

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/1348/2019, de 27 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del X Convenio Colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos de Cataluña (código de convenio núm. 79000815011994).

Visto el texto del X Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos de Cataluña, suscrito en fechas 30 de enero de 2019 y 20 de marzo de 2019, por parte de la representación social por la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y por la parte empresarial por la Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES) y por la Unión Catalana de Hospitales (LA UNIÓN), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 27 de marzo de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes.

X Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2018-2019 (código de convenio núm. 79000815011994).

CVE-DOGC-B-19137104-2019

El presente convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por las organizaciones empresariales Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y Unió Catalana d'Hospitals (UCH) y por otra parte los sindicatos Comissions Obreres (CCOO) y Unió General de Treballadors (UGT).

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

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

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

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

Residencias de tercera edad cuya actividad sea fundamentalmente sanitaria

Artículo 2

Ámbito territorial

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

Artículo 3

Ámbito personal

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

Artículo 4

Vigencia

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

La vigencia de este Convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada tendrá un plazo máximo de 24 meses.

Artículo 5

Duración

La duración de este convenio es de 2 años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2018 y finalización el 31 de diciembre del año 2019.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

Artículo 6

Prórroga, denuncia y revisión

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por el período de un año natural, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año siguiente a su vencimiento, si ninguna de las partes legitimadas no procede a su denuncia, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, que podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas, se deberá realizar por escrito, comunicándola a las representaciones y a la autoridad laboral. En un plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión negociadora del convenio. La parte receptora de la comunicación deberá responder y ambas podrán establecer un calendario o plan de negociación.

Artículo 7

Prelación de normas

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

Con carácter supletorio, con respecto a todo lo que el Convenio no prevé, se aplican las disposiciones del Estatuto de los trabajadores y del resto de disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8

Absorción o compensación

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

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

No obstante lo anterior, durante la vigencia de este Convenio se aplica lo que se contempla en la Disposición transitoria 1 del presente Convenio.

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

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

Artículo 10

Condición más beneficiosa

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

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

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y respetando en todo caso la autonomía de gestión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio en relación a las condiciones de trabajo pactadas en cada una de ellas, es voluntad manifiesta de las partes firmantes que la aplicación del Convenio no suponga un empeoramiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente en el seno de las empresas y

CVE-DOGC-B-19137104-2019

globalmente consideradas, sin perjuicio, en su caso, de los mecanismos de los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En este sentido, los acuerdos alcanzados entre las empresas y sus respectivos representantes de los trabajadores podrán ser objeto de extensión en el tiempo (prórroga) si ello se acuerda expresamente por las partes a nivel de cada centro.

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

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

Artículo 11

Comisión paritaria

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

La presidencia o en su caso la secretaria, en el plazo de los 4 días siguientes a la recepción de la solicitud, señalará día y hora para la celebración de la reunión, que deberá comunicar por escrito a las partes.

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

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

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

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

En caso de que la citada Comisión no llegue a un acuerdo se estará a lo que indica la Disposición adicional 2 de este Convenio.

- g) En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos CCOO y UGT, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

- 6.2 Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las empresas y trabajadores comprendidos en el

CVE-DOGC-B-19137104-2019

ámbito de aplicación del mismo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

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

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

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

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

6.6 Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión paritaria, los procedimientos para resolverlas son los establecidos en la Disposición adicional 3ª del Convenio.

Artículo 12

Sumisión de cuestiones a la Comisión paritaria

Las dos partes convienen y recomiendan someter cualquier duda, discrepancia o conflicto que se presente a raíz de la aplicación o de la interpretación del Convenio al dictamen de la comisión, antes de plantear los diversos supuestos ante la jurisdicción competente. La comisión debe emitir el dictamen mencionado con audiencia, en todo caso, de las partes interesadas.

Capítulo 2

Condiciones económicas

Artículo 13

Salario de convenio

13.1 Por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y 31 de agosto de 2018, se acuerda implementar un incremento del 0,2% sobre todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del Convenio colectivo.

13.2 Asimismo, desde el 1 de septiembre de 2018 al 31 de diciembre de 2019, las tablas retributivas resultantes del apartado anterior se incrementaran en un 3,20% adicional sobre todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del Convenio colectivo.

Éstos incrementos quedaran reflejados en la nómina del mes siguiente a la firma del Convenio y los atrasos correspondientes (pagas ordinarias y parte proporcional pagas extraordinarias) se harán efectivos durante el primer trimestre del año 2019.

13.3 Las tablas salariales, teniendo en cuenta las concreciones del abono indicadas, de los años 2018 y 2019, se adjuntan como anexo a este Convenio.

13.4 Los importes señalados en las tablas se entienden referidos a la jornada completa del Convenio,

CVE-DOGC-B-19137104-2019

percibiéndose a prorrata en otro caso.

Artículo 14

Plus de domingos

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

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

Artículo 15

Plus de sábados

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

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

Artículo 16

Deducción por manutención y alojamiento

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

Artículo 17

Plus de compensación de ayuda familiar

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

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

17.2 Discapacitados: percibirán un plus según anexo V, el/la trabajador/a que tenga a su cargo cónyuge o hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, reconocidos por la Seguridad Social, que de derecho a la prestación de protección a la familia.

La percepción de esta prestación por cada uno de los discapacitados es incompatible en todo caso con la prestación general de ayuda familiar establecida en este artículo, para estos familiares.

Artículo 18

Antigüedad

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

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

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

18.4 Estas cantidades se refieren a la jornada completa establecida en el Convenio y se percibirán

CVE-DOGC-B-19137104-2019

prorrateadas en otro caso.

Artículo 19

Premio de fidelidad

Se establece un premio de fidelidad en los términos siguientes:

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

19.2 Las empresas que tengan más de un/a trabajador/a que cumpla estos requisitos, podrán aplicar estos premios escalonadamente.

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

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

Igualmente se podrá acordar el disfrute del tiempo de descanso en uno o más periodos diferentes en el transcurso de un año a partir de que se genera el derecho.

19.5 El/la trabajador/a que se jubile parcialmente recibirá el importe del premio de fidelidad proporcional a su jornada histórica.

Artículo 20

Horas extraordinarias

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

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

Artículo 21

Pagas extraordinarias de junio y diciembre

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

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

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

Artículo 22

Plus transporte

22.1 Las empresas deberán abonar a sus trabajadores el plus transporte de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo VII.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

Artículo 23

Plus distancia

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

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

Si un/a trabajador/a residente en el municipio dónde se ubica el centro de trabajo cambia su residencia a otro municipio, no tiene derecho a este plus.

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

Artículo 24

Plus de responsabilidad, supervisión o mando

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

24.2 Estos pluses se percibirán mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión y se dejarán de percibir cuando se dejen de ejercitar –por cualquier causa- las funciones mencionadas.

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

Artículo 25

Uniformes

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

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

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

El personal está obligado a llevar el uniforme completo, a todas horas, dentro el recinto del centro de trabajo. No se hará ninguna discriminación por razones de género o tallas.

