

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CENTRE SANITARI DEL SOLSONÈS, FUNDACIÓ PÚBLICA COMARCAL, PER ALS ANYS 2011-2012

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu es pacta entre la junta de govern del Centre Sanitari del Solsonès, Fundació Pública Comarcal, i els representants dels treballadors d'aquest Centre.

CAPÍTOL 1
DISPOSICIONS GENERALS

Secció 1
Àmbits

Article 1
Àmbit personal, funcional i territorial

1.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors (personal laboral) que prestin els seus serveis als centres i establiments sanitaris del Centre Sanitari del Solsonès, Fundació Pública Comarcal. Amb les excepcions indicades a continuació, a tots els treballadors -independentment de la modalitat del seu contracte- se'ls aplicaran totes les condicions i salaris contemplats en aquest Conveni.

1.2 Queden exceptuats totalment de l'aplicació d'aquest Conveni:

- a) El personal d'alta direcció, que es regirà d'acord amb el que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.
- b) Els professionals que, en l'exercici de llur activitat professional lliure, cobrin per "prestació de serveis", encara que realitzin llur activitat a locals dels centres o institucions afectats pel Conveni, donats d'alta de l'Impost d'Activitats Econòmiques com a professionals liberals. En aquests casos hom s'ajustarà a allò que estableixen llurs acords o contractes individuals, ja siguin verbals o escrits.
- c) El personal pertanyent a empreses que prestin serveis subcontractats.
- d) El personal professional en prestació de serveis.

1.3 L'àmbit territorial és la comarca del Solsonès.

M^a Carmén Jordán

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Secció 2
Vigència, duració, denúncia, pròrroga i comissió negociadora

Article 2
Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la data en què sigui signat i aprovat pels òrgans competents. No obstant això, les seves condicions econòmiques tindran efectes des de l'1 de gener de 2011.

Les retribucions i taules pactades en aquest Conveni fan referència a l'any 2011 i 2012. Continuarà esent d'aplicació el sistema de carrera professional i objectius que s'aplicat fins l'any 2010.

Article 3
Duració

Aquest Conveni té vigència fins al 31 de desembre de 2012.

Article 4
Denúncia

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 5
Pròrroga

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb allò que estableix l'article 4. La totalitat de condicions pactades en aquest Conveni obliguen a les parts fins i tot no en sigui aprovat un de nou.

Article 6
Comissió negociadora

La Comissió negociadora del nou conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el Conveni sigui denunciat. Actuaran en qualitat de president i secretari d'aquesta les persones que els membres de la Comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

La part receptora ha de respondre la proposta de negociació i totes dues parts poden establir-ne un calendari o pla de negociació. La negociació pot ésser total o parcial, en funció de les propostes plantejades per les parts.


Carmen Jordan



Secció 3

Prelació de normes, absorció i compensació, vinculació a la totalitat i garantia "ad personam"

Article 7

Prelació de normes

Les normes que conté aquest Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i els seus treballadors.

En allò que no és previst, hom s'ajustarà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació.

Article 8

Absorció i compensació

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

Quant a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del Conveni, només tindran eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions d'aquest Conveni, considerades també en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 9

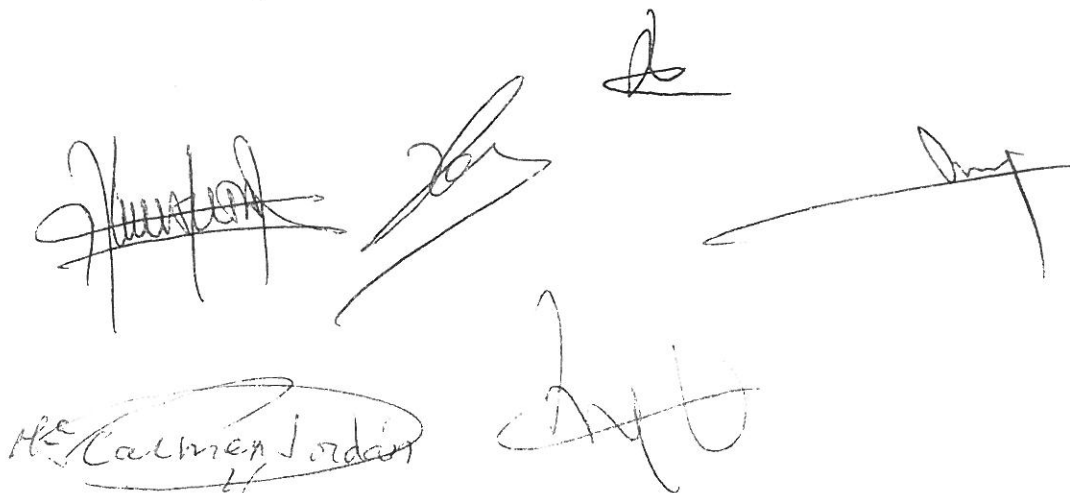
Vinculació a la totalitat

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

Article 10

Garantia "ad personam"

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran les situacions personals prèvies de qualsevol tipus o naturalesa que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en aquest Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.



The image shows five handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive. The signature in the bottom left is circled and includes the name 'Carmen Jordán' written below it.

Secció 4
Comissió paritària

Article 11
Comissió paritària

11.1 Com a òrgan per a la interpretació i vigilància d'aquest Conveni, es crea una comissió paritària que, a més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge, en aquells casos en què, les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

A la Comissió paritària s'hi podran sotmetre les consultes sobre interpretació del Conveni i estudiarà i proposarà als òrgans competents l'aprovació o denegació, si s'escau, de les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

Una de les funcions principals serà la d'atendre els treballadors abans de formular una reclamació judicial i/o administrativa.

11.2 La Comissió serà paritària i estarà integrada per sis membres, tres en representació del Comitè d'Empresa i tres més que representaran a l'empresa.

En qualsevol moment, les parts podran variar les persones que formen la Comissió, prèvia comunicació per escrit.

Podran actuar en qualitat d'assessors, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

11.3 La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les parts en ella representades i, com a mínim, un cop cada mes. La sol·licitud es formularà per escrit, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmetrà a consideració de la Comissió.

11.4 Del que s'hagi tractat a les reunions de la Comissió paritària es redactarà una acta que signaran tots els assistents. Els acords es prendran per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions. Per poder adoptar acords, hauran d'assistir a la reunió de la Comissió un mínim de dos membres per cada representació.

11.5 En la primera reunió de la Comissió paritària escollirà entre els seus membres els càrrecs de president i secretari.

11.6 El domicili de la Comissió Paritària, a efectes de comunicacions, serà el centre de treball.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and text: "1-a Comissió Paritària"]

CAPÍTOL 2
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL,
INGRESSOS, CESSAMENTS, CANVI DE LLOC DE TREBALL

Secció 1
Organització del treball

Article 12
Organització del treball

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat de la direcció, sens perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'empresa o, si s'escau, envers els delegats de personal i sindicals.

En les modificacions organitzatives col·lectives resultarà obligat la negociació prèvia amb els representants dels treballadors i d'acord a l'establert a l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors. Amb tot allò que faci referència als canvis individuals, es requerirà prèviament a l'adopció de la mesura, a més de la comunicació al treballador, comunicació als representants legals dels treballadors que disposaran d'un termini de cinc dies hàbils per tal de manifestar allò que estimin convenient. Aquest tràmit no regirà quan el canvi sigui amb conformitat del treballador. En el supòsit de màxima urgència, la comunicació als representants dels treballadors es farà posteriorment, dins els cinc dies hàbils següents al canvi.

La Comissió paritària serà l'encarregada de concretar quins són els supòsits d'urgència.

Secció 2
Classificació professional

Article 13
Grups professionals

Els treballadors afectats per aquest Conveni s'integraran en un dels grups professionals que s'indiquen a continuació:

- | | |
|---------|---|
| Grup 1. | Personal assistencial titulat de grau superior |
| 1.1 | Llicenciat en Medicina, atenció primària |
| 1.2 | Llicenciat en Medicina, atenció primària reforç |
| 1.3 | Llicenciat en Medicina, urgències i sociosanitari |
| 1.4 | Llicenciat en Medicina, PADES |
| 1.5 | Llicenciat en Medicina, especialista |
| 1.6 | Llicenciat en Odontologia |
| 1.7 | Llicenciat en Psicologia |
| 1.8 | Farmacèutica |

- | | |
|---------|---|
| Grup 2. | Personal assistencial titulat de grau mitjà |
| 2.1 | Diplomat en Infermeria, atenció primària |
| 2.2 | Diplomat en Infermeria, atenció primària reforç |

[Signature]
[Signature]
M^{re} Carmen Jordán

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

- 2.3 Diplomats en Infermeria, urgències , SEM (sistema d'emergències mèdiques) i sociosanitari
 - 2.4 Diplomats en Infermeria, PADES
 - 2.5 Diplomats en Fisioteràpia
 - 2.6 Terapeuta ocupacional
 - 2.7 Treballadora social
- Grup 3. Personal assistencial amb titulació de formació professional de cicles formatius
- 3.1 Auxiliar Sanitari, sociosanitari i Hospital de dia
 - 3.2 Auxiliar Sanitari, primària i consultes d'especialistes
 - 3.3 Tècnic Radiòleg
- Grup 4. Personal para-assistencial títol superior
- 4.1 Cap d'administració, Cap de RRHH...
- Grup 5. Personal para-assistencial amb titulació de formació professional de cicles formatius
- 5.1 Administratiu
 - 5.2 Auxiliar administratiu
- Grup 6. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació.
- 6.1 Zelador, subaltern i ordenança

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sense perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums del Centre Sanitari.

