II	12,93 €
6. PAS-TFPT	F.A. (oficial 2ª adm.).....	II	12,74 €
6. PAS-TFPT	Función administrativa.....	I	11,99 €
6. PAS-TFPT	Función servicios varios.....	II	12,51 €
6. PAS-TFPT	FSD (of. 2ª, cocinero 2ª).....	II	12,25 €
6. PAS-TFPT	Función servicios varios.....	I	11,07 €
7. AS/PAS	Subalterno-camillero.....	-	10,01 €
7. AS/PAS	Subalterno.....	-	9,73 €

ANEXO 12.- Precio hora atención continuada.

Tablas centros SS y SM concertados

(Vigentes desde el 01.01.08 hasta 30.11.2008)

(Por jornadas completas)

L/D: Laborable/día; S/D/F: Sábado/Domingo/Festivo

Precio/Hora atención continuada			Presencia		Localizada	
Grupo	Lugar de trabajo	Nivel	L/D	D/D/F	L/D	D/D/F
1. AS-TGS	Facultativo plantilla	III	20,97€	23,71€	8,39€	9,48€
		II	18,50€	20,91€	7,40€	8,36€
		I	14,86€	16,80€	5,95€	6,72€
1. AS-TGS	Facul. en formación	V	13,88€	15,69€	- €	- €
		IV	13,88€	15,69€	- €	- €
		III	12,95€	14,64€	- €	- €
		II	11,10€	12,54€	- €	- €
		I	9,25€	10,45€	- €	- €

ANEXO 13.- Plus vinculación.

Desde el 1 de enero de 2007

Tablas centros SS y SM concertados

Año 2007

(Para jornadas completas)

Treballats	Total	/14
1	73,80	5,27
2	147,62	10,54
3	221,42	15,82
4	295,23	21,09
5	369,04	26,36
6	418,24	29,87
7	467,45	33,39
8	516,66	36,90
9	565,86	40,42
10	615,07	43,95
11	664,28	47,45
12	713,49	50,96
13	762,68	54,48
14	811,91	57,99
15	861,11	61,51
16	910,31	65,02
17	959,53	68,54
18	1.008,73	72,05
19	1.057,94	75,57
20	1.107,13	79,08
21	1.107,13	79,08

ANEXO 14.- Precio/hora atención continuada presencial. Tablas centros SS y SM concertados. A aplicar a partir del 1 de diciembre de 2008.

(Valores vigentes para el año 2007 a actualizar durante el 2008)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	Sábado	Fes./Domin.
AS-TGS	Fac. Plant.	23,46	26,52	26,52
AS-TGS	Fac. A.P.	23,46	26,52	26,52
AS-TGS	Fac. Form.	17,60	19,89	19,89
AS-TGS	Fac. Form.	17,60	19,89	19,89
AS-TGS	Fac. Form.	16,42	18,56	18,56
AS-TGS	Fac. Form.	14,08	15,91	15,91
AS-TGS	Fac. Form.	11,73	13,26	13,26
AS-TGM	Enfer. Form.	9,56	10,80	10,80
AS-TGM	Enfer. Form.	7,97	9,01	9,01
AS-TGM	Enfer.	15,94	18,02	18,02
AS-TGM	Comadrona	15,94	18,02	18,02
AS-TFPT	Tecn. esps.	12,02	13,58	13,58
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	10,19	11,51	11,51
AS-TFPT	Aux. enf.	10,53	11,90	11,90
PAS-TGS	Varios	17,89	20,22	20,22
PAS-TGM	Varios	14,14	15,98	15,98
PAS-TFPT	F. adm.	11,74	13,27	13,27
PAS-TFPT	F. adm.	10,53	11,90	11,90
PAS-TFPT	F. S. varios	11,57	13,07	13,07
PAS-TFPT	F. S. varios	10,16	11,48	11,48
AS/PAS	Sub-Camillero	9,65	10,90	10,90
AS/PAS	Subalternos	8,95	10,11	10,11

El precio de la hora de atención continuada del grupo 1.2 será de 30,60 € a partir de las 2.187 horas de trabajo.

ANEXO 15.- Precio/hora atención continuada presencial. Tablas centros SS y SM concertados. A aplicar a partir del 1 de diciembre de 2008.