Artículo 26

Dietas

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

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

Artículo 27

Plus nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en un 25% del salario convenio al que hace referencia el artículo 13 del

CVE-DOGC-B-19137104-2019

presente Convenio en el anexo II.

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

Artículo 28

Festivos especiales

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

- a) Si se disfruta de descanso compensatorio, será del 100% sobre el valor del día.
- b) Si no se disfruta de descanso compensatorio, será del 100% del cual le corresponde cobrar según el artículo 32.4 de este Convenio.

Artículo 29

Recibo de salarios

Es una obligación ineludible que se confeccionen los recibos de salario en los modelos oficiales o en los sustitutivos debidamente autorizados. Estos recibos deben indicar todos los conceptos retributivos meritados por el personal, debidamente desglosados en conceptos individualizados, y deben especificar las retenciones aplicadas y las prestaciones de la Seguridad Social pagadas, y también las bases por las cuales se cotiza a la Seguridad Social. Es necesario entregar el duplicado al/a la trabajador/a.

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

En el recibo de salarios debe constar el grupo y nivel al que pertenece el/la trabajador/a.

Capítulo 3

Condiciones laborales

Artículo 30

Jornada y horario

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

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

Artículo 31

Atención continuada para facultativos

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

No computará en esta duración máxima, los periodos en que el personal esté en situación de localización, salvo

CVE-DOGC-B-19137104-2019

que su presencia física en el centro sea requerida, y por la exacta duración de ésta.

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

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

Artículo 32

Domingos y festivos

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

32.2 Se aplicará el calendario de días festivos establecido por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, de la Generalitat de Cataluña.

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

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

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

Artículo 33

Vacaciones

33.1 El periodo de vacaciones se debe disfrutar preferentemente de mayo a septiembre, ambos incluidos. En este caso, se disfrutará de 30 días naturales. Si no es posible disfrutarlas durante el periodo mencionado, las vacaciones serán de 34 días naturales.

33.2 En el momento de establecer el calendario de vacaciones, de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes del personal, se tendrá en cuenta las solicitudes hechas por el personal individualmente de fraccionamiento de las vacaciones en 2 periodos (a petición del trabajador y previo acuerdo entre las partes las vacaciones se podrán fraccionar en más periodos). Este fraccionamiento se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes del personal.

33.3.a) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aun habiendo acabado el año natural que corresponda.

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

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

33.5 El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 34

Fiestas de Semana Santa y Navidad

Los/las trabajadores/as tienen derecho a 1 día festivo por Semana Santa y otro por Navidad. Los 2 días se deben disfrutar durante la Semana Santa o en la semana de la fiesta de Navidad. Por razones organizativas se

CVE-DOGC-B-19137104-2019

pueden disfrutar estos días de fiesta fuera de este periodo, pero dentro de las 2 semanas anteriores o posteriores a la Semana Santa o Navidad. Si disfrutar de estos días festivos dentro los periodos mencionados no es posible, a petición del trabajador se debe compensar económicamente o con otro día de descanso tal y como las otras fiestas entre semana.

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

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

Artículo 35

Interrupción por descanso

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

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

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

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

Artículo 36

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

36.1 Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral

En los supuestos de IT, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario porque, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio por los siguientes periodos:

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

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

36.2 Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba 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.

36.3 En la situación de riesgo durante el embarazo i lactancia se estará a lo establecido en la normativa vigente.

36.4 En cualquier proceso de incapacidad temporal existe la obligatoriedad de aportar los justificantes de la baja médica, independientemente de los días que dure el proceso. La presentación del justificante se deberá hacer por cualquiera de los medios de comunicación habituales (presenciales o no presenciales) en la empresa en un plazo máximo de 48 horas.

Artículo 37

Permisos

37.1 Asuntos propios

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

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

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

El disfrute del permiso no excederá de 1 día por cada cuatrimestre del año natural.

Si un/una trabajador/a se incorpora a trabajar habiéndose iniciado el cuatrimestre generara el derecho de su disfrute. Así mismo, si la empresa denegara el disfrute de alguno de éstos días, el/la trabajador/a podrá disfrutarlo en el siguiente cuatrimestre.

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

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

El permiso se deberá disfrutar en módulos no inferiores a 4 horas, excepto pacto en contrario. La recuperación de éstas horas por parte del/de la trabajador/a se deberá efectuar como muy tarde el primer trimestre del año siguiente.

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

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

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

37.2 Matrimonio

El permiso en caso de matrimonio es de 15 días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, de acuerdo con la Ley catalana 25/2010. De 29 de julio que regula el Libro 2º del Código Civil.

37.3 Nacimiento de un/una hijo/a

En el caso de nacimiento de un/a hijo/hija, el permiso es de 3 días naturales, que se pueden ampliar a 5 días naturales, si el personal debe efectuar un desplazamiento además de 90 kilómetros.

37.4 Permiso por enfermedad o accidente grave u hospitalización familiares

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

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

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

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

37.5 Permiso defunción

En caso de muerte de los familiares mencionados, el permiso es de 2 días, también ampliables a 5 si el personal debe efectuar un desplazamiento a más de 90 kilómetros de su domicilio.

37.6 Permiso traslado domicilio

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

37.7 Permiso deber inexcusable de carácter público y personal

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

37.8 Permiso exámenes

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

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

Los exámenes de pruebas de acceso a ciclos formativos o titulaciones académicas oficiales o para la realización de examen de oposición pública no dan derecho a este permiso, que en ningún caso será retribuido.

37.9 Permiso tiempo indispensable exámenes prenatales y técnicas preparación parto

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

37.10 Los permisos a que hace referencia este artículo, si se disfrutan, tienen a todos los efectos la consideración de jornada de trabajo efectivo, a excepción de lo establecido en el art. 37.1.b) de este Convenio.

37.11 Cuando un trabajador/a disfrute de un permiso retribuido y que computa como jornada efectiva de trabajo, el disfrute del día ha de computar por el equivalente a la jornada efectiva del trabajador/a.

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

Artículo 38

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Al nacimiento de un/una hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos legalmente vigentes.

Este permiso de cinco semanas es ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo/a, a partir del/de la segundo/a.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con la suficiente antelación.

La suspensión de los contrato a qué se refiere este artículo se puede disfrutar en régimen de jornada completa o régimen de jornada parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 39

Excedencia especial por tener cura de menores o familiares

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

El cuarto año de excedencia deberá ser disfrutado de forma ininterrumpida.

También tendrá derecho el personal a una excedencia de duración no superior a 2 años por atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad

CVE-DOGC-B-19137104-2019

o discapacitado, que no se pueda valer por sí mismo, siempre que no desarrolle ninguna actividad retribuida. Esta excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a 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 personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia, a cursos de formación profesional, a la participación de la cual deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El personal contratado como interino para sustituir a un/a trabajador/a durante el periodo de baja por maternidad tiene prorrogado automáticamente su contrato de interinidad durante todo el tiempo que dure la excedencia, sin que sea necesaria ninguna especificación ni aclaración en el contrato suscrito a tal efecto.