Secció 3

Ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball

Article 14

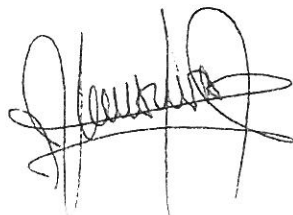
Ingressos

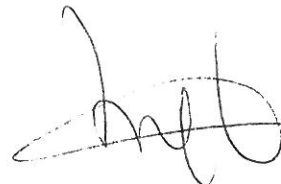
14.1 Els ingressos de personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

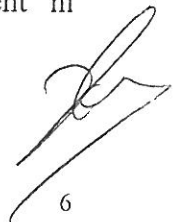
- a) 6 mesos per a titulats de grau superior.
- b) 3 mesos per a titulats de grau mitjà.
- c) 1 mes per a la resta de personal.

14.2 El període de prova s'haurà de fixar en el contracte i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni d'indemnitzar.


M.ª Carmen Jordan






6

14.3 La selecció del personal es farà seguint els procediments previstos per a la contractació de personal per part de l'Administració Pública.

14.4 Per cobrir les places interinament, la Comissió paritària acordarà un protocol d'actuació.

Article 15

Canvi de lloc de treball, canvi de torn i ascensos

15.1 A igualtat de condicions i aptituds, s'estableix preferència a l'antiguitat en el grup professional dins l'empresa per canvi de torn.

15.2 Per cobrir les vacants i places de nova creació es seguiran els tràmits pertinents previstos per a la contractació de personal de l'Administració Pública. Es tindrà present la cobertura de places per promoció interna.

15.3 En el procediment per als canvis de torn, moviment intern i cobertures de vacants hi participarà el Comitè d'Empresa per tal de manifestar allò que estimi adient i –en cas de discrepància– l'empresa haurà de justificar la seva decisió. En els casos de màxima urgència es comunicarà posteriorment al Comitè d'Empresa perquè manifesti allò que estimi convenient

15.4 El treballador que hagi accedit a un canvi de torn i/o moviment intern, no podrà tornar a sol·licitar un altre canvi abans d'un any.

15.5 Es seguiran els tràmits necessaris per a tenir una borsa de treball i poder disposar d'aquesta eina.

CAPÍTOL 3

JORNADA, HORARIS, DESCANS DIARI, SETMANAL I ANUAL (VACANCES), FESTIUS INTERSETMANALS I PERMISOS


Secció 1 Jornada i horaris

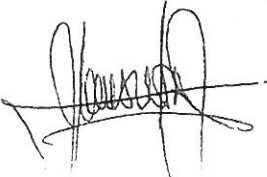
Article 16 Jornada

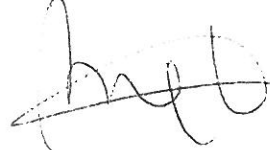
La jornada anual efectiva, per al torn de dia, serà de 1.620 hores a excepció del personal de reforç que es regirà per l'Annex 1.

La jornada anual efectiva de treball per al torn de nit, serà 1562 hores.

El personal que, a més a més de la seva jornada ordinària, faci atenció continuada (guàrdies) faran les hores de més d'acord amb que estableix II Acord de la Mesa


M.ª Carmen Jordán











Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal Estatutari de l'Institut Català de la Salut.

Article 17

Horaris

- 17.1 Respectant el còmput anual, la jornada laboral diària es podrà distribuir, segons acordin, conjuntament la direcció i el Comitè d'empresa o delgats de personal, encara que es superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- 17.2 Quan es practiqui horari continu de dotze hores, el personal tindrà dret a quaranta cinc minuts de descans. Si l'horari continu supera les nou hores, el descans serà de quaranta minuts. Si l'horari continu supera les cinc hores, el descans serà de trenta minuts. En ambdós casos, el descans s'haurà de concedir dintre de la jornada de treball i es considerarà com de treball efectiu, pel qual s'haurà de computar dintre de la jornada pactada a l'article 16.

Secció 2

Descans diari, setmanal i anual (vacances), festius intersetmanals i permisos

Article 18

Descans diari i setmanal

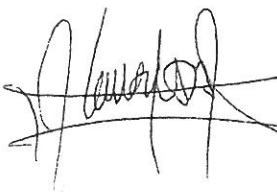
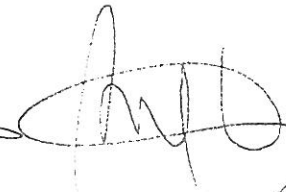
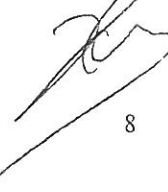
- 18.1 Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim, exceptuant l'atenció continuada.
- 18.2 Així mateix, els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 48 hores ininterrompudes, exceptuant l'atenció continuada.
- 18.3 Sempre que es compleixi la jornada anual de 1.620 hores de dia i la jornada de nit pactada a l'article 16, el personal del Centre Sanitari, podrà gaudir de 2 dies per Nadal i 2 dies per Setmana Santa del seu torn habitual.
- 18.4 Per cada diumenge, dissabte que es treballi a mes del salari ordinari els treballadors tindran dret a percebre les quantitats pactades en l'Annex 3.

Article 19

Descans periòdic anual (vacances)

- 19.1 Les vacances seran de 31 dies naturals per any i, preferentment, els mesos compresos entre maig i setembre.
- 19.2 Quan per necessitats del servei no fos possible fruit-ne dins dels mesos indicats al número anterior, el treballador tindrà dret a 35 dies naturals.


Carmen Jordán

En el supòsit que només una part de les vacances, per necessitats del servei, es realitzi fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

- 19.3 Les vacances es retribuiran incloent-hi salari base i tots els complements salarials que corresponen a la jornada ordinària i que segons taules s'estableixin com a mínim en dotze pagues.
- 19.4 Per als treballadors de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa, llevat de pacte en contra en el contracte individual.
- 19.5 El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, com a mínim, amb dos mesos d'antelació a la data en què s'iniciïn.
- 19.6 El personal gaudirà de les vacances de manera rotatòria.
- 19.7 En el supòsit que el treballador/a, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per maternitat o paternitat o incapacitat temporal per contingències professionals o comuns, no perdrà el seu dret a gaudir les vacances dintre del mateix any natural.

En el supòsit concret que causi baixa per maternitat o paternitat, del paràgraf anterior, quant el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball prevista en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació del mencionat precepte li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, fins i tot en el supòsit que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

- 19.8 Els treballadors gaudiran d'un premi d'antiguitat en dies extres de vacances que tindran caràcter de consolidable. La distribució d'aquests dies serà:
- 15 anys d'antiguitat 1 dia hàbil més de vacances
 - 20 anys d'antiguitat 2 dies hàbils més de vacances
 - 25 anys d'antiguitat 3 dies hàbils més de vacances
 - 30 anys d'antiguitat 4 dies hàbils més de vacances
 - 35 anys d'antiguitat 5 dies hàbils més de vacances

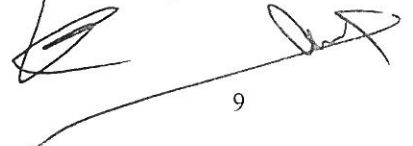

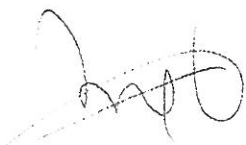
Article 20

Festius intersetmanals

- 20.1 Tots els treballadors tenen dret al gaudiment dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat. En el supòsit que un festiu de caràcter nacional o local coincideixi amb un dia de festa de cap de setmana d'algun treballador, aquest tindrà dret a un altre dia de festa a gaudir



A. Carmen Jordán



quan el treballador vulgui. En el supòsit que un festiu de caràcter nacional o local coincideixi amb un dia de treball en cap de setmana d'algun treballador, aquest haurà d'escollir una de les opcions següents:

- a) Fer festa el dia en qüestió i recuperar-la treballant un dia que tingui festa de cap de setmana.
- b) Treballar el dia en qüestió i cobrar la diferència entre el salari d'un dia laborable i un dia festiu.

20.2 Els festius intersetmanals es cobrarà el 75% més del preu del dia laborable, amb les excepcions del dia de Nadal (24 de desembre nocturn i 25 de desembre diürn) i el dia de Cap d'Any (31 de desembre nocturn i 1 de gener diürn) que es consideraran com a festius especials, i els treballadors percebran a més a més, 72 Euros.

20.3 El personal amb contracte de reforç també tindrà dret a rebre el 75% més del preu hora del dia laborable , en els festius especials, nadal i cap d'any.

20.4 Els treballadors que cobreixen SEM també cobraràn aquests festius especials amb la diferència econòmica que es genera amb hora SEM, sense perjudici dels complements de l'article anterior.