(Valores vigentes para el año 2007 a actualizar durante el 2008)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	Sábado	Fes./Domin.
AS-TGS	Fac. Plant.....	9,38	10,61	10,61
AS-TGS	Fac. A.P.	9,38	10,61	10,61
AS-TGS	Fac. Form.	7,04	7,96	7,96
AS-TGS	Fac. Form.	7,04	7,96	7,96
AS-TGS	Fac. Form.	6,57	7,43	7,43
AS-TGS	Fac. Form.	5,63	3,38	2,03
AS-TGS	Fac. Form.	4,69	5,30	5,30
AS-TGM	Enfer. Form.	3,83	4,33	4,33
AS-TGM	Enfer. Form.	3,19	3,61	3,61
AS-TGM	Enfer.	6,38	7,21	7,21
AS-TGM	Comadronas.....	6,38	7,21	7,21
AS-TFPT	Tecn. esps.	4,76	5,39	5,39
AS-TFPT	Aux.T.E.S.....	4,07	4,60	4,60
AS-TFPT	Aux. enf.....	4,20	4,75	4,75
PAS-TGS	Varios	7,13	8,07	8,07
PAS-TGM	Varios	5,39	6,09	6,09
PAS-TFPT	F. adm.	4,47	5,05	5,05
PAS-TFPT	F. adm.	4,15	4,69	4,69
PAS-TFPT	F. S. varios.....	4,26	4,81	4,81
PAS-TFPT	F. S. varios.....	3,76	4,25	4,25
AS/PAS	Sub-camilleros.....	3,63	4,10	4,10
AS/PAS	Subalternos	3,52	3,98	3,98

ANEXO 16.- Otros conceptos salariales. A aplicar a partir del 1 de diciembre de 2008.

Tablas centros SS y SM concertados

A aplicar a partir del 1 de diciembre de 2008

Otros conceptos salariales

(Por jornada completa)

(Valores vigentes para el año 2007 a actualizar durante el 2008)

Año 2007

	Mensual (por doce)	Año
Sistema incentivación Grupo 1		
Adjunto	229,28	2.751,31
Sénior.....	531,72	6.380,59
Consultor	835,31	10.023,70
Master	1.083,33	12.999,96
Sistema incentivación Grupo 2		
Nivel A.....	124,42	1.493,04
Nivel B	228,12	2.737,48
Nivel C	331,81	3.981,67
Nivel D.....	525,00	6.300,00
Plus titulación		
Camilleros	13,83	165,97

ANEXO 17.- Sistema de incentivación y promoción grupos 3 al 7.

Tablas centros Sociosanitarios y Salud Mental concertados

A Aplicar a partir de 1 de diciembre de 2008

(Valores vigentes para el año 2007 a actualizar durante el 2008)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Nivel a 5% RAF
AS-TFPT	Tecn. esp.S.	II	999,87
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	I	853,92
AS-TFPT	Aux. enf.	I	881,89
PAS-TGS	Varios	-	1497,47
PAS-TGM	Varios	-	1130,55
PAS-TFPT	F. adm.	II	936,90
PAS-TFPT	F. adm.	I	870,67
PAS-TFPT	F.S. varios	II	894,90
PAS-TFPT	F.S. varios	I	820,69
AS/PAS	Sub-camilleros	-	762,08
AS/PAS	Subalternos	-	738,70

REVISIÓN SALARIAL ANEXOS 10 Y 13 (DOGC núm. 5162 - 30/06/2008)

RESOLUCIÓN TRE/2003/2008, de 30 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación de las tablas salariales para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008 (código de convenio núm. 7902625).

Vistas las tablas salariales para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de Unión Catalana de Hospitales (UCH), Consorcio Asociación Patronal Sanitaria y Social (CAPSS) y Asociación Catalana de Establecimientos Sanitarios (ACES) y, por la parte social, por los representantes de CCOO y de UGT, el día 22 de enero de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción de las tablas salariales para el año 2008 del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008 (código de convenio 7902625) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

.2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 30 de abril de 2008

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS CENTROS SOCIO SANITARIOS Y/O DE SALUD MENTAL DE CATALUÑA CON ACTIVIDAD CONCERTADA CON EL SERVICIO CATALÁN DE LA SALUD PARA LOS AÑOS 2007-2008

Comisión paritaria del Convenio colectivo de los centros Sociosanitarios y/o de Salud Mental de Cataluña con actividad concertada con el servicio Catalán de la Salud.

ACTA Nº 1. CONSTITUCIÓN

En Barcelona, el día 22 de enero de 2008, se reúnen en calle Bruc, 72, las partes firmantes del Convenio colectivo de Centros Sociosanitarios y/o Salud Mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud con tal de constituir, de acuerdo con el artículo 12 del citado Convenio, la Comisión paritaria. Están presentes:

Para CCOO: Lluïsa Montes, Andrés García, Aurelia González, Ma Angels Hoyo y Jordi Cano.

Para UGT: Sergio Martínez, Agustí Jové, Montserrat González y José M. Domínguez.

Para UCH: Xavier Gibert y como asesores Hector Cantero y Pedro Sánchez.

Para CAPSS: Pilar Rol y Xavier Pujol.

Para ACES: José A. Fernández.