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

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

Artículo 40

Excedencias voluntarias

40.1 Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

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

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

40.2 Excedencia no retribuida

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

40.3 Excedencia emergencias mundiales

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

Por razones organizativas, y dado los cortos plazos de preaviso que se dan en éstos tipos de situaciones, los trabajadores o trabajadoras que quieran acogerse a ésta excedencia, necesariamente, tendrán que comunicar a las empresas, que forman parte de éstos equipos especiales de emergencias mundiales en el momento de su adscripción a los equipos.

Si se diera el caso que dos o más personas de un mismo departamento estuvieran adscritas a éstos equipos de emergencias mundiales y solicitasen ésta excedencia al mismo tiempo, las empresas por razones organizativas, podrán denegar la solicitud de alguno de los/de las trabajadores/as.

Artículo 41

Pausas y reducciones de jornada

41.1 Para la lactancia de hijo/a

Para la lactancia de hijo/a menor de 9 meses, el personal tiene derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que puede dividirse en 2 fracciones. En caso de parto o adopción múltiple se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del ET.

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

Se establece la posibilidad de acumulación del total del tiempo a continuación del permiso por maternidad siempre que ambas partes estén de acuerdo y así lo convengan. Si el/la 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 acumular, de común acuerdo, las reducciones de jornada en un sólo día laborable a la semana.

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que debe comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

41.2 Nacimiento de hijos/as prematuros/as

En el supuesto de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por otras causas hayan de continuar hospitalizados/as tras el nacimiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Aun así, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores.

41.3 Por cuidado de un menor de 12 años o discapacitado

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

41.4 Por cuidado de un familiar

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

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

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

Artículo 42

Garantías en caso de arresto

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

Artículo 43

Condiciones laborales del personal interno

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

Artículo 44

Asistencia médica

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

En caso de que no se pueda aportar la autorización de visita por parte del Servei Català de la Salut, las empresas deben efectuar el 50% de descuento de las consultas y exploraciones que se hagan al personal, como también al cónyuge, abuelos, padres, hijos o hermanos, siempre que convivan en el mismo domicilio que el personal y sean a su cargo.

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

Artículo 45

Seguridad y salud laboral

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

45.1 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales (14 LPRL)

45.1.1 Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El mencionado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores ante los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, incluyendo las modificaciones aportadas por la Ley 54/2003 (en adelante LPRL), forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

45.1.4 Las obligaciones de los trabajadores establecidas en la LPRL, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por esto le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, si fuese necesario, contra cualquier otra persona.

45.1.5 El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberán recaer de ninguna manera sobre los trabajadores.

45.2 Principios de la acción preventiva

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

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

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

45.2.3 El empresario adoptará las medidas necesarias con objeto de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

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

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

45.3 Plan de prevención de riesgos laborales (16 LPRL)

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

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

45.4 Información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

Un derecho genérico de todo trabajador es tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de este deber de protección el empresario garantizará a los trabajadores el derecho a:

45.4.1 Información sobre:

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

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

Este protocolo deberá ser de utilidad o función práctica en caso de accidente, independientemente de cual sea el punto dónde se produce, el turno o el puesto de trabajo.

45.4.2 Formación

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

45.4.3 Consulta y participación

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo

CVE-DOGC-B-19137104-2019

lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de estas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, de la LPRL.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- g) La elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS).

En las empresas que tengan representantes de los trabajadores, las consultas que se refieren al apartado anterior se llevarán a cabo con estos representantes. La elección de las MATEPSS por parte de la empresa se realizara previa consulta a los representantes de los trabajadores, tal y como está contemplado en el RD 1993/95 de 7 de Diciembre, en su artículo 61.

45.5 Obligaciones del trabajador

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

Los trabajadores, conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

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

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

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

46.5.5 Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

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

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

45.6 Vigilancia de la salud

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los

CVE-DOGC-B-19137104-2019

cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los/las otros/as trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Los trabajadores y sus representantes previamente a la vigilancia de la salud, deben 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.

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

45.6.3 Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

45.6.4 Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

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

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

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

45.7 Riesgo grave e inminente

45.7.1 Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados sobre la existencia de este riesgo y de las medidas adoptadas o que, si fuera necesario deban de adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar inmediatamente el puesto de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que retomen su actividad mientras persista el peligro, excepto excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, teniendo en cuenta sus conocimientos y los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este peligro.

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

45.7.3 Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad

CVE-DOGC-B-19137104-2019

de los trabajadores afectados por este riesgo. Tal acuerdo será comunicado inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

45.7.4 Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio algún derivado de la adopción de las medidas que se refieren los apartados anteriores, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

45.8 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

45.8.1 El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá 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 empleados en aquellos puestos de trabajo en los cuales, debido a sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los/las otros/as 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 que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

45.8.2 Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que 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 objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

45.9 Protección de la maternidad y la lactancia

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

45.9.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas de AT y EP, 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 lugar o función se llevará a cabo en conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior lugar.

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

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

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

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

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

45.10.1 Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, habrán de disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa a la cual prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en caso alguno una diferencia de trato con respecto a las condiciones de trabajo, en cuanto a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La LPRL y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

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

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

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

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

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

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

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Los/las mencionados/as trabajadores/as podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL.

45.11 Coordinación de actividades empresariales

45.11.1 Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el

CVE-DOGC-B-19137104-2019

apartado 1 del artículo 18 de la LPRL.

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

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

45.11.4 Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la LPRL serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que estos trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primeras o útiles proporcionados por la empresa principal.

45.11.5 Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los artículos 45.11.1 y 2 de este Convenio serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en estos centros de trabajo.

45.11.6 Las obligaciones previstas en la coordinación de actividades empresariales están desarrolladas y reguladas reglamentariamente por el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero que desarrolla el artículo 24 de la LPRL.

45.12 Delegados de prevención

45.12.1 Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

Trabajadores: Delegados de prevención

De 50 a 100 trabajadores: 2

De 101 a 500 trabajadores: 3

De 501 a 1000 trabajadores: 4

De 1001 a 2000 trabajadores: 5

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y un a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de prevención que será escogido por y entre los Delegados de personal.

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

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

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

45.13 Competencias y facultades de los Delegados de prevención

45.13.1 Son competencias de los Delegados de prevención:

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

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

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la LPRL, no cuenten con Comité de seguridad y salud por no llegar al número mínimo de trabajadores establecido a tal efecto, las competencias atribuidas a aquel en la LPRL serán ejercidas por los Delegados de prevención.

45.13.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de prevención, éstos tendrán facultades para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

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

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

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

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

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

45.14 Garantía y sigilo profesional de los Delegados de prevención (37LPRL)

45.14.1 Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera

CVE-DOGC-B-19137104-2019

otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 45.13.2.

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

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

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

45.14.3 A los Delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los trabajadores con respecto al sigilo profesional y debido respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

45.15 Servicios de prevención

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

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

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

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

- a) Tamaño de la empresa.
- b) Tipo de riesgo a los cuales puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Distribución de riesgos en la empresa.