CAPÍTOL 4 CONDICIONS RETRIBUTIVES

Secció 1 Salari base

Article 21 Salari base

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció dels seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. La seva quantia ve fixada a l'Annex 4

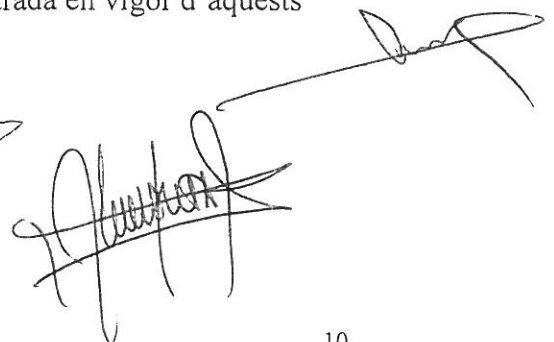
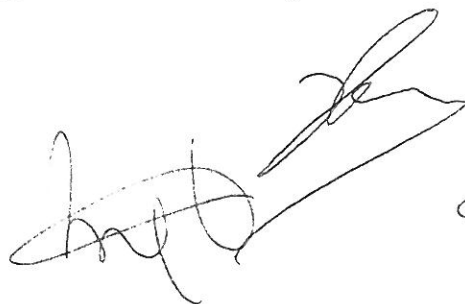
Complement de destí, és aquell que correspon a un treballador en funció del lloc de treball que ocupa.

Complement específic, és aquell que correspon a un treballador segons les tasques i especificitats del seu lloc de treball.

Aquests nivells seran els que els treballadors tinguin en l'entrada en vigor d'aquests conveni.



Ms. Carmen Jordán
27/6/11



Secció 2
Altres complements salarials

Gratificacions extraordinàries de juny i de desembre

- 22.1 Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran als mesos de juny i de desembre de cada any.
- 22.2 Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà la suma de l'import dels conceptes retributius fixos esmentats en l'article 21 anterior mes l'antiguetat i la carrera professional assolida per cada treballador.
- 22.3 Les gratificacions extraordinàries s'acreditaran de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

Article 23
Plus d'antiguitat

- 23.1 L'antiguitat reconeguda fins al 31 de desembre de 2006 es mantindrà en el full de salari de cada treballador/a sota el concepte d'antiguitat reconeguda.
- 23.2 L'antiguitat que es generi a partir de l'1 de gener de 2007 s'abonarà als treballadors en concepte de triennis amb les quanties reflectides en l'annex V.
- 23.3 Els treballadors tindran dret a gaudir dels següents dies personals.

A partir del sisè trienni (18 anys) serà de 2 dies
al vuitè trienni (24 anys) s'incrementarà en 1 dia més
i cada trienni (cada tres anys) que passi tindran dret a sumar un dia més.

Article 24
Plus de nocturnitat

El plus mensual de nocturnitat consistirà en un percentatge del 30% del salari base. Percebran aquest plus els treballadors que prestin llurs serveis més del 50% de la jornada durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores. Si el període nocturn és per guàrdies no es percebrà aquest plus.

Secció 3
Hores extraordinàries

Article 25
Hores extraordinàries

M.ª Carmen Jordán

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Les hores extraordinàries es faran per a la cobertura d'eventualitats extraordinàries i es pagarà el 75% més del salari ordinari que correspongui a cada grup, a manca de pacte en contra.

Secció 4 Dietes i despeses. Roba de treball

Article 26 Dietes i despeses

- 26.1 Els treballadors que per necessitats del servei hagin de desplaçar-se a una localitat diferent a la del centre de treball percebran les despeses raonables, originades en concepte de dieta, prèvia presentació dels rebuts corresponents.
Les dietes i quilometratge s'abonaran amb els mateixos imports que s'aprovin al Consell Comarcal del Solsonès.

Article 27 Roba de treball

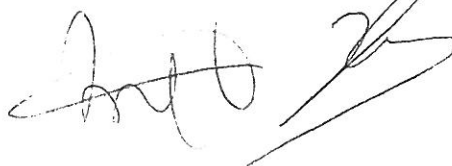
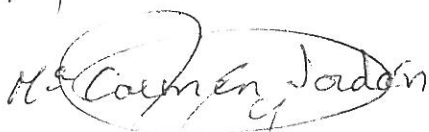
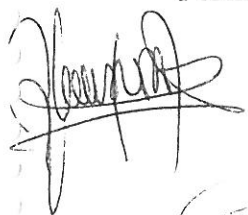
- 27.1 L'empresa haurà de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari, és a dir, el uniforme complet, jaqueta i el calçat adien i, si s'escau l'anorac, segons el lloc de treball.
- 27.2 El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec de l'empresa.
- 27.3 Els equips, uniformes i calçat es renovaran segons ho exigeixi el seu estat de deteriorament.
- 27.4 Tots els treballadors, dins del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que l'empresa hagi establert (entre d'altres, per diferenciar les categories).

CAPÍTOL 5 PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

Secció 1 Permisos

Article 28 Permisos retribuïts

- 28.1 Els treballadors, avisant amb la màxima antelació possible i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:



a) De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el treballador ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.

b) De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

✓ Supòsits:

- Mort o malaltia greu o accident greu de parents fins a segon grau per consaguinitat o afinitat. A aquest efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.
- Infantament o adopció legal d'un fill.

✓ Distribució:

- Tres dies o 6, si els fets s'esdevenen fora de la comarca.

c) Dos dies naturals per hospitalització com a cirurgia major ambulatoria o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dins d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.

Quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de la comarca el permís s'ampliarà a 4 dies.

d) 1 dia laborable per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

f) Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional d'ensenyament reglat. Quan el treballador presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

g) El temps indispensable per assumptes propis, quan la gestió a efectuar coincideixi amb l'horari de treball i no admeti delegació, com la tramitació del DNI, passaport o carnet de conduir.

h) Permis per anar al metge o per acompanyar al metge un familiar de primer grau. El treballador procurarà fer-ho fora de la jornada laboral però si no és possible hi estarà el temps necessari i es tornarà a reincorporar al treball.

M.ª Carmen Jordán

- i) Les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.
- j) Permís per una adopció a l'estranger, el temps que assenyala l'Estatut dels Treballadors o la legislació corresponent.
- 28.2 Tots els treballadors disposaran de 3 dies de lliure disposició, que no caldran justificar. Aquests dies no es podran acumular en vacances. La Comissió Paritària podrà definir supòsits excepcionals en que els dies de lliure disposició és puguin acumular al període de vacances.
- 28.3 Els treballadors tindran dret a gaudir dels següents dies personals.

A partir del sisè trienni (18 anys) serà de 2 dies
al vuitè trienni (24 anys) s'incrementarà en 1 dia més
i cada trienni (cada tres anys) que passi tindran dret a sumar un dia més.

- 28.4 Permís de paternitat. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit del període de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

El gaudiment d'aquest dret es podrà dur a terme durant el període compres des de la finalització del permís per naixement del fill, recollit en l'article 28.1 lletra b d'aquest conveni, o des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

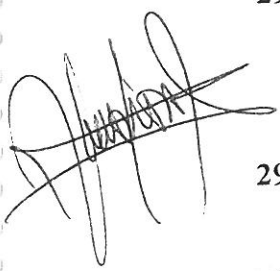
El gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per cent de llur jornada.

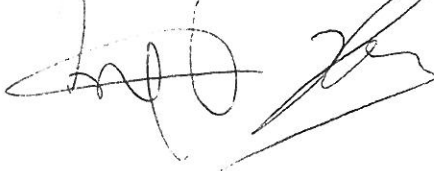
Article 29

Permisos no retribuïts

- 29.1 Els treballadors tindran dret a un permís especial no retribuït fins a un any, que no computarà a efectes d'antiguitat, en els casos de malaltia greu del cònjuge i d'ascendents i descendents de primer grau, amb reserva de lloc i torn de treball.

- 29.2 Per circumstàncies personals, es podrà concedir un permís de fins a 6 mesos cada 2 anys, amb reserva del lloc i torn de treball.


M^{re} Carmen Jordan





Secció 2 Excedències

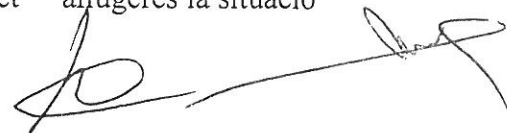
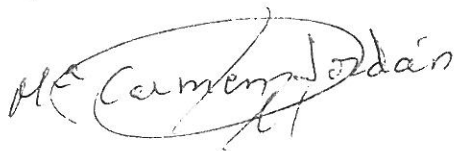
Article 30 Excedència especial

Els treballadors que facin tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG o realitzin formació o docència vinculada a la seva activitat en el centre, tindran dret a una excedència especial de fins a 2 anys amb reserva del lloc de treball i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència.

Article 31 Excedència voluntària

- 31.1 Els treballadors que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior als quatre mesos, ni superior als 5 anys. Si l'excedència hagués estat concedida per un període inferior al màxim de 5 anys, es podrà prorrogar per una sola vegada a sol·licitud del treballador sempre que, en total, no superi, els 5 anys i ho demani 1 mesos abans de finalitzar l'excedència.
- 31.2 L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
- 31.3 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar al que ocupava en iniciar-la. Serà considerada vacant tota plaça ocupada per personal temporal així que es produeixi la finalització de llur contracte.
- 31.4 El treballador que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts 4 anys de treball efectiu, després de concloua l'anterior.
- 31.5 Els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda per un màxim de dos anys que no computarà a efectes d'antiguitat, i que tindrà una durada mínima d'un mes. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 6 mesos de treball efectiu. A la finalització del període d'aquesta excedència el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

31.6 Si durant la vigència d'aquests conveni, un treballador d'acord amb l'empresa vulgues demanar una excedència voluntaria i aquestfet allugeres la situació



economica que pateix l'empresa, al treballador se li reconeixera l'antiguetat generada durant l'excedència així com el mateix lloc de treball i torn.

Article 32

Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars

32.1 Els treballadors tindran dret a un període de excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixença o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en el qual el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència es sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents.