Y después del debate pertinente se toman los siguientes

Acuerdos

Primero: Constituir la Comisión paritaria del Convenio que queda formada por las siguientes personas:

En representación de CCOO:

Titulares	Suplentes
Aurelia González-Palacios	Concha Calvo
Jordi Cano Vidal	Cristina Martínez
Angeles Hoyo	

En representación de UGT:

Titulares	Suplentes
Sergio Martínez Rojo	José Domínguez Lozano
Maria Sardà Raventós	Judith Extremera Ortega
Agustí Jove Subirada	Cristina Guillermo García

En representación de ACES:

Titulares	Suplentes
Enrique Labordeta	Cristina Contel
José Antonio Fernández Bustillo	Lluís Planes

En representación de CAPSS:

Titulares	Suplentes
Xavier Pujol	Palmira Borrás
Jose Augusto García	Pilar Rol

En representación de UCH:

Titulares	Suplentes
Pedro Flores	Xavier Gibert
Lluís Moner	Josep Cana

Segundo: Nombramiento de Presidente y Secretario: Se nombrará en cada sesión un Presidente y un Secretario de la Comisión paritaria. En el día de hoy actúa como Presidente Montse González y como Secretario Pedro Sánchez.

Tercero: Se aprueba la actualización de las tablas retributivas para el año 2008 del anexo 10, (otros conceptos salariales. Relativo a plus domingo, plus sábado, plus festivo, plus festivo especial, dietas y gastos, comedor y deducciones por manutención y alojamiento) y del anexo 13 correspondiendo al concepto de plus vinculación. En señal de conformidad las partes firman las tablas anexas. Expresamente se acuerda que una persona por entidad firme las tablas en señal de conformidad.

Cuarto: Se aprueba que la actualización de las tablas y el pago de los atrasos se hará en la nómina de febrero de 2008.

Quinto: Se faculta al Sr. Josep Cana con el fin de poder tramitar el registro de las tablas en el Departamento de Trabajo.

Sexto: La próxima reunión de la Comisión paritaria será el día 11 de febrero de 2008 a las 16 horas en su sede.

Leída el acta una vez confeccionada inmediatamente después de la reunión se firma por los presentes en prueba de conformidad.

ANEXO 10 *Otros conceptos salariales*

Pluses festivo, sábado, domingo

Tablas centros SS y SM concertados

Desde el 1 de julio de 2008

	Año 2008
Plus domingo (art. 32.1)	(Precio hora)
Grupo profesional 1:	5,89
Grupo profesional 2:	5,36
Grupo profesional 3:	4,25
Grupo profesional 4 y 5:	4,25
Grupo profesional 6 y 7:	4,25
Plus sábado (art. 32.2)	(Precio hora)
Grupo profesional 1:	3,21
Grupo profesional 2:	2,68
Grupo profesional 3:	2,13
Grupo profesional 4 y 5:	2,13
Grupo profesional 6 y 7:	2,13
Plus festivo (art. 32.3)	(Precio hora)
Grupo profesional 1:	8,30
Grupo profesional 2:	7,77
Grupo profesional 3:	4,83
Grupo profesional 4 y 5:	4,85
Grupo profesional 6 y 7:	4,25
Plus festivo especial (art. 33.5)	26,57
Vigente a partir del 1 de diciembre de 2008	
Dietas y gastos	
Almuerzo:	2,71
Comer:	14,39
Cenar:	14,39
Desplazamiento + pernocta:	31,48
Utilización vehículo propio (euros. /Km.):	0,19
Comedor	
Ticket comer/cenar comedor:	3,29
Deducciones por manutención y alojamiento (art. 36)	

	Interno	Semininterno
Grupo profesional 1 y 4:	118,73	98,96
Grupo profesional 2 y 5:	98,95	79,16
Grupo profesional 3, 6 y 7:	79,15	64,30

ANEXO 13 *Plus vinculación*

Desde el 1 de enero de 2008

Tablas centros SS y SM concertados

Año 2008 (Por jornadas completas)

Trabajados	Total	/14
1	76,90	5,49
2	153,81	10,99
3	230,72	16,48
4	307,63	21,97
5	384,54	27,47
6	461,45	33,00
7	538,36	38,45
8	615,27	43,94
9	692,17	49,44
10	769,08	54,93
11	845,99	60,43
12	922,90	65,92
13	1000,00	71,42
14	1076,90	76,91
15	1153,81	82,40
16	1230,72	87,90
17	1307,63	93,39
18	1384,54	98,88
19	1461,45	104,38
20	1538,36	109,88
21	1615,27	115,37

ACTA (DOGC 5206 - 1.9.2008)

RESOLUCIÓN TRE/2655/2008, de 25 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación de las resoluciones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007 y 2008 (código de convenio núm. 7902625).

Visto el texto de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007 y 2008, relativo a varias consultas, suscrito el día 3 de julio de 2008, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, RESUELVO:

-1 Disponer la inscripción de las resoluciones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de los centros sociosanitario y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud

para los años 2007 y 2008 (código de convenio núm. 7902625) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 25 de julio de 2008

SALVADOR ÁLVAREZ I VEGA

Director general de Relaciones Laborales

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS SOCIOSANITARIOS Y/O DE SALUD MENTAL DE CATALUÑA CON ACTIVIDAD CONCERTADA CON EL SERVICIO CATALÁN DE LA SALUD.