45.15.3 Se constituirán Servicios de prevención propios (SPP) en todas las empresas a partir de 250 trabajadores según regula el Real decreto 39/1997 y sus características mínimas serán las siguientes:

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

45.16 Comité de Seguridad y Salud

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

45.16.2 Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En iguales condiciones, podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

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

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

45.17 Competencias y facultades del Comité de seguridad y salud

45.17.1 El Comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

45.17.2 En el ejercicio de sus competencias, el Comité de seguridad y salud estará facultado para:

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

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

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

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

45.17.3 Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de seguridad y salud o, en su defecto, de los Delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de estos comités, u otras medidas de actuación coordinada.

45.18 Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobar periódicamente, si procede, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

45.19 Violencia hacia el/los profesional/es

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

1. Elaborar un protocolo de actuación frente a la violencia ocupacional externa y/o ante la existencia de riesgo que se pueda producir ésta. Este protocolo, una vez elaborado, será difundido a todo el personal y deberá contemplar los siguientes elementos:

- a. Canales de comunicación escrita y/o sistema de registro del incidente violento.
- b. Protocolo de investigación de dicha denuncia, con participación de la representación legal de los/las trabajadores/as a través de sus Delegados/as de prevención (u otras personas designadas) y del servicio de prevención.
- c. Elaboración de conclusiones y acciones derivadas de dichas conclusiones, si fuera su caso.

2. El Comité de seguridad y salud laboral o una comisión específica paritaria creada para tal fin, deberán discutir e identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo y los pacientes/usuarios/familiares/personas vinculadas y evaluarlos.

Artículo 46

Comedores

46.1 Todas las empresas de más de 25 trabajadores/as afectadas por este Convenio deben disponer de un local debidamente habilitado para comer en el centro de trabajo.

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

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

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

46.3 Las empresas que no han establecido este servicio para las dos comidas o para una de ellas deben fijar el horario de acuerdo con el comité.

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

46.4 En el turno en que no esté abierto el comedor, se asegurará que el trabajador pueda obtener comida, especialmente en el turno de noche.

Capítulo 4

Ingresos, ceses y ascensos

Artículo 47

Ingresos

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

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

Artículo 48

Modalidades contractuales

48.1 Contratos en prácticas

Regirá la regulación legal del artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes particularidades: el personal contratado en prácticas recibirá el 70% de la retribución durante el primer año de su contrato y el 85% el segundo. El contrato se puede suscribir por un periodo inicial no inferior a 6 meses con posibilidad de 2 prórrogas, la 2ª debe ser por el resto de los 2 años de contrato.

48.2 Contratos para la formación y el aprendizaje

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los trabajadores, según RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

48.3 Contratos por obra o servicio determinado (artículo 15.1.a.) del Estatuto de los trabajadores

Se podrá suscribir por las empresas para aquellas tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de ellas, y en aquellos casos de establecimiento de conciertos o contratos con terceros para la realización, dentro o fuera de los centros, de trabajos específicos, o programas experimentales o de otro orden. En el contrato deberá constar de manera clara y precisa una completa identificación de la obra o servicio por la cual se contrata. El contrato se hará siempre por escrito y se notificará a los representantes del personal, éste tendrá una duración máxima de tres años. Una vez acabada la obra o servicio si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios el contrato se considerará por tiempo indefinido.

Antes de la formalización de este tipo de contrato se comunicará a los representantes de los trabajadores/as la clase de obra o servicio que se trata en el caso de contratos con terceros.

48.4 Contratos eventuales (artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores

Se podrán hacer cuando las circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o exceso de trabajo así lo exijan, aun cuando haga referencia a la actividad normal de la empresa. Este tipo de contrato se podrá llevar a término cuando se haya detectado el motivo para su utilización. En el contrato que se hará siempre por escrito, se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La duración de este contrato será como máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses consecutivos. La contratación será comunicada a los representantes del personal. Una vez finalizado el contrato si no se convierte en indefinido, el personal tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 12 días de sueldo por año trabajado. La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de trabajadores/as fijos/as, en las empresas de más de 10 trabajadores.

48.5 Contrato a tiempo parcial

Los/las trabajadores/as 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 en la ley y en el presente Convenio colectivo. Naturalmente, si un trabajador ha sido contratado para prestar servicios los fines de semana, no podrá disfrutar de los dos domingos festivos al mes previstos en el artículo 32 del Convenio.

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

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.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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 2 interrupciones de la jornada. Si se pacta la 2ª interrupción, será por causas organizativas razonables y se comunicará por escrito al Comité de empresa.

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

En el supuesto que, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior a lo pactado, ya sea por 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 de duración determinada, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en vilo hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada y, en este momento, se retomará al anterior contrato a tiempo parcial de origen.

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

Con el fin 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 en 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, la ofrecerá a aquel trabajador que, dentro de las solicitudes, sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil y las aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y tenga 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 la nueva regulación del Real decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

En aquellos centros que, por 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 habrán de concurrir a la correspondiente convocatoria y de acuerdo con sus bases.

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

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

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

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

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

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

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas contratadas con un preaviso de 7 días, salvo los casos de perentoria e imprevisible necesidad.

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.

48.6 Contrato fijo de servicios discontinuos. Si se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, el personal será llamado por el orden de antigüedad en la empresa dentro de cada categoría.

Artículo 49

Preaviso de cese

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, por duplicado y

CVE-DOGC-B-19137104-2019

quedándose una copia el personal; en este sentido, se establecen los plazos de preaviso siguientes:

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

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

Artículo 50

Ascensos

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

La convocatoria de ascensos se comunicará al Comité de empresa o representantes de los trabajadores y se hará la publicidad adecuada a todo el personal.

Artículo 51

Cambio de turno

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

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

Capítulo 5

Organización

Artículo 52

Clasificación profesional criterios generales

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

La estructura profesional que se establezca tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos con una denominación de los puestos de trabajo y definición de su contenido funcional que esté de acuerdo con la titulación académica que se deriva de los actuales ciclos formativos, sin perjuicio de los niveles salariales diferenciadores establecidos en su origen.

Se excluyen de este ámbito de clasificación:

- A) El personal de alta Dirección.

Que se regirá de acuerdo con todo aquello que establecen sus propios contratos y también en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

- B) Personal directivo y mandos

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

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

- Mando superior
- Mando intermedio

Artículo 53

Áreas funcionales

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

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

Asistencial:

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

Administración y servicios generales:

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

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

Artículo 54

Grupos profesionales y niveles

54.1 Grupos de área asistencial

Facultativos (grupo 1)

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

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

odontología...

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

Diplomados (grupo 2)

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

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

Enfermería, fisioterapia, óptica-optometría, logopedia, podología, terapia ocupacional, trabajo social, educación social...