32.2 Si el treballador no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de la excedència. Si el reingrés el demana durant el primer any, tindrà dret a reserva del lloc de treball.

32.3 Aquesta excedència serà sense dret a retribució però computarà a efectes d'antiguitat.



M^a Carmen Jordán



Article 33

Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

- 33.1 Els treballadors que siguin elegits per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.
- 33.2 El treballador excedent podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals següents comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament a la direcció almenys amb 15 dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals següents, causarà baixa definitiva a l'empresa.
- 33.3 El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

Article 34

Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

- 34.1 El treballador que elegit o designat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.
- 34.2 Tant bon punt cessi del seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament a la direcció, almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals següents, causarà baixa definitiva a l'empresa.
- 34.3 El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

Secció 3

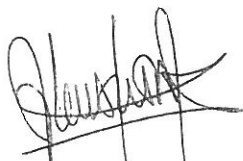
Altres millores socials

Article 35


Pauses i reducció de la jornada per lactància o per naixements de fills prematurs

- 35.1 Per a la lactància del fill menor de 12 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots dos són treballadors de la mateixa empresa.



M^{re} Carmen Jordan



S'estableix la possibilitat d'acumulació en jornades completes del permís per lactància a continuació del permís per maternitat quan la treballadora ho sol·liciti amb una antelació de 15 dies a la finalització del permís de maternitat. Si la treballadora opta per la acumulació del permís per lactància en jornades completes, dita acumulació serà de 48 dies naturals. Si el treballador causes baixa definitiva a l'empresa abans dels dotze mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

S'estableix així mateix la possibilitat d'acumulació en jornades completes del permís per lactància en un sol dia laborable a la setmana.

35.2 En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats a continuació del naixement, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

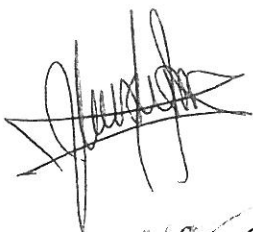
35.3 En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats a continuació del naixement, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

35.4 La concreció horària i la concreció del període per gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un menor familiar dels previstos en aquest article correspon al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació sobre quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

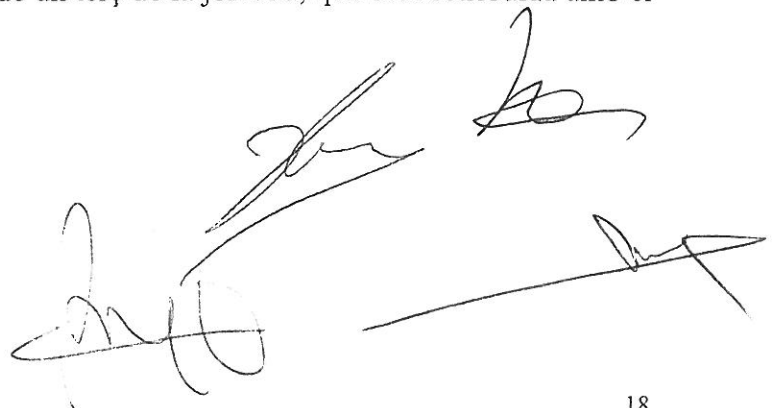
35.5 Previ acord amb l'empresa, el permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

35.6 El contingut d'aquest article tindrà en compte, a més de les especificitats descrites en els preceptes anteriors, en l'article 48.4 i 5 de l'Estatut dels Treballadors modificat per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes publicada en el BOE número 71 del divendres 23 de març de 2007.

35.7 Els treballadors tindran dret a reducció de la jornada per cura de fill fins l'any de vida del mateix, de un terç de la jornada, que serà retribuïda amb el 100% del seu salari.



M^{re} Carme Jordà



Article 36

Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic o psíquic

36.1 Qualsevol treballador que tingui sota el seu càrrec directe un menor de vuit anys o disminuït físic o psíquic, i sempre que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada normal de treball d'almenys un terç i un màxim d'un 50% de la seva durada, amb la reducció proporcional del seu salari. Si treballen ambdós pares a la mateixa empresa, solament podrà exercir aquest dret un d'ells.

36.2 L'horari de treball a realitzar el decidirà el treballador.

Article 37

Canvi de lloc de treball durant l'embaràs

Quan l'exercici del treball habitual resulti penós per a l'embarassada, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dins del seu grup professional i, sempre que sigui possible, dins del torn habitual.

No es podrà obligar a fer guàrdies a les treballadores embarassades.

Secció 4 Arrest del treballador

Article 38

Garanties en cas d'arrest

El treballador que per qualsevol motiu sigui detingut per l'autoritat competent i sigui sotmès a processament, si fos alliberat per sobreseïment de la causa o absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se automàticament a l'empresa.


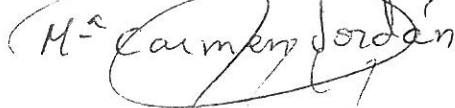
CAPÍTOL 6 MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL, JUBILACIÓ, DEFUNCIÓ, PRESTACIONS SOCIALS I BESTRETES

Secció 1 Complements de prestacions per incapacitat temporal

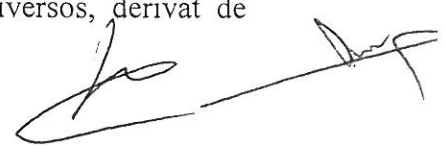
Article 39

Malaltia comuna i accident

L'empresa garantirà el 100% del salari base fins a un màxim de 365 dies per any natural, ja sigui en un sol procés d'incapacitat temporal o en diversos, derivat de malaltia comuna.

  M^a Carmen Jordán





En els processos d'IT derivats d'accident, sigui aquest laboral o no i malaltia professional l'empresa garantirà el 100% del salari base fins a un màxim de 365 dies per any natural. En cas d'accident laboral durant un trasllat o sortida d'urgències, l'empresa garantirà el 100% durant tot el procés.

L'empresa concertarà una assegurança per tal de cobrir els trasllats i sortides urgents del seu personal.

Article 40 **Maternitat**

En el supòsit de part, el període de descans laboral dura setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada, amb la única condició que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare, pot fer ús del temps que li resti a la mare de baixa maternal.

No obstant això, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi de fins a 6 de les darreres setmanes de suspensió sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període i sempre que en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare a la feina no suposi un risc per a la seva salut.

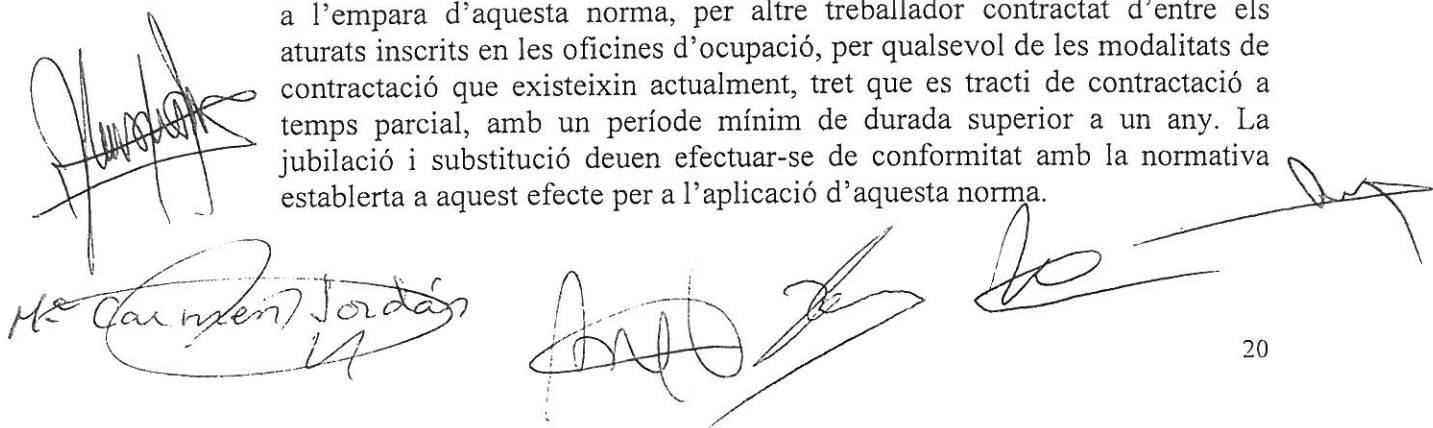
En el supòsit d'adopció, s'estarà a allò que disposi l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció 2 **Jubilació**

Article 41 **Jubilació als 64 anys**

41.1 Com a mesura per al foment de l'ocupació s'acorda que els treballadors amb 64 anys d'edat que desitgin acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació a què tindrien dret, puguin fer-ho; en aquest cas, l'empresa estarà obligada a substituir-lo en la mateixa manera i condicions que regula el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.

41.2 Jubilació parcial i contracte de relleu. D'acord amb el disposat en el Decret 1194/85, en el cas que els treballadors que hagin complert 64 anys es vulguin acollir a la jubilació anticipada, amb el 100% dels drets passius, l'empresa estarà obligada a substituir cada treballador que vulgui jubilar-se a l'empara d'aquesta norma, per altre treballador contractat d'entre els aturats inscrits en les oficines d'ocupació, per qualsevol de les modalitats de contractació que existeixin actualment, tret que es tracti de contractació a temps parcial, amb un període mínim de durada superior a un any. La jubilació i substitució deuen efectuar-se de conformitat amb la normativa establerta a aquest efecte per a l'aplicació d'aquesta norma.