ACTA NÚM. 3

En Barcelona, el día 3 de julio de 2008, se reúnen en la calle Bruc, 72, los miembros de las partes representadas en la Comisión paritaria del Convenio colectivo de centros socio-sanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud con el fin de tratar las cuestiones planteadas.

Asisten a la reunión los siguientes:

En representación de CCOO:

Sra. Luisa Montes

Sra. Angeles Hoyos

Sr. Andres Garcia

Sra. Aurèlia Gonzalez-Palacios

En representación de UGT:

Sr. Juan Cobacho

Sr. Jose M. Domínguez

Sra. Maria Sardà

Sra. Judith Extremera

Sr. Sergio Martinez

Sra. Montserrat González

En representación de ACES:

Sra. Elena de la Campa

Sr. Enrique Labordeta

En representación de CAPSS:

Sra. Pilar Rol

Sr. Xavier Pujol

En representación de UCH:

Sr. Luis Olivera

Sr. Xavier Gibert

Sr. Josep Cana

Sr. Pedro Flores

Asesor: Sergi Alarcón

Se nombra presidenta de la Comisión paritaria a la Sra. Luisa Montes y secretaria a la Sra. Pilar Rol.

Primero – Solicitud presentada por Luisa Montes

Entidad: Comisiones obreras

Consulta 9 – Ante diferentes consultas recibidas esta Federación solicita el pronunciamiento de esta Comisión paritaria, hacia las diferentes interpretaciones que se están realizando en diversos centros por parte de las direcciones de recursos humanos, en el ejercicio al derecho al voto de las personas inmigradas. Esta Federación interpreta que estas personas no pueden estar discriminadas, en este permiso retributivo, aunque cada uno de los países de origen tiene días y años diferentes de votación, para escoger a sus representantes políticos y más cuando en numerosos países el voto es obligatorio.

La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

La Comisión paritaria cierra la presente consulta sin acuerdo.

Consulta 10 – Esta Federación solicita pronunciamiento hacia cómo se tienen que retribuir las horas nocturnas, en una jornada irregular.

Entendemos que el convenio es claro y opinamos que los días establecidos como turno de noche se tienen que retribuir, igual que el turno de noche ija.

La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

La Comisión paritaria cierra la presente consulta sin acuerdo.

Segundo – Solicitud presentada por Fundación Sanitaria Sant Josep

Entidad: Fundación Sanitaria Sant Josep

Consulta 11 – En fecha 22 de febrero de 2007 se ha mantenido una reunión con el Comité de empresa para tratar el tema del pago del día 25 de diciembre como festivo especial. Empresa y Comité diieren en cuanto al precio/hora calculado para abonar el plus festivo especial del día de Navidad a las personas que trabajaron el día 25 de diciembre de 2007 y que no tienen descanso compensatorio.

Teniendo en cuenta que no se ha podido llegar a un entendimiento, dado que unos y otros interpretan el artículo 30.5 del Convenio colectivo de centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud, de diferente manera, se ha decidido de mutuo acuerdo hacer la consulta a la Comisión paritaria en cuanto se nos facilite la formula para calcular el plus especial y en concreto el importe exacto que correspondería al precio/hora, por plus festivo especial, según esta Comisión.

La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

Se tiene que aplicar lo que establece el artículo 30.5, referente al plus festivo especial.

Tercero – Solicitud presentada por Montserrat Gonzalez

Entidad: Secretaría de Salud y Servicios Socio-sanitarios FSP – UGT Cataluña

Consulta 12 – En referencia al artículo 44.1 c, ¿qué se tiene que considerar pareja estable? La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

La referencia a pareja estable que hace el artículo 38.1.c del convenio es aquella en que se dan en alguna de las dos circunstancias siguientes:

a) Estar inscrita como pareja de hecho en el registro oicial existente.

b) Sus integrantes pueden acreditar 2 años mínimos de convivencia continuada inmediatamente anteriores a la solicitud del permiso.

Consulta 13 - En referencia al artículo 44.1.c, días por hospitalización, ¿se tiene que entender que estos días se pueden disfrutar durante todo el tiempo que dure la hospitalización? La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

Ciertamente se pueden disfrutar durante todo el tiempo que dure la hospitalización.

Consulta 14 - En referencia al artículo 44.1.c, días por hospitalización, se tiene que entender que el derecho a disfrutar los días es la hospitalización y no la causa de la hospitalización.

La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

Efectivamente, el derecho viene dado por los días de hospitalización.

Consulta 15 - En referencia al artículo 22, las vacaciones serán de 30 días naturales por año trabajado. ¿Se tiene que entender que el trabajador puede pedir estos días en 1 o varios periodos según sus necesidades? La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

El trabajador puede pedir, aunque no existe derecho objetivo por su concesión.