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

Técnicos superiores de formación profesional (grupo 3)

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

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

Técnico superior de laboratorio de diagnóstico clínico; en higiene bucodental y educación sanitaria; en imagen para el diagnóstico y en protección radiológica; en dietética, nutrición, educación sanitaria e higiene de alimentos; en ortoprotésis y ortopedia; en anatomía patológica y citología; en gestión de residuos; en radioterapia; en audiometría, en documentación sanitaria y codificación.

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

Técnicos de grado medio de formación profesional (grupo 4)

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

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

Curas auxiliares de enfermería: auxiliar de enfermería, auxiliar Geriátrico, auxiliar bucodental, auxiliar salud mental, auxiliar de esterilización, auxiliar pediátrico, auxiliar de atención primaria y curas de enfermería a domicilio.

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

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

Ayudantes (grupo 5)

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

Los puestos de trabajo de este grupo son:

Mecánico/a, sanitario/a, mozo/a de clínica

54.2 Grupo de área de administración y servicios generales

Licenciados e ingenieros (grupo 6)

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

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

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

Diplomados e ingenieros técnicos (grupo 7)

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

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

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

Técnicos de grado superior y equivalentes (grupo 8)

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

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

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

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

Los puestos de trabajo de este grupo son:

Oficiales administrativos, programador informático, oficial de oficios diversos, cocinero.

Técnicos de grado medio y equivalentes (grupo 9)

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

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

Los puestos de trabajo de este grupo son:

Auxiliar administrativo, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnico de grado medio cocina, restauración, Auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista.

Ayudantes (grupo 10)

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

Los puestos de trabajo de este grupo son:

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

54.3 Los niveles

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

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

Grupos 1, 2, 6 y 7: 60 horas.

Grupos 3, 4, 8 y 9: 40 horas.

Grupos 5, y 10: 30 horas.

54.4 Carrera profesional (CP)

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

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

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

Voluntariedad: los profesionales participaran de manera voluntaria en el sistema, tanto en lo que se refiere al acceso como en los cambios de nivel, sin que pueda tener carácter obligatorio.

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

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

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

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

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

2. Cada centro de trabajo creará una comisión con carácter paritario de evaluación y seguimiento entre la Dirección del centro y el Comité de empresa y/o sus Delegados/as para hacer el seguimiento de las convocatorias y solicitudes y evaluar los candidatos/as con criterios específicos, de forma objetiva, y siempre adaptado al grupo profesional al que el candidato/a pertenezca, así como también establecerá la determinación de las fechas de las siguientes convocatorias y en caso de existir carrera profesional propia del centro, se determinará su aplicación. En caso de discrepancia, la última decisión la tomará la Dirección de la empresa, la cual entregará informe por escrito al solicitante. Dicha comisión se creará como máximo el día 1 de junio de 2019.

3. La comisión creada al efecto se reunirá como mínimo semestralmente para la valoración y evaluación de la documentación recogida durante el periodo comprendido entre la última convocatoria y la convocatoria en curso. Sin embargo, como período transitorio, el Convenio establecerá que la primera convocatoria se realizará desde la firma del Convenio y hasta el 31 de julio de 2019, donde se podrán presentar las solicitudes y éstas se harán efectivas en la nómina de diciembre de 2019 y desde el 1 de agosto hasta el 31 de diciembre de 2019 que se podrá seguir presentando las solicitudes y éstas se harán efectivas en la nómina de enero de 2020 con carácter retroactivo del mes de diciembre de 2019.

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

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

Requisitos generales de acceso:

Para acceder al sistema de carrera profesional se tendrá que cumplir con los siguientes requisitos:

- Pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2 según la clasificación establecida en el Convenio colectivo.
- Para el reconocimiento de la carrera profesional se tendrá en cuenta la fecha de ingreso a la empresa, siempre y cuando la relación que les una sea de carácter indefinido y en el mismo grupo para el cual se pide el reconocimiento de nivel. El tiempo a computar deberá corresponder al grupo profesional para el que se solicita el reconocimiento de nivel. Cuando el/la trabajador/a tenga la condición de carácter indefinido, se tendrá en cuenta como requisito para solicitar el cambio de nivel, todo el tiempo de vinculación en la empresa.

Tiempo necesario para el logro de los niveles será:

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

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

1. Méritos por formación y/o docencia y/o búsqueda específica de la propia profesión. Se valorará según las horas realizadas por los profesionales en estos ámbitos. No obstante, para poder pasar de nivel, se considerará la formación realizada en los 7 años anteriores a la fecha de la presentación de la documentación para acceder

CVE-DOGC-B-19137104-2019

al cambio de nivel así como toda aquella formación realizada i no presentada en la consecución del nivel 2 previo.

Nivel 3: 100 puntos.

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

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

Nivel 3: 100 puntos.

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

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

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

54.5 Sistema incentivación profesional (SIP)

Se establece para todos los grupos profesionales, excepto los grupos 1 y 2, un modelo de sistema de incentivación profesional que tendrá un nuevo nivel 3 a partir del 1 de diciembre de 2019, en el cual el personal por petición individual y escrita podrá progresar en función del tiempo de permanencia en el nivel 2 y en función de las horas de formación según el grupo profesional.

Criterio para el cambio de nivel 2 al 3:

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

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

Grupos 6 y 7: 70 horas.

Grupos 3, 4, 8 y 9: 50 horas.

Grupos 5 y 10: 40 horas.

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

Como período transitorio se podrá acceder al nivel 3 a partir del mes de diciembre de 2019 incluido.

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

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

Para los artículos 54.4 y 54.5 se establece lo siguiente:

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

- Durante las bajas por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, acogida y adopción, el tiempo transcurrido se tendrá en cuenta como a tiempo efectivamente trabajado para poder solicitar el nivel de carrera o incentivación profesional.

- Durante los períodos de representación legal de los trabajadores y/o de liberación sindical, aunque las horas usadas para hacer esta tarea sobrepasen el máximo crédito horario establecido en el Convenio de aplicación, se continuará percibiendo el complemento de carrera profesional o sistema de incentivación profesional en el nivel que se tuviera reconocido en el momento de su paso a la condición de RLT y/o de liberado sindical, o en

CVE-DOGC-B-19137104-2019

los niveles que se vayan alcanzando. Si el RLT y/o liberado sindical presentara convocatoria para pasar de nivel se tendrá en cuenta los años de permanencia en el anterior nivel según lo dispuesto en los artículos 54.4 y 54.5 y el artículo 69 del presente Convenio.

Capítulo 6

Representación colectiva

Artículo 55

Comités de empresa y delegados de personal

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

Sus derechos, obligaciones y garantías se deben regir en conformidad con el título 3 del ET, si bien le son reconocidas, entre otras las funciones y los derechos siguientes:

Los/las representantes de los trabajadores/as tienen derecho a ser informados y consultados por la empresa sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y evolución del empleo en la misma.