M. Carmen Jordán

Així mateix es podrà utilitzar el contracte de relleu per a substituir a un treballador que concerti amb la seva empresa la jubilació parcial i en conseqüència una reducció de jornada de treball entre un mínim del 25 % i un màxim del 85 %, quan reuneixi les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació contributiva, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim en cinc anys a l'exigida.

La durada del contracte de relleu serà indefinida o en tot cas igual al mateix temps que falti al treballador substituït per a arribar a l'edat de jubilació que es refereix el paràgraf anterior, la jornada deurà ser com a mínim igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o altre similar, entenent per tal, llevat del cas de personal directiu, l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 42

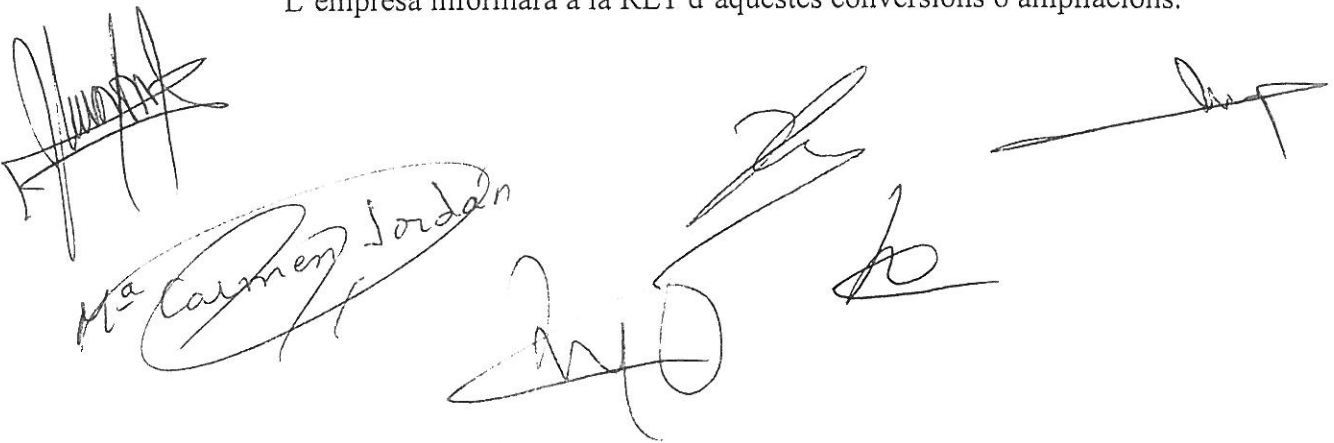
Jubilació als 65 anys

42.1 D'acord amb el previst en la Llei 14/2005 de 1 de juliol, els treballadors, independentment del grup professional al qual pertanyin, hauran de jubilar-se forçosament quan compleixin els 65 anys d'edat.

Únicament el treballador no es veurà obligat a jubilar-se, fins i tot havent fet els 65 anys d'edat, quan no acrediti els preceptius quinze anys de carència que exigeix el Reial Decret Legislatiu de 20 de juny pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. En aquest cas la jubilació tindrà lloc forçosament en completar els quinze anys de carència.

42.2 La jubilació forçosa d'un treballador, encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball, haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal, a fix, o d'un contracte a temps parcial, en un contracte a temps complet d'un altre treballador, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la RLT d'aquestes conversions o ampliacions.



Handwritten signatures and names, including "Ma Carmen Jordán" and several illegible signatures.

Secció 3 Prestacions socials i bestretes

Article 43 Pla de pensions

L'empresa concertarà un Pla de Pensions per a tots els treballadors, amb una aportació mínima, per part de l'empresa, de 30 euros anuals per cada treballador.
Les aportacions al pla de pensions seran les mateixes que es realitzin al personal del Consell Comarcal del Solsonès.

Article 44 Bestretes

Els treballadors tindran el dret de gaudir de bestretes. La Comissió Paritària concretarà el reglament de funcionament.

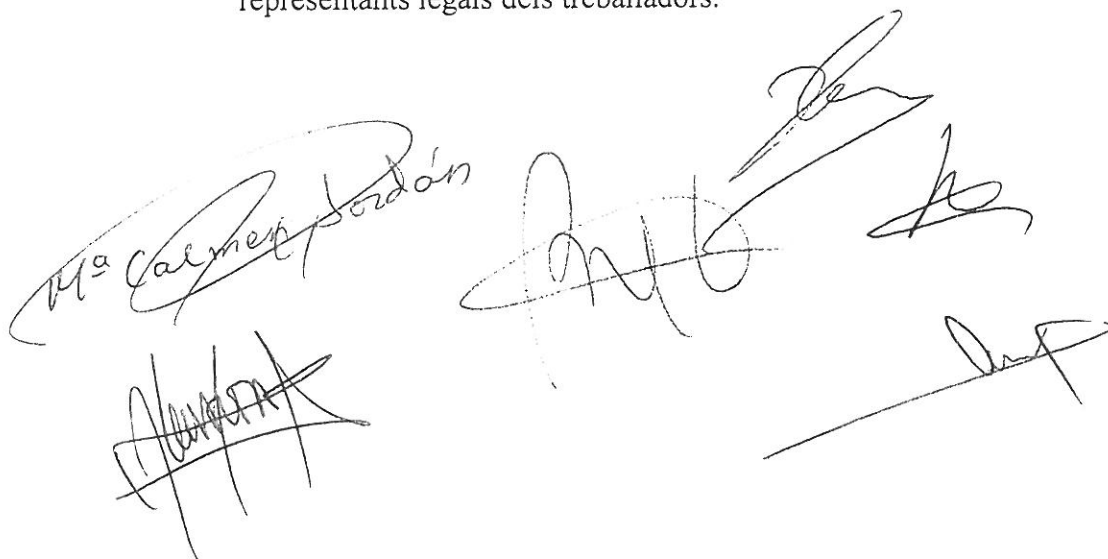
Secció 4 Defunció

Article 45 Defunció

45.1 En cas de mort d'un treballador, el centre o institució pagarà als familiars d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre els familiars serà de tres mensualitats.

45.2 A aquests efectes es considerarà també familiar, la persona amb qui hagi conviscut el difunt, formant una parella de fet amb caràcter estable.

45.3 Quedarà a criteri de l'empresa, si el treballador no li ha manifestat expressament un beneficiari, la designació del familiar o familiars que han de rebre la indemnització fixada en aquest article, amb informació als representants legals dels treballadors.



CAPÍTOL 7 ACCIÓ SINDICAL

Secció 1

Comitè d'empresa, delegats sindicals i seccions sindicals

Article 46

Comitè d'empresa i delegats sindicals

46.1 La representació col·lectiva dels treballadors s'efectuarà a través del Comitè o, si s'escau, dels delegats de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.

46.2 Llurs drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableix l'Estatut dels Treballadors i, entre llurs competències, se'ls reconeixen les següents:

- a) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector hospitalari, situació de l'hospital, evolució probable de l'ocupació, concerts amb el Servei Català de la Salut, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, ésser informats dels altres documents que es donin a conèixer als socis.
- c) Participar en la implantació i gestió del Fons Social en el cas que l'empresa, d'acord amb el Comitè, decideixi fer-ho.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com rebre de l'empresa còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò a què obligui la Llei.
- e) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical i sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible.

Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs.


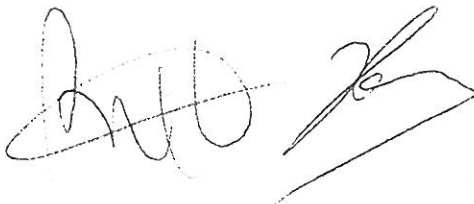
L'acumulació podrà arribar a produir l'alliberament total d'hores de treball.

En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

- f) Les hores emprades pel comitè d'empresa o delegats de personal en reunions convocades per la direcció de la empresa seran retribuïdes, si coincideix amb l'horari laboral del treballador afectat, sense ser computades dins del crèdit d'hores sindicals.
- g) Els representants sindicals que participin a la Comissió negociadora d'aquest Conveni Col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos



M^{re} Carmen Jordán



retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de llur tasca com a negociadors.

- h) L'empresa no podrà denegar una sortida sindical al representant sindical que l'hagi sol·licitada amb una antelació que, com a mínim, haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- i) Als delegats de personal i membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat llurs opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del seu càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
- j) Els comitès d'empresa i delegats de personal, seran informats, abans de la decisió empresarial definitiva, de les activitats que hagin de ser objecte de subcontractació.
- k) En relació a la retribució variable per Objectius (DPO), els delegats sindicals, els delegats de prevenció, els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius de la categoria a la que pertanyi.

Article 47 **Seccions sindicals**

A l'empresa es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals, que es regiran d'acord amb allò que disposa l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, amb els drets i competències continguts a la mateixa llei.

CAPÍTOL 8 **FORMACIÓ I SALUT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES** **COL·LECTIUS**

Secció 1 **Formació**

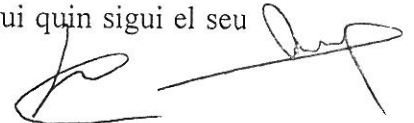
Article 47 **Formació**

47.1 Durant la vigència d'aquest conveni i si es manté la mateixa situació econòmica de (feblesa), les quantitats destinades a formació es pactaran en paritària.

47.2 La font de recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir de la pròpia empresa sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que –sigui quin sigui el seu



Ma Carmen Jordán



origen- es destinaran a Formació recursos equivalents –com a mínim- al 0,7% de la massa salarial.