Consulta 16 - El artículo 30.3 del convenio dispone que el cómputo de la antigüedad se inicia el día de ingreso del trabajador en la empresa (...). El mismo apartado dice que la interrupción entre dos contratos de más de un mes, supone reiniciar el cómputo de la antigüedad. Por lo tanto tenemos que entender que un trabajador que entre contrato y contrato no tenga una interrupción superior a un mes, ¿cuenta con una antigüedad desde su día de ingreso en la empresa? La Comisión paritaria llegó al siguiente acuerdo:

La antigüedad se computaría a partir de la fecha inicial del último contrato, a partir del cual no exista ninguna interrupción contractual superior a un mes.

Y para que así conste firman la presente las personas en lugar y fecha según figura en el encabezamiento en prueba de su conformidad.

REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 5327 - 26.2.2009)

RESOLUCIÓN TRE/418/2009, de 7 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación de la actualización de las tablas retributivas del 1 al 31 de diciembre de 2008 del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 7902625).

Vista la actualización de las tablas retributivas del 1 a 31 de diciembre de 2008 del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud, suscrita por la Comisión paritaria el día 22 de octubre de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, RESUELVO:

-1 Disponer la inscripción de la resolución de las tablas retributivas del 1 al 31 de diciembre de 2008 del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 7902625) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo

cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 7 de enero de 2009

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA

Director general de Relaciones Laborales

ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS SOCIO SANITARIOS Y/O DE SALUD MENTAL DE CATALUÑA CON ACTIVIDAD CONCERTADA CON EL SERVICIO CATALÁN DE LA SALUD.

ACTA Nº 4

En Barcelona, el día 22 de octubre de 2008, se reúnen en la calle Bruc, 72, las partes firmantes de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud con el in de tratar la revisión de correspondientes a diciembre de 2008.

Forman parte de la Comisión paritaria las siguientes personas:

En representación de CC.OO:

Mª Angeles Hoyos

Andres Garcia Carrega

En representación de UGT:

Jose Manuel Dominguez

En representación de ACES:

Elena de la Campa

En representación de CAPSS:

Pilar Rol

En representación de UCH:

Josep Cana

Primero – Se nombra a presidente de la Comisión paritaria a la Sra. Elena de la Campa y secretario al Sr. Jose Manuel Dominguez.

Segundo – Se aprueba la actualización de las retributivas del 1 a 31 de diciembre de 2008, siendo las mismas las que a continuación se detallan y a la presente se anexan,

Anexo 1 Salario base

Anexo 2 Plus Convenio

Anexo 3 Retribución anual ija

Anexo 4 Plus responsabilidad

Anexo 5 Otros conceptos salariales – plus domingo, sábado, festivo... –

Anexo 6 Plus vinculación

Anexo 7 Otros conceptos salariales – SIP grupo 1 y 2, plus titulación –

Anexo 8 Sistema de incentivación y promoción grupos 3 al 7

Anexo 9 Complemento adscripción SIPDP grupos 1 y 2

Anexo 10 Valor hora extra

Anexo 11 Por una hora atención continuada presencial

Anexo 12 Por una hora atención continuada localizada

Tercero - La regularización y aplicación de estas se tendrá que producir, necesariamente, en el mes siguiente en la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat.

Cuarto - Las partes irmantes facultan en el Sr. Josep Cana y Quiros la presentación en el Departamento de Trabajo para el depósito y publicación del presente acuerdo.

Y que así conste se irma la presente en prueba de conformidad.

ANEXO 1

Salario base

Tablas centros SS y SM concertados

Retributivas 2008

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form	5	15.915,69	1.136,83
AS-TGS	Fac. form	4	15.915,69	1.136,83
AS-TGS	Fac. form	3	15.915,69	1.136,83
AS-TGS	Fac. form	2	15.915,69	1.136,83
AS-TGS	Fac. form	1	15.915,69	1.136,83
AS-TGM	Enf. form	2	13.507,84	964,85
AS-TGM	Enf. form	1	13.507,84	964,85
AS-TGS	Fac. plant.	3	18.662,97	1.333,07
AS-TGS	Fac. plant.	2	18.484,38	1.320,31
AS-TGS	Fac. plant.	1	18.484,38	1.320,31
AS-TGM	Enferm.	-	15.920,31	1.137,17
AS-TFPT	Tecn. esp. S.	2	13.266,91	947,64
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	1	11.940,21	852,87
AS-TFPT	Aux. enf.	1	11.940,21	852,87
PAS-TGS	Diverso	-	18.573,67	1.326,69
PAS-TGM	Diverso	-	15.920,31	1.137,17
PAS-TFPT	F. administr.	2	13.266,91	947,64
PAS-TFPT	F. administr.	1	11.940,21	852,87
PAS-TFPT	F. S. diverso	2	13.266,91	947,64
PAS-TFPT	F. S. diverso	1	11.940,21	852,87
AS/PASO	Subcamillero	-	10.613,53	758,11
AS/PASO	Subalterno	-	10.613,53	758,11