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

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

Los representantes legales de los trabajadores/as tienen derecho a ser informados trimestralmente sobre:

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

Los representantes legales de los trabajadores/as, con la periodicidad que corresponda, tendrá derecho a:

- f) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa, prevista de forma de sociedad por acciones o participaciones, los otros documentos que se den a conocer a los socios y en iguales condiciones que estos.
- g) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se use en la empresa así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

h) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

i) Los representantes legales de los trabajadores/as tienen derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo así como ser informado trimestralmente sobre la evolución probable de la misma incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

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

Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

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

j.2 Las reducciones de jornada.

j.3 El traslado total o parcial de las instalaciones.

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

j.5 Los planes de formación profesional en la empresa.

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

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

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

j.7 Los informes que deban emitir los representantes legales de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y emitidas las informaciones correspondientes.

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

j.9 Las horas empleadas por los Comités de empresa o los Delegados de personal, para reuniones convocadas por la Dirección de la empresa deben ser en todo caso retribuidas, sin que se computen dentro del crédito de las horas sindicales.

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

j.11 Los empresarios/as no pueden denegar una salida sindical solicitada por el cargo sindical con el tiempo mínimo de 24 horas, en caso de que el delegado haya agotado el crédito mensual de horas sindicales, las que lo ultrapasen no tienen derecho a retribución.

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

j.14 Cuando un trabajador reúna la condición de miembro de Comité de empresa y Delegado sindical podrá acumular las horas.

j.15 Los Delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los Delegados de personal, en los plazos establecidos en la LOLS.

Artículo 56

Secciones sindicales

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

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

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

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

A las empresas o, si procede, los centros de trabajo que ocupan más de 200 trabajadores, sea cual sea la clase de contrato que los vincule, las secciones sindicales que puedan constituir el personal afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa o a los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas deben ser representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados, a la empresa o al centro de trabajo.

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

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

De 200 a 750 trabajadores: 1

De 751 a 2.000 trabajadores: 2

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3

De 5.001 en lo sucesivo trabajadores: 4

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

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

Artículo 57

Cuota sindical

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

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

Capítulo 7

Contrato de relevo

Artículo 58

Contrato de relevo

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 los límites legalmente establecidos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, con excepción de la edad, que deberá ser inferior como máximo en cinco años a la exigida.

La duración del contrato de relevo será indefinida o en todo caso igual al mismo tiempo que falte al 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 personal sustituido.

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

Capítulo 8

Ambulancias

Artículo 59

Carné profesional para los conductores de ambulancia

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

Artículo 60

Descanso en los casos de jornadas especiales

Los conductores de ambulancias, como también, si procediera, cualquier otro trabajador que deba hacer un viaje de más de 24 horas de duración, tienen derecho, al acabarlo y de regreso al centro de trabajo, a un tiempo de reposo mínimo de 8 horas antes de empezar una nueva jornada laboral o el nuevo servicio que les sean asignados. En el supuesto que este reposo coincida, totalmente o parcialmente, con su jornada habitual de reposo, es necesario retribuir las horas de coincidencia.

Capítulo 9

Régimen disciplinario

Artículo 61

Responsabilidad

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

Artículo 62

Faltas

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

Artículo 63

Tipos de faltas

Toda falta cometida por el personal se clasificará en:

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

Artículo 64

Definición de faltas

64.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferiores a 20 minutos, que no originen un perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o falta de consideración con aquellas personas que el personal se relacione durante el servicio.
- c) Carencia de pulcritud personal.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

- d) No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en un plazo máximo de 5 días después de haberlo hecho.
- f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

64.2 Faltas menos graves:

- a) La reiteración o reincidencia de la comisión de faltas leves.
- b) El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no originara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.
- d) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar los seguros sociales y plus familiar dentro los cinco días siguientes a su producción.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia, no fuera manifestada de palabra, podrá ser considerada falta grave.
- f) La imprudencia en el trabajo respecto del que prevé cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

64.3 Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) Pronunciar blasfemias en acto de servicio, así como tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Falsear datos aportados en las declaraciones hechas para cualquiera de los efectos legales, para los que se le soliciten.
- f) La embriaguez siempre que no sea habitual, caso en el cual se considerará como falta muy grave.
- g) Las faltas de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, caso en el cual se calificarán como faltas muy graves.

64.4 Faltas muy graves:

- a) Tendrán esta consideración todas las previstas en el artículo 54 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
- b) La carencia de respeto y de consideración debidas a la intimidad de los compañeros de trabajo, jefes o superiores, y las ofensas verbales o físicas de orden sexual ejercidas en cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, se sancionarán con el máximo rigor en el supuesto de que fueran ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica.

Artículo 65

Graduación de faltas

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

Artículo 66

Abuso de autoridad

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

Artículo 67

Acoso sexual

Se considerará falta grave o muy grave el acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el género que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre al trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre que esta conducta sea indeseable, irracional y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma; y cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que sea 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 y a el trabajo, sobre la continuación del trabajo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Artículo 68

Sanciones

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta 2 días.

2. Por faltas menos graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 10 hasta 20 días.

4. Por faltas muy graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 21 a 60 días, traslado de departamento o servicio por un periodo de 3 meses hasta 1 año. Inhabilitación por subir de categoría durante 3 años como máximo, despido.

Capítulo 10

Formación continuada

Artículo 69

Formación continuada

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

Se tomará como referencia el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) 2018-2020 (así como los correspondientes acuerdos sucesivos), suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Cataluña.

A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio colectivo, acuerdan que las funciones que hasta este momento recaerían en la Comisión paritaria sectorial de formación, las llevará a cabo la Comisión sectorial de formación profesional del sector sanidad de Cataluña (CPSFSC), constituida al amparo de lo que está dispuesto en el capítulo IX del referenciado AIC 2018-2020 (o sucesivos).

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

CVE-DOGC-B-19137104-2019

En este sentido, las partes firmantes consideran necesario:

Adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo sistema de calificaciones.

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

Proponer acciones formativas a las empresas.

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

Definir los centros de formación continua reconocidos en el sector, bajo el punto de vista de la calidad de la impartición de las acciones formativas.

Planificar las necesidades formativas del sector.

Asimismo, en todas las empresas de más de 200 trabajadores/as, se creará una Comisión asesora de formación en la cual participarán un mínimo de dos miembros del comité de empresa, de carácter paritario. Esta comisión tendrá como funciones principales las de hacer propuestas en esta materia a la Dirección, evaluar la formación y, entre otras:

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

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

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

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

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

Las que se acuerden por la propia comisión.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 del ET, los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al lugar de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. En caso de modificación del art. 23.3 se aplicará la nueva redacción del mismo.

La formación obligatoria por ley no puede representar ningún coste para el trabajador.

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

Artículo 70

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Estas trabajadoras tienen derecho:

- 1) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.
- 2) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que

CVE-DOGC-B-19137104-2019

establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.

3) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que el personal deba abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde 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.

4) La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora, en el plazo máximo de quince días, deberá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

5) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 71

Planes de Igualdad

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

2. Las fases de un plan de igualdad deben ser: diagnóstico de la situación, programación, implantación, seguimiento y evaluación.