47.3 La Comissió Paritària actuarà també com a Consell Assessor de Formació, amb l'objectiu de promoure el desenvolupament professional de tots els treballadors i contribuir a l'eficiència i eficàcia dels serveis, mitjançant l'adequació professional dels recursos humans en front els canvis motivats per les innovacions tecnològiques i organitzatives.

47.4 Aquest Consell té les funcions següents:

- a) Anàlisi de les necessitats formatives.
- b) Proposar criteris i orientar el pla de formació de l'hospital.
- c) Elaborar criteris de seguiment i avaluació del pla de formació.
- d) Divulgació de les accions formatives.

Secció 2 Salut laboral

Article 48 Salut laboral

1. PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.

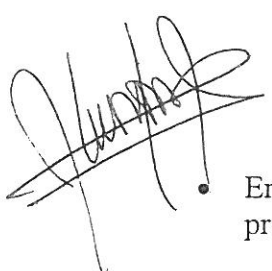
L'empresa adoptarà un sistema de gestió preventiva: cal esmentar que aquests sistemes de gestió preventiva, no estant desenvolupats ni en el Reglament, ni en la Llei de Prevenció de Riscos.

Per tal de planificar l'activitat preventiva, les empreses han de basar-se en metodologies que siguin conegudes i que gaudeixin d'un reconegut prestigi.

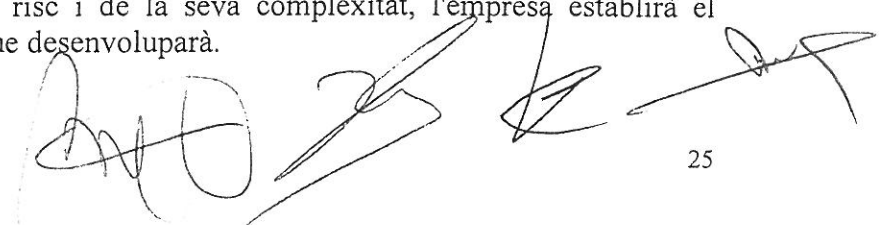
En aquest sistema de gestió preventiva hi ha de constar entre d'altres:

- Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).
- Una descripció del Programa d'Activitats Preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:
 1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisis d'accidents, anàlisis de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics.
 2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de treballadors especialment sensibles, manteniment preventiu.

• En funció del nivell de risc i de la seva complexitat, l'empresa establirà el programa de tècniques que desenvoluparà.



M^a Carmen Jordán



- Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el número de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).
- Per a la implantació del programa, s'han d'establir els protocols de realització per a cada una de les tècniques preventives a realitzar.
Aquests protocols han d'incloure:
 - La sistemàtica de la realització
 - Els terminis d'execució
 - Els responsables de dur-los a terme
- Revisió i auditoria del Programa de Seguretat i Salut, a fi de comprovar el compliment dels objectius establerts i detectar desviacions, en base a les quals es determinaran els nous objectius de prevenció.
- Revisió de l'avaluació de riscos i el conseqüent pla de prevenció, quan es produeixen canvis en l'organització del treball i del temps de treball, modificació substancial de condicions en matèria de sistemes de treball i rendiment, noves línies d'activitat empresarial i innovació tecnològica.
- Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

2. FASES DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA A REALITZAR EN L'EMPRESA

- Identificació dels llocs de treball
- Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa
- Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se.
- Avaluació dels riscos que no hagin estat eliminats, a fi d'establir quins tenen un potencial excessiu de provocar dany, i per prioritzar entre ells i establir així un ordre d'actuació
- Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació

3. OBJECTIUS DE LA PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

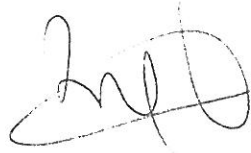
- Reduir el valor dels riscos en els que la seva valoració manifesti un risc amb possibilitats de reducció.
- Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents.

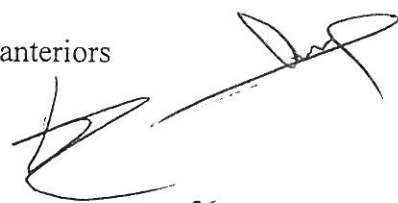
4. PUNTS A DETERMINAR RESPECTE LA PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

- Determinació del Programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa
- Determinació dels sistemes organitzatius de l'activitat preventiva, és a dir, les persones responsables de portar-la a terme
- Determinació de la participació a tots els nivells en cadascuna de les activitats preventives, en compliment del principi bàsic d'integració
- Determinació dels recursos necessaris per dur a terme els punts anteriors



M^{re} Carmen Jordán





5. ASPECTES FONAMENTALS D'UNA AVALUACIÓ DE RISCOS

5.1 CONTINGUTS

- Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos)
- Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball
- Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball
- Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat de que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents)
- Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas
- Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc
- Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant
- Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació de les mesures que es faran per cada lloc de treball. Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent sempre que el requereixi.

5.2 PROCEDIMENTS

- Recopilar tota la informació relativa a les condicions de treball real per lloc de treball, tal com indica la llei, com per exemple:

Equips i material utilitzats

Procediments de treball realitzats

Característiques personals del personal que realitza el treball

Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball

- Per obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, medicions, etc. que siguin necessàries
- A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per tal efecte.

5.3 MÈTODE DE VALORACIÓ

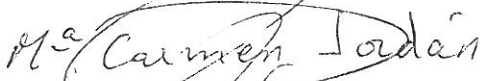
- S'utilitzaran mètodes de valoració que proporcionin confiança en el resultat. En cas de dubte s'escollirà el mètode més favorable des del punt de vista de l'activitat preventiva.
- S'utilitzaran en tot cas mètodes avalats per institucions de reconeguda solvència tècnica.


5.4 PERSONAL QUE REALITZA L'AVAUACIÓ

- L'avaluació haurà de ser realitzada pels serveis de prevenció
- També participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els delegats de prevenció de l'empresa.

5.5 REVISIÓ

- Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball
- Quan ho exigeixi específicament alguna normativa


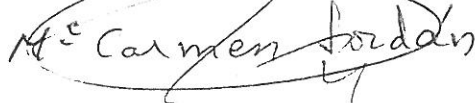
M^a Carmen Jordán

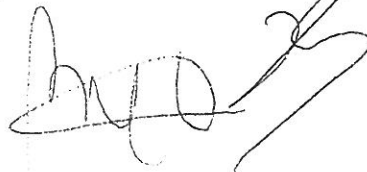


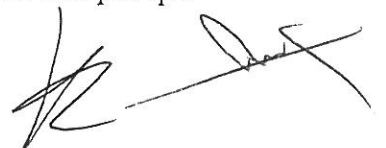
- Al realitzar les tècniques preventives especificades en el Programa d'Activitats Preventives de l'empresa.
6. El CSS, com a òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:
- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
 - b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
 - c) L'elaboració, posta en pràctica, avaluació y revisió dels plans i programes de prevenció.
 - d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
 - e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació dels treballadors/es en matèria de salut i seguretat.
 - f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
 - g) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
 - h) La selecció de la modalitat, composició i numero de tècnics necessaris per a la constitució del Servei de Prevenció, així com per la planificació de les activitats que aquest tingui que desenvolupar i l'avaluació dels seu funcionament.
 - i) La contractació, sanció o acomiadament dels membres del servei de Prevenció en cas de que s'opti per un servei propi o mancomunat.
 - j) La designació per l'empresari de treballadors/es per ocupar-se de les funcions preventives, la determinació d'aquestes funcions i l'avaluació del seu compliment.
 - k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.
 - l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
 - m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

7. PER L'EXERCICI DE LES SEVES FUNCIONS EL CSS TÉ LES SEGÜENTS COMPETÈNCIES I FACULTATS:

- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.
- b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.
- c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels Serveis de Prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.
- d) Conèixer i informar de la programació anual dels Serveis de Prevenció.
- e) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de Prevenció sempre que sigui necessari.
- f) Promoure i participar en investigacions sobre:

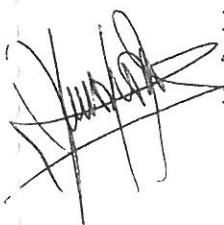
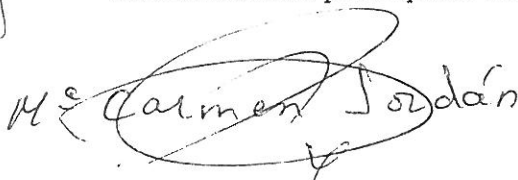
 

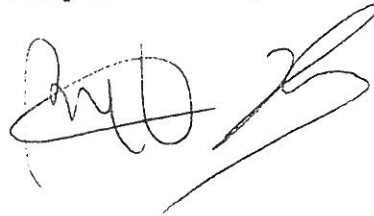


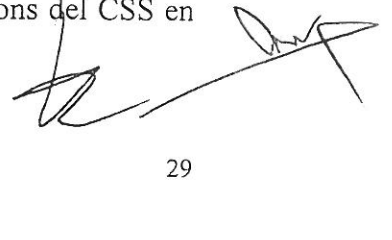


Avaluació i control de riscos.
Incidència de danys derivats del treball.
Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.