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 2

Plus Convenio

Tablas centros SS y SM concertados

Tablas retributivas 2008

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. form.	5	6.047,96	432,00
AS-TGS	Fac. form.	4	4.456,39	318,31
AS-TGS	Fac. form.	3	2.864,82	204,63
AS-TGS	Fac. form.	2	1.273,25	90,95
AS-TGS	Fac. form.	1	-	-
AS-TGM	Enf. form.	2	1.100,80	78,63
AS-TGM	Enf. form.	1	-	-
AS-TGS	Fac. plant.	3	21.528,97	1.537,78
AS-TGS	Fac. plant.	2	16.193,83	1.156,70
AS-TGS	Fac. plant.	1	8.008,16	572,01
AS-TGM	Enferm.	-	11.986,34	856,17
AS-TFPT	Tecn. esp.S.	2	7.570,43	540,74
AS-TFPT	Aux. TES	1	5.855,46	418,25
AS-TFPT	Aux. enf.	1	6.438,47	459,89
PAS-TGS	Diverso	-	12.633,68	902,41
PAS-TGM	Diverso	-	7.640,26	545,73
PAS-TFPT	F. administr.	2	6.258,09	447,01
PAS-TFPT	F. administr.	1	6.204,58	443,18
PAS-TFPT	F. S. diverso	2	5.382,83	384,49
PAS-TFPT	F. S. diverso	1	4.525,41	323,24
AS/PASO	Subcamillero	-	5.268,23	376,30
AS/PASO	Subalternos	-	4.780,97	341,50

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 3

RAF (Retribución anual fija)

Tablas centros SS y SM concertados

Tablas retributivas 2008

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

P=Plus homologación año.

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Total	/14	P
AS-TGS	Fac. form.	5	21.963,64	1.568,83	-
AS-TGS	Fac. form.	4	20.372,08	1.455,15	-
AS-TGS	Fac. form.	3	18.780,51	1.341,46	-
AS-TGS	Fac. form.	2	17.188,94	1.227,78	-
AS-TGS	Fac. form.	1	15.915,69	1.136,83	-
AS-TGM	Enf. form.	2	14.608,64	1.043,47	-
AS-TGM	Enf. form.	1	13.507,84	964,85	-
AS-TGS	Fac. plant.	3	40.191,94	2.870,85	64,28
AS-TGS	Fac. plant.	2	34.678,22	2.477,02	-
AS-TGS	Fac. plant.	1	26.492,54	1.892,32	-
AS-TGM	Enferm.	-	27.906,65	1.993,33	-
AS-TFPT	Téc. esp. S.	2	20.837,34	1.488,38	142,25
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	1	17.795,67	1.271,12	-
AS-TFPT	Aux. enf.	1	18.378,68	1.312,76	-
PAS-TGS	Diverso	-	31.207,35	2.229,10	6,10
PAS-TGM	Diverso	-	23.560,57	1.682,90	1.659,54
PAS-TFPT	F. administr.	2	19.525,00	1.394,64	1.442,59
PAS-TFPT	F. administr.	1	18.144,79	1.296,06	232,27
PAS-TFPT	F. S. diverso	2	18.649,74	1.332,12	2.314,99
PAS-TFPT	F. S. diverso	1	16.465,62	1.176,12	1.900,00
AS/PASO	Subcamillero	-	15.881,76	1.134,41	959,89
AS/PASO	Subalterno	-	15.394,50	1.099,61	224,98

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

(*) a Partir del 31.12.2008 este plus de homologación desaparecerá y quedará incorporado al plus Convenio.

ANEXO 4

Plus responsabilidad

Centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Total	/14
AS-TGS	Fac. plant.	3	10.613,52	758,11
AS-TGS	Fac. plant.	2	7.960,14	568,58
AS-TGS	Fac. plant.	1	5.306,77	379,06
AS-TGM	Enferm.	3	3.980,07	284,29
- AS-TGM	Enferm.	2	3.316,72	236,91
AS-TGM	Enferm.	1	2.653,38	189,53
PAS-TGS	Diverso	3	5.306,77	379,06
PAS-TGS	Diverso	2	4.643,41	331,67
PAS-TGS	Diverso	1	3.980,07	284,29
PAS-TGM	Diverso	3	3.316,72	236,91
PAS-TGM	Diverso	2	2.653,38	189,53
PAS-TGM	Diverso	1	1.990,02	142,14
PAS-TFPT	F. adm./S. divers	3	1.592,02	113,72
PAS-TFPT	F. adm./S. divers	2	1.326,68	94,76
PAS-TFPT	F. adm./S. divers	1	1.061,34	75,81

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 5.- Otros conceptos salariales

Centros SS y SM concertados. Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008 (por jornadas completas)

Plus domingo (art. 32.1) (Precio hora)