3. En caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as las medidas indicadas deberán materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que se deberá negociar con la representación legal de los trabajadores/as. Las empresas con plantillas de menos de 250 trabajadores/as deberán adecuarse a la legislación vigente en cada momento.

Este será debidamente registrado en el organismo oficial competente y se entregará una copia a la representación de los trabajadores.

4. Con el objeto de elaborar los planes de igualdad indicados, las empresas afectadas por esta obligación deberán de seguir los procedimientos y criterios siguientes:

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

a.1) Objetivos transversales:

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

- Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador.

- Eliminar todos aquellos obstáculos, discriminaciones directas o indirectas que puedan impedir o dificultar a

CVE-DOGC-B-19137104-2019

las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales ...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

- Hacer de la igualdad uno de los ejes centrales del plan estratégico de RH; avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper, con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguirla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

a.2) Objetivos específicos

Igualdad en el acceso a la ocupación y promoción:

- Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de RH y especialmente de selección de personal.
- Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas. Diseñar formularios y entrevistas sin incluir aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el sitio en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo.
- Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, contratación y promoción de personal.

Igualdad en materia de formación:

- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RH y aquellas con cargos de responsabilidad.
- Favorecer mediante la formación de un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización.
- Establecer mecanismos de difusión a la plantilla para informar del proceso del plan de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en temas de equidad de género, especialmente en violencia de género, brecha salarial y corresponsabilidad en las tareas de cuidado de las familias y de los hogares.

Existencia de discriminación retributiva:

- Garantizar una política retributiva neutra, sin sesgo de género.
- Integrar el principio de no discriminación, tanto directa como indirecta en la política salarial.
- Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género.

Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo:

CVE-DOGC-B-19137104-2019

- Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia, y en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.
- Garantizar, siempre que sea factible que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Lenguaje e imagen corporativa no sexista:

- Garantizar a la empresa el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.
- Asegurar el uso de un lenguaje que no haga invisibles a las mujeres en la comunicación interna y externa de la empresa así como la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

Salud laboral con perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Promocionar la salud laboral de empleados y empleadas desde una perspectiva de género.
- Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

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

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso y discriminación.
- Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Asegurar que todas las personas trabajadoras están protegidas frente al acoso sexual, por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, y que conocen las medidas que la empresa habilita para la prevención y eliminación de estas situaciones.
- Articular un procedimiento ágil y respetuoso para la puesta en marcha de los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género.
- Facilitar un entorno laboral de apoyo a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

b) Se garantizará el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as al diagnóstico efectuado.

c) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores/as para fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar tendentes a lograr la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de género.

d) De este proceso de negociación se levantarán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador las partes deben 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 deberán haber mantenido un periodo de negociación no inferior a un mes.

e) Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes de los trabajadores/as el contenido del plan de igualdad que deba afectar a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

f) La empresa fijará en el plan de igualdad los objetivos concretos de igualdad a lograr, las estrategias y las

CVE-DOGC-B-19137104-2019

prácticas a adoptar por su consecución, la duración estimada del plan así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

6. Igualdad colectivo LGTBI

Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de este colectivo. Estas medidas deben ser objeto de consulta y, en su caso, de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, la adopción, en las empresas, de códigos de conducta y de protocolos de actuación para a la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 72

Distribución irregular de la jornada: flexibilidad de horas

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

a) Se establecerá el calendario laboral anual para cada trabajador/a con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada.

b) Para intentar mejorar la organización del tiempo de trabajo en las empresas y dar una más óptima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad u otras circunstancias análogas, sin modificar estructuralmente las dotaciones de recursos humanos, se podrá establecer una flexibilidad de un máximo de 120 horas de la jornada anual de cada trabajador/a, proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada.

No obstante lo anterior, y atendiendo a la fecha de firma del presente Convenio, la distribución irregular de la jornada (flexibilidad de horas) durante el ejercicio 2012 solo tendrá efectos a partir del día 1 de julio de 2012, y por lo tanto, vendrá limitada a un máximo de 60 horas.

c) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto entre empresa y trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. De no existir acuerdo será potestad de la empresa.

d) Se establecerá un preaviso de 5 días.

e) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a, valorando las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas, pero en todo caso, sin perjuicio de la facultad empresarial establecida en el artículo 39 del TRET de título movilidad funcional.

f) En caso de que la empresa tenga una necesidad de flexibilizar, se dará prioridad a los trabajadores/as que voluntariamente quieran dar cobertura a aquella demanda. En caso de no disponer de voluntarios se procurará que la afectación horaria sea rotatoria.

g) La flexibilidad de horas no podrá superar el número de 60 por semestre. La recuperación o compensación se deberá hacer de la siguiente manera: para el segundo semestre de 2018: se llevará a cabo como máximo antes de la finalización del primer trimestre de 2019; para el primer semestre de 2019: se llevará a cabo durante el segundo semestre del 2019; para el segundo trimestre de 2019 se llevará a cabo como máximo al primer trimestre del año siguiente. Manteniendo esta periodicidad en caso de ultractividad del Convenio.

h) La empresa comunicará a cada trabajador/a, durante el primer mes de cada año, su saldo de horas resultante a 31 de diciembre.

i) Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as semestralmente los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.

j) A los trabajadores con reducción horaria para cuidar a familiares no se les podrá efectuar la flexibilidad de horas, excepto acuerdo entre las partes.

k) No se efectuará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte del trabajador a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario.

CVE-DOGC-B-19137104-2019

- l) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este Convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.
- m) La aplicación del presente artículo estará vigente a partir de 1 de julio de 2012, manteniéndose vigente, en los mismos términos que el resto de cláusulas normativas del Convenio.
- n) Durante la vigencia de este Convenio se podrá reunir la Comisión paritaria a efectos de valorar las experiencias en la aplicación de este artículo, así como modificar el texto total y/o parcialmente si fuese necesario en los términos y condiciones establecidas en la ley.
- o) En este artículo cuando se habla de recuperación o compensación, se entiende que éstas en ningún caso podrán ser regularizadas económicamente, y siempre será en realización/descanso en tiempo de trabajo.
- p) La comunicación de la flexibilidad establecida en el artículo 72 se tiene que realizar por escrito y de manera motivada, excepto en casos de urgencia, que se realizará con posterioridad.
- q) La flexibilidad no está pactada para cubrir los días de libranza planificada, vacaciones y bajas; en estos casos la flexibilidad ha de estar motivada por otras causas para poder hacer uso de la misma, como puede ser el volumen de actividad los casos de urgencia.
- r) Prevalece el acuerdo entre las partes a la hora de compensar las horas de flexibilidad.

Artículo 73

Subrogación

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

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

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

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

Asimismo la entidad saliente entregará a su representación legal de los trabajadores un documento en el que constarán los derechos y deberes respecto a los trabajadores a subrogar. De la misma forma también entregará copia de esta información a la empresa entrante, con la suficiente antelación.

La entidad entrante le facilitará a sus representantes legales de los trabajadores/as, antes que la subrogación se haga efectiva, la información referente a la subrogación y, especialmente en lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores/as afectados/as.