- g) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb el fi de identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.
 - h) Promoure la participació i col·laboració dels treballadors en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.
 - i) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.
 - j) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.
 - k) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.
8. El CSS es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores l'antelació. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quant concorri alguna de les següents situacions:
- a) Accidents o danys greus.
 - b) Incidents amb risc greu.
 - c) Sancions per incompliments.
 - d) Alteració greu en la gestió de residus dins del centre.
 - e) Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.
 - f) Convocatòria per una de les parts.
9. Es farà una acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.
10. Tant les convocatòries com els acords del CSS hauran de ser objecte de publicitat entre els treballadors de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els delegats de prevenció o del servei de prevenció.
11. Semestralment i en reunió ordinària l'empresa presentarà al CSS un informe que contingui al menys els següents aspectes:
- 1. Nivell d'aplicació i resultats del Pla de Prevenció.
 - 2. Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.
 - 3. Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
 - 4. Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.
 - 5. Els Tècnics de prevenció de l'empresa, i els representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del CSS en



M^{re} Carmen Jordán





les quals estigui previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions.

S'haurà d'establir en els contractes amb les empreses subcontractistes les obligacions d'aquestes en relació a la prevenció de riscos laborals, d'acord amb l'establert en l'avaluació de riscos.

S'establirà com a causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes, l'incompliment de les normes de prevenció de riscos.

L'empresa titular del centre de treball haurà d'establir els mitjans de coordinació necessaris amb les empreses subcontractades concurrents.

S'hauran de fer reunions conjuntes dels CSS o Tècnics de Prevenció de les diferents empreses subcontractades concurrents que participaran en les reunions del CSS de l'empresa titular del centre. Els/les representants dels treballadors de les empreses subcontractades concurrents participaran amb veu però sense vot, en les reunions del CSS de l'empresa titular, en les quals estigui previst tractar temes del seu interès.

S'hauran de fer reunions periòdiques entre els diversos membres dels serveis de prevenció de l'empresa titular del centre i els serveis de prevenció de les empreses subcontractades concurrent.

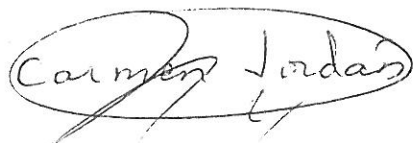
Ha d'existir Intercanvi d'informació i de comunicació entre les empreses concurrents.

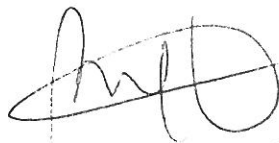
L'empresa es compromet a:

- Fer Reunions periòdiques amb les empreses subcontractades.
- Impartir instruccions en aquesta matèria.
- Al establiment conjunt de mesures específiques de prevenció de riscos o de procediments o protocols d'actuació.
- A la presència en el centre de recursos preventius de les empreses concurrents.
- A la designació d'una o més persones encarregades de coordinar les activitats preventives.

6. En les reunions del CSS podran participar, per iniciativa pròpia i amb veu, però sense vot, els delegats/des sindicals i els responsables tècnics de prevenció de l'empresa que no estiguin inclosos en el CSS. En les mateixes condicions anteriors podran participar treballadors de l'empresa que tinguin una especial qualificació o informació respecte de qüestions objectes de debat en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè. El temps d'assistència a les reunions del CSS serà considerat de treball efectiu quant afecti a treballadors que no conformen el CSS. A la resta de representacions se li aplicarà la normativa legal sobre crèdit horari. Si els treballadors amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en el CSS, fossin varis o adscrits al mateix servei, la invitació es limitarà, sigui la representació que sigui, a dos per reunió.



112 



7. El CSS podrà constituir grups de treball per abordar o fer el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució és regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurà de fixar una duració limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels membres dels grups de treball es farà en el CSS.
8. L'empresari haurà de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per l'exercici de les seves funcions.
9. Dins del CSS es discutiran els criteris d'identificació de riscos, la metodologia i la seva avaluació. Les postures de totes les parts seran motivades, i en cas d'acord, vinculant per efectuar l'avaluació. En tot cas, hi hagi o no acord, s'estarà en lo establert a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre) i la normativa de desenvolupament.
10. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut i en el seu cas, amb els delegats de prevenció, s'informarà de la modalitat d'organització de la prevenció.

Es constituirà un Servei de Prevenció, sent propi en les empreses de més de 250 treballadors i en tota empresa amb especial risc. La constitució o contractació del Servei de Prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels delegats de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels delegats de prevenció.

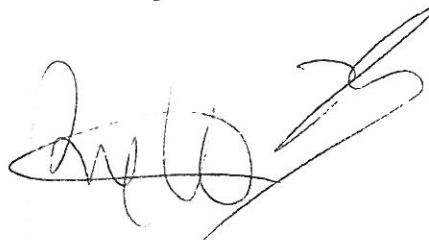
Els serveis de prevenció hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives. Les activitats preventives que no siguin assumides a través del Servei de Prevenció hauran de ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

11. Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.
12. Els empresaris facilitaran la formació necessària i adequada en matèria de seguretat i salut als treballadors i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.
 - a) Tots els delegats de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció). La formació continuada dels delegats de prevenció s'efectuarà en funció de les necessitats.
 - b) El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que senyali el pla de prevenció.

13. En matèria d'informació als treballadors i als seus representants, l'empresari haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.




M^a Carmen Jordan



- a) Facilitant directament a cada treballador i per escrit els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.
 - b) S'elaborarà un manual de seguretat i salut que serà lliurat a cada treballador/a i a la incorporació de nous treballadors/es.
 - c) Cada centre de treball facilitarà als treballadors un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. Aquest protocol haurà de ser discutit en el CSS.
 - d) Els delegats de prevenció tindran a la seva disposició tota la informació per l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions previstes en la legalitat, i especialment les de sigil professional, confidencialitat i intimitat.
14. L'empresari consultarà als treballadores i als seus representants l'elaboració del Pla de Prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.
15. Les empreses integraran en les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.
16. L'elecció d'una Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MAPT) per part de l'empresa s'efectuarà previ informe de la representació unitària dels treballadors.
- a. Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades dels treballadors, de manera que només tingui accés a elles el treballador interessat, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.
 - b. Quan al treballador se li hagin de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica i segons la legislació vigent.
17. En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzin les empreses, s'inclouran els reconeixements mèdics específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos.

Els treballadors/es, prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als risc específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries. Els reconeixements mèdics s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

18. Serà matèria d'una comissió de treball específic, l'estudi de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències, problemes de salut mental, inspirats en els principis de confidencialitat i voluntarietat. Els delegats de prevenció dels centres emetran un informe fonamentat no vinculant en relació als plans que sobre aquesta matèria es poguessin establir en les



M^{re} Carmen Jordán

empreses. Aquests plans s'abordaran, amb una formació específica del CSS i els delegats de prevenció.

19. Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el CSS.
20. La seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància serà d'acord a lo establert en el Títol III de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, i a la resta de normes que s'incorporin al respecte.

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

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta deurà ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari deurà determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

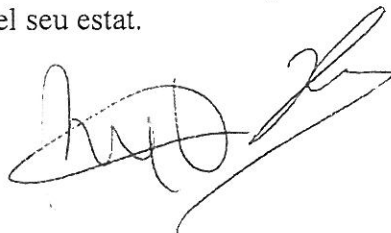
El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

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

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



M^e Carmen Jordán



El disposat en els anteriors nombres d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

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

21. Plans d'Emergència

- a) En totes les empreses s'elaborarà un pla d'emergència.
- b) Els plans d'emergència es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de treballadors de l'empresa.
- c) Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.
- d) Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.
- e) S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres amb presència de representants dels bombers.

22. Els delegats de prevenció hauran de ser nomenats pel Comitè d'empresa entre els seus membres o entre el col·lectiu de treballadors que formen part de la Institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos.

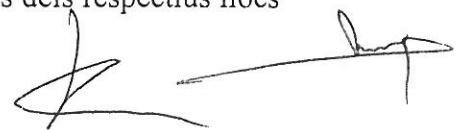
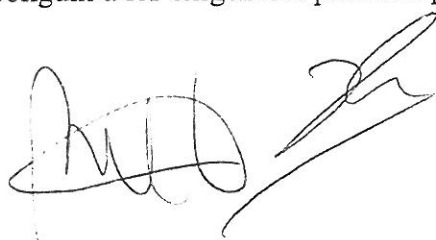
En qualsevol cas s'haurà de complir la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre) i normativa de desenvolupament.

Els delegats de prevenció tindran el mateix numero d'hores de crèdit horari que els membres del Comitè d'empresa .

23. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos. L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A tal fi, deurà tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els treballadors no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.



M^{re} Carmen Jordan



Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

Secció 3 Solució de conflictes col·lectius

Article 49 Solució de conflictes col·lectius

49.1 En relació amb la solució de Conflictes Col·lectius de treball s'està a allò que s'ha establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

CAPÍTOL 8 DRETS LABORALS DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Secció 1 Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

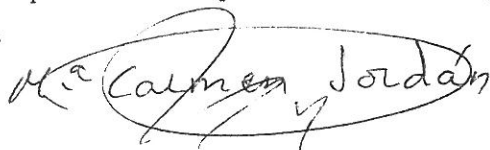
Article 50 Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i en cas de desacord amb l'empresa les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.

A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que el treballador hagi d'abandonar el lloc de treball

 Carmen Jordan









en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents.

La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el terme màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

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

A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

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

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

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.


Secció 2

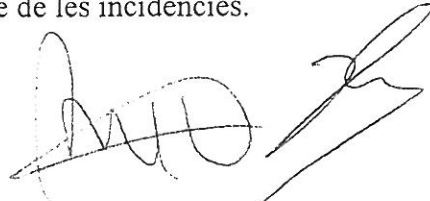
Drets dels treballadors i treballadores víctimes de violència en el lloc treball

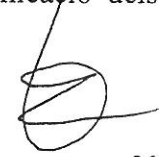
Article 51

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

Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tots els seus professionals. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.