Grupo profesional 1: 5,89

Grupo profesional 2: 5,36

Grupo profesional 3: 4,25

Grupo profesional 4 y 5: 4,25

Grupo profesional 6 y 7: 4,25

Plus sábado (art. 32.2) (Precio hora)

Grupo profesional 1: 3,21

Grupo profesional 2: 2,68

Grupo profesional 3: 2,13

Grupo profesional 4 y 5: 2,13

Grupo profesional 6 y 7: 2,13

Plus festivo (art. 32.3) (Precio hora)

Grupo profesional 1: 8,30

Grupo profesional 2: 7,77

Grupo profesional 3: 4,83

Grupo profesional 4 y 5: 4,85

Grupo profesional 6 y 7: 4,25

Plus festivo especial (art. 33.5) 26,57

Dietas y gastos

Desayuno 2,71

Comida 14,39

Cena 14,39

Desplazamiento + pernocta: 31,48

Utilización vehículo propio (euros/Km) 0,19

Comedor

Ticket comida/cenar comedor: 3,29

Deducciones por manutención y alojamiento (art. 40)

Interno

Grupo profesional 1 y 4: 118,73

Grupo profesional 2 y 5: 98,95

Grupo profesional 3, 6 y 7: 79,15

Semiinterno

Grupo profesional 1 y 4: 98,96

Grupo profesional 2 y 5: 79,16

Grupo profesional 3, 6 y 7: 64,30

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 6

Plus vinculación

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Trabajados	Total	/14
1	76,90	5,49
2	153,81	10,99
3	230,72	16,48
4	307,63	21,97
5	384,54	27,47
6	435,81	31,13
7	487,09	34,79
8	538,36	38,45
9	589,62	42,12
10.....	640,90	45,78
11.....	692,17	49,44
12.....	743,46	53,10
13.....	794,72	56,77
14.....	846,01	60,43
15.....	897,27	64,09
16.....	948,54	67,75
17.....	999,82	71,42
18.....	1.051,10	75,08
19.....	1.102,38	78,74
20.....	1.153,64	82,40
21.....	1.153,64	82,40

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 7

Otros conceptos salariales

Centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Sistema incentivación grupo 1	Mensual (por doce)	Año
Adjunto	238,91	2.866,86
Sistema incentivación grupo 2	Mensual (por doce)	Año
Nivel A	129,65	1.555,74
Plus titulación	Mensual (por doce)	Año
Camillero	14,41	172,95

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 8

Sistema de incentivación y promoción grupos 3 al 7

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Nivel A 5% RAF	/12
AS-TFPT	Téc. esp.S.	2	1.041,87	86,82
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	1	889,78	74,15
AS-TFPT	Aux. enf.	1	918,93	76,58
PAS-TGS	Diverso	-	1.560,37	130,03
PAS-TGM	Diverso	-	1.178,03	98,17
PAS-TFPT	F. administr.	2	976,25	81,35
PAS-TFPT	F. administr.	1	907,24	75,60
PAS-TFPT	F.S. diverso	2	932,49	77,71
PAS-TFPT	F.S. diverso	1	823,28	68,61
AS/PASO	Subcamillero	-	794,09	66,17
AS/PASO	Subalternos	-	769,73	64,14

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 9

Complemento adscripción S.I.P.D.P. (x 14)

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

(por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Año 2008
AS-TGS	Fac. plant.	3	188,54
AS-TGS	Fac. plant.	2	162,60
AS-TGM	Enferm/Llevar.	-	53,14

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 10

Valor hora extra

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre 2008

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Total
AS-TGS	Fac. form.	3	13,67
AS-TGS	Fac. form.	2	12,75
AS-TGS	Fac. form.	1	11,83
AS-TGS	Fac. plant.	3	23,85
AS-TGS	Fac. plant.	2	20,96
AS-TGS	Fac. plant.	1	18,21
AS-TGM	Enferm.	-	18,21
AS-TFPT	Tecn. esp. S.	2	13,67
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	1	12,75
AS-TFPT	Aux. enf.	1	12,75
PAS-TGS	Diverso	-	19,27
PAS-TGM	Diverso	-	16,41
PAS-TFPT	F. administr.	2	13,68
PAS-TFPT	F. administr.	1	12,75
PAS-TFPT	F. S. diverso	2	13,67
PAS-TFPT	F. S. diverso	1	12,75
AS/PASO	Sub-camillero	-	10,94
AS/PASO	Subalterno	-	10,94