Disposición adicional primera

CVE-DOGC-B-19137104-2019

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

Disposición adicional segunda

Cláusula de desvinculación

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a CCOO y UGT, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

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

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

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3 del ET, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

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

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

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

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

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación

CVE-DOGC-B-19137104-2019

retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante del TLC en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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

Disposición adicional tercera

Tribunal Laboral de Cataluña

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

Disposición adicional cuarta

Se acuerda la creación de una comisión para el estudio de cómo quedarán los nuevos grupos profesionales tras la reestructuración de las titulaciones vigentes. Una vez aprobada la regularización de los grupos profesionales y sus funciones, los cambios se comunicaran a la Comisión paritaria del Convenio.

Asimismo, se acuerda crear una comisión para el estudio respecto de la materia prevista en el artículo 45.19 del presente Convenio.

Disposición adicional quinta

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

Disposición transitoria primera

Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente Convenio, garantizarán de manera excepcional y únicamente durante la vigencia del presente Convenio, los incrementos pactados en las empresas sobre las tablas salariales del Convenio, a todos los trabajadores y trabajadoras que reciban un salario bruto anual, por todos los conceptos de nómina inferior a 32.000 €.

En todo caso, aquellos trabajadores/as que estén recibiendo salarios superiores a 32.000 € euros anuales y finalmente se les aplique para las empresas la figura de la absorción y compensación, en ningún caso, esta absorción/compensación no podrá comportar que el salario bruto anual a percibir sea inferior a 32.000 €.

Anexo I

Salario base

Área asistencial

CVE-DOGC-B-19137104-2019

Grupo	Nivel	Categorías	SB enero-agosto 2018	SB septiembre 2018
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	1.823,00	1.881,33
	2		1.887,38	1.947,77
2. Diplomados Universitarios	1	Due, Optometrista, Logopedas, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social, Educador social, Comadróna	1.701,99	1.756,45
	2		1.743,16	1.798,94
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	1.487,04	1.534,62
	2		1.523,02	1.571,76
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, aux. de farmacia, Auxiliar sanitario	1.185,40	1.223,33
	2		1.214,07	1.252,92
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria	1.052,03	1.085,69
	2		1.077,49	1.111,97

Área administración y servicios generales

Grupo	Nivel	Categorías	SB enero-agosto 2018	SB septiembre 2018
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	1.823,00	1.881,33
	2		1.887,38	1.947,77
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	1.701,99	1.756,45
	2		1.743,16	1.798,94
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.487,04	1.534,62
	2		1.523,02	1.571,76
9. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.185,40	1.223,33
	2		1.214,07	1.252,92
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.052,03	1.085,69
	2		1.077,49	1.111,97

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

CVE-DOGC-B-19137104-2019

Anexo II

Nocturnidad

Área asistencial				
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad enero-agosto 2018	Nocturnidad septiembre 2018
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	455,75	470,33
	2		471,84	486,94
2. Diplomados Universitarios	1	Due, Optometrista, Logopedas, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social, Educador social, Comadrona	425,50	439,12
	2		435,79	449,74
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	371,76	383,66
	2		380,75	392,93
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	296,34	305,82
	2		303,52	313,23
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria	263,01	271,43
	2		269,38	278,00

Area administración y servicios generales				
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad enero-agosto 2018	Nocturnidad septiembre 2018
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	455,75	470,33
	2		471,84	486,94
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	425,50	439,12
	2		435,79	449,74
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	371,76	383,66
	2		380,75	392,93
9. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	296,34	305,82
	2		303,52	313,23
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de	263,01	271,43

CVE-DOGC-B-19137104-2019

	2	ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diverso	269,38	278,00
--	---	--	--------	--------

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

Los anexos serán aplicables a todas las provincias

2018 – 2019

Anexo III

Manutención y alojamiento

Personal técnico superior	enero-agosto 2018	septiembre 2018
internos	138,53	142,97
semi - internos	116,29	120,01
ATS	-	-
internos	116,29	120,01
semi - internos	93,80	96,80
Resto personal	-	-
internos	93,80	96,80
semi - internos	71,47	73,75

Anexo IV

Plus de compensación ayuda familiar

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Para padres y cónyuges	16,47	17,00
Por cada hijo	9,99	10,31

Anexo V

Plus discapacitados

CVE-DOGC-B-19137104-2019

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Por discapacitado	35,79	36,93

Anexo VI

Antigüedad

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
1 año y 1 día	7,41	7,65
2 años y 1 día	14,75	15,22
3 años y 1 día	22,17	22,88
4 años y 1 día	29,51	30,45
5 años y 1 día	36,87	38,05
6 años y 1 día	43,94	45,34
7 años y 1 día	50,67	52,29
8 años y 1 día	57,06	58,88
9 años y 1 día	63,17	65,19
10 años y 1 día	68,92	71,13
11 años y 1 día	74,38	76,76
12 años y 1 día	79,55	82,10
13 años y 1 día	84,34	87,04
14 años y 1 día	88,87	91,71
15 años y 1 día	93,27	96,25
16 años y 1 día	97,73	100,86
17 años y 1 día	102,19	105,46
18 años y 1 día	106,69	110,11
19 años y 1 día	111,17	114,73
20 años y 1 día	115,60	119,30
21 años y 1 día	120,12	123,96
22 años y 1 día	124,57	128,55

CVE-DOGC-B-19137104-2019

23 años y 1 día	129,05	133,18
24 años y 1 día	133,50	137,77
25 años y 1 día	137,96	142,38
26 años y 1 día	142,41	146,97
27 años y 1 día	146,91	151,61
28 años y 1 día	151,38	156,23
29 años y 1 día	155,82	160,81
30 años y 1 día	160,31	165,44

Anexo VII

Plus transporte

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Turno seguido	23,38	24,13
Turno partido	46,76	48,25

Anexo VIII

Dietas

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Dieta completa	49,79	51,38
Media dieta	26,41	27,26

Anexo IX

Comedores

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Por comida o cena	3,34	3,45

CVE-DOGC-B-19137104-2019

Anexo X

Plus domingos y festivos

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Grupo 1	5,17	5,33
Grupo 2	4,64	4,79
Resto de grupos	3,62	3,73

Anexo XI

Plus sábado

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Grupo 1	2,58	2,66
Grupo 2	2,33	2,40
Resto de grupos	1,80	1,86

Anexo XII

Atención continuada de presencia médicos

	enero-agosto 2018	septiembre 2018
Laborables	-	-
Nivel 1	19,38	20,01
Nivel 2	23,68	24,44
Domingos y festivos	-	-
Nivel 1	21,54	22,23
Nivel 2	26,92	27,78

Anexo XIII

Carrera profesional - CP(X 14)

Grupo 1	70
Grupo 2	58

Anexo XIV

Sistema incentivación profesional - SIP (x 14)

Grupo 6	60
Grupo 7	50
Grupo 3 y 8	45
Grupo 4 y 9	35
Grupo 5 y 10	30

(19.137.104)