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 11

Precio/hora de la atención continuada presencial

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

Grupo prof.	Puesto de trabajo	Laborable	Sábado	Fes./Dium.
AS-TGS	Fac. plant.	24,45	27,62	27,62
AS-TGS	Fac.A.P.	24,45	27,62	27,62
AS-TGS	Fac. form.	18,33	20,71	20,71
AS-TGS	Fac. form.	18,33	20,71	20,71
AS-TGS	Fac. form.	17,11	19,33	19,33
AS-TGS	Fac. form.	14,66	16,57	16,57
AS-TGS	Fac. form.	12,22	13,81	13,81
AS-TGM	Enferm. form.	9,96	11,26	11,26
AS-TGM	Enferm. form.	8,34	9,42	9,42
AS-TGM	Enferm.	17,23	19,47	19,47
AS-TGM	Llevadors/es	17,90	20,23	20,23
AS-TGM	Enfermero. AP	15,51	17,53	17,53
AS-TFPT	Parteros. esps.	12,95	14,63	14,63
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	10,98	12,41	12,41
AS-TFPT	Aux. enf.	11,34	12,82	12,82
PAS-TGS	Diverso	19,27	21,77	21,77
PAS-TGM	Diverso	15,57	17,59	17,59
PAS-TFPT	F. administr.	12,94	14,63	14,63
PAS-TFPT	F. administr.	11,34	12,82	12,82
PAS-TFPT	F.S. diverso	12,94	14,62	14,62
PAS-TFPT	F.S. diverso	11,34	12,81	12,81
AS/PASO	Subcamillero	10,40	11,75	11,75
AS/PASO	Subalternos	9,64	10,90	10,90

El precio de la hora de atención continuada del grupo 1.2 será de 31,89 € a partir de las 2.187 horas de trabajo.

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ANEXO 12

Precio / hora de la atención continuada localizada

Tablas centros SS y SM concertados

Vigentes desde el 1 de diciembre de 2008 hasta 31 de diciembre 2008

Grupo prof.	Puesto de trabajo	Laborable	Sábado	Fes./Dium.
AS-TGS	Fac. plant.	9,78	11,05	11,05
AS-TGS	Fac. A.P.	9,78	11,05	11,05
AS-TGS	Fac. form.	7,33	8,28	8,28
AS-TGS	Fac. form.	7,33	8,28	8,28
AS-TGS	Fac. form.	6,84	7,73	7,73
AS-TGS	Fac. form.	5,86	6,63	6,63
AS-TGS	Fac. form.	4,89	5,52	5,52
AS-TGM	Enferm. form.	3,98	4,50	4,50
AS-TGM	Enferm. form.	3,34	3,77	3,77
AS-TGM	Enferm.	6,89	7,79	7,79
AS-TGM	Llevadors/es	7,16	8,09	8,09
AS-TGM	Enfermero. AP	6,20	7,01	7,01
AS-TFPT	Tecn. esps.	5,18	5,85	5,85
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	4,39	4,97	4,97
AS-TFPT	Aux. enf.	4,54	5,13	5,13
PAS-TGS	Diverso	7,71	8,71	8,71
PAS-TGM	Diverso	6,23	7,04	7,04
PAS-TFPT	F. administr.	5,18	5,85	5,85
PAS-TFPT	F. administr.	4,54	5,13	5,13
PAS-TFPT	F.S. diverso	5,18	5,85	5,85
PAS-TFPT	F.S. diverso	4,53	5,12	5,12
AS/PASO	Subcamillero	4,16	4,70	4,70
AS/PASO	Subalternos	3,86	4,36	4,36

Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y de la salud mental concertados 2007 - 2008.

ACUERDO (DOGC núm. 5377 - 12/05/2009)

RESOLUCIÓN TRE/1304/2009, de 20 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 7902625).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud relativo al anexo 1 del convenio, suscrito en fecha 1 de diciembre de 2008, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y el artículo 170.1.e) y j de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de los centros sociosanitarios y/o de salud mental con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud relativo al anexo 1 del convenio (código de convenio núm. 7902625), en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el Acuerdo mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 20 de marzo de 2009

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS SOCIO-SANITARIOS Y/O SALUD MENTAL DE CATALUÑA CON ACTIVIDAD CONCERTADA CON EL SERVEI CATALÀ DE LA SALUT

Primero. Aunque los centros o instituciones incluidos en el ámbito funcional de este convenio no han recibido todavía de la Administración sanitaria la garantía expresa de percepción efectiva de los recursos económicos que permitan la aplicación de las condiciones retributivas fijadas a la disposición adicional tercera y cuarta del convenio, con la finalidad de adelantar la homologación, acordamos la entrada en vigor de las medidas previstas en las indicadas disposiciones adicionales, firmando este acuerdo con el que se da por alcanzado el compromiso de homologación a que hacían referencia las mencionadas disposiciones adicionales. La fecha de aplicación será la de la aprobación de las tablas salariales del 2009 y la fecha de efectos será la fijada en el texto del convenio.

Segundo. No obstante, continúa vigente la condición de vinculación de las garantías económicas a la efectiva percepción de los recursos económicos del SCS en los mismos términos expresados en la disposición adicional primera.

Tercero. Las partes aceptan expresamente abordar el artículo 28.5 del convenio en el momento de establecer las cuantías de las tablas salariales del 2009.