M.ª Carmen Jordán





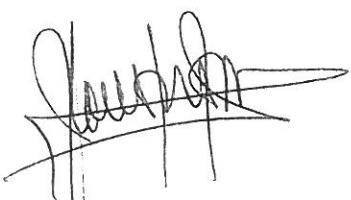

Els comitès de seguretat i salut laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació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


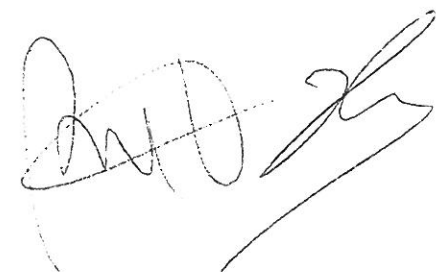
CAPÍTOL 9 REVISIÓ SALARIAL ANYS 2011

Article 52

S'acorda la congelació de les taules salarials fins al 31 de desembre de 2012.

Solsona, 5 de maig de 2011



M^a Carmen Jordà

ANEXO I

PERSONAL DE REFORÇ D'ATENCIÓ CONTINUADA EN L'ÀMBIT DE LA ATENCIÓ PRIMÀRIA.

Es podrà nominar personal per a la realització de la seva exepció , e tasques de reforç d'atenció continuada en els equips d'atenció primària, atesa la necessitat de donar cobertura a l'atenció continuada en aquells equips en que part dels seus professionals tinguin reconeguda o en cas que els professionals propis de cada equip no siguin suficients per garantir l'atenció continuada necessària.

La jornada ordinària dels professionals sanitaris de reforç d'atenció continuada serà 155 hores al mes. Atesa la modalitat de prestació de serveis d'atenció continuada que desenvolupen aquests professionals i, quant sigui necessari, es podran fixar jornades de treball superiors a la jornada ordinària, respectant la limitació establerta per la jornada anual.

REGIM RETRIBUTIU DEL PERSONAL SANITARI D'ATENCIÓ PRIMÀRIA' AMB FUNCIO EXCLUSIVA D'ATENCIÓ CONTINUADA.

Grup I Metge d'atenció continuada

Sou x14	C AT PRIM X14	C. AT CONT x 14	C. DESP x 14	PROD FIXA x 14	T. ANUAL
16.258,20	6.848,10	6.352,22	869,54	30.328,06

Grupo 2 ATS/DUI d'atenció primària

Sou x14	C AT PRIM X14	C. AT CONT x 14	C. DESP x 14	PROD FIXA x 12,5	T. ANUAL
13.798,26	3.502,06	5.222,70	2.115,26	730,38	25.370,60

M. Carmen Jordan

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEX II

El preu diumenges i festius de dia s'establira per hora treballada i sera:

Grupo profesional 2:	8,21 euros/hora
Grupos profesionales 3,4,5,6	6,42 euros/hora

Preu dissabtes nit i vigilia festius nit:

Grupo profesional 2	8,21 euros/hora
Grupo profesional 3,4,5,6	6,42 euros/hora

.....

Preu dissabtes torn dia:

Grupo profesional 2	4,12 euros/hora
Grupo profesional 3,4,5,6	3,22 euros/hora

Preu divendres nit:

Grupo profesional 2	7,13 euros/hora
Grupo profesional 3,4,5,6	5,71 euros/hora

H^a Carmen Sordas

[Handwritten signatures]

CATEGORIA	SAL BASE	COM.DESTI	AT.PRIMAR	AT.CONTINUADA	COM.DESPLA	COM.DOCÈNCIA	PROD.FIJE	COM.ESPECIFIC	COORDINACIÓ	PLUS MUNYAN.	TOTAL AMB TOT	PAGA EXTRA	ANUAL
METGE ASS	1.161,30	613,60	787,12	-	305,65	-	-	-	990,11+370,06	295,63	3.134,30	2.967,67	43.346,94
CAP URGENC.	1.161,30	734,84	-	-	-	846,96	-	-	1908,07+496,11	-	2.743,20	2.743,20	38.404,80
METGE URGEM.	1.161,30	613,60	-	-	-	-	126,60	-	-	-	2.399,67	2.399,67	33.455,36
METGE PADER	1.161,30	613,60	787,12	-	305,65	-	-	487,87	-	-	2.867,67	2.867,67	40.147,36
METGE REF.166	1.161,30	-	489,15	-	-	-	62,11	-	-	295,63	2.432,92	2.186,29	33.527,62
PEDIATRA	1.161,30	613,60	787,12	-	-	-	-	-	-	-	2.867,67	2.867,67	40.147,36
ODONTOLÒG	1.161,30	613,60	895,14	-	305,65	-	-	-	-	-	2.670,04	2.670,04	37.360,56
METGE MEDIN	1.161,30	613,60	-	-	-	-	-	-	-	-	2.284,21	2.284,21	31.698,94
FARMACÈUTIC	1.161,30	613,60	-	-	-	489,31	-	-	-	-	2.158,93	2.158,93	30.225,02
ADJUNT DI	985,59	498,26	348,00	-	339,70	-	-	364,03	-	-	2.343,53	2.171,55	32.705,46
DI ABS	985,59	498,26	348,00	-	339,70	-	-	-	284,29	191,98	2.863,53	2.171,55	32.705,46
DI REFORÇ	985,59	-	250,29	373,05	151,09	-	62,17	-	-	191,98	2.004,17	1.812,19	27.674,42
DI SOCIOANIT.	985,59	-	498,26	-	-	-	-	542,98	-	-	2.026,83	2.026,83	28.375,62
DI PADER	985,59	-	498,26	-	-	-	-	542,98	-	-	2.026,83	2.026,83	26.375,62
ASS.SOCIAL	985,59	-	498,26	-	-	-	-	542,98	-	-	2.026,83	2.026,83	26.375,62
FISIOTERAPE	985,59	-	498,26	-	-	-	-	542,98	-	-	2.026,83	2.026,83	26.375,62
TER.OCCUPACI	985,59	-	498,26	-	-	-	-	542,98	-	-	2.026,83	2.026,83	26.375,62
AUX.SAUNT.	600,75	344,67	-	-	-	-	-	384,32	-	-	1.339,74	1.339,74	18.755,35
CAP ADMINIST	1.161,30	837,73	-	-	-	-	-	2.039,65	-	-	4.638,98	4.638,98	64.944,32
ADMINISTRA	734,71	391,92	-	-	-	-	-	355,35	220,00	-	1.481,99	1.481,99	20.747,72
AUX.ADMIN.	600,75	344,67	-	-	-	-	-	394,32	-	-	1.339,74	1.339,74	18.755,36
ZELADOR	548,47	297,39	-	-	-	-	-	445,98	-	-	1.291,82	1.291,82	18.095,48

Nocturnitat: 30% del salari base d'infermeria	295,68
Nocturnitat: 30% del salari base d'auxiliar sanitari	180,23

ATENCIÓ CONTINUADA (preu hora)		
Festiu presen.	Melge	DI
Festiu localitza.	28,57	19,42
Lab presència	20,00	13,59
Lab localitzab.	25,29	17,2
	17,70	12,04

	DI	AUX.SAN	AUX.ADM	ADM
HORA NORMAL	17,52	11,58	11,58	12,81
HORA NIT NOR	19,34	12,50	-	-
HORA FESTIVA	30,65	20,26	20,26	22,41
HORA NIT FES	33,84	21,87	-	-
DIA NORMAL	122,61	81,05	81,05	89,65
DIA FESTIU	214,57	141,83	141,83	156,89
NIT NORMAL	204,97	132,48	-	-
NIT FESTIU	358,69	231,85	-	-

SEM (preu hora)		
Dia laborable	Melge	DI
Nit laborable	26,88	21,51
Nit dissab	29,73	24,02
Dia dissab	32,47	26,76
Dia dissab	29,62	24,25
Nit diumenge	35,20	29,49
Dia diumenge	32,35	26,98
Dia festiu	32,35	26,98
Nit festiva	35,20	29,49
Dia festiu espe.	40,08	34,70
Nit fest.espec.	42,93	37,22
Dia fes.esp.con.	46,68	41,05
Nit fes.esp.con.	49,53	43,82

Dien, a dissab.
Diss. a diumen.

Atenció directa ATS per hora	18,77
Atenció directa melge per hora	24,78

Preu diumenge, dissabte i divendres

	DI	AUX.SAN.	AUX.ADM.	ADM
Diumenge	57,47	44,94	44,94	44,94
Dissabte nit	87,03	68,05	-	-
Dissabte	28,84	22,54	22,54	22,54
Divendres nit	75,58	60,53	-	-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ms. Carmen Jordan

ANNEX III

ACORD PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PRIMER.- Marc general

1.- És convicció dels signants d'aquest document que els professionals són el capital principal dels centres. Per això i per una major eficiència i qualitat en la prestació de serveis que presten les empreses incloses dins l'àmbit del Conveni i per aconseguir empreses amb visió de futur, que assoleixin l'estabilitat de llurs treballadors i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial als Recursos Humans. En aquest sentit el marc d'incentivació i promoció que es pacta ha de permetre aquest centre un model de gestió integrada dels Recursos Humans que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la importància de l'individu en l'organització.

2.- El marc aplicatiu d'aquest Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament Professional recull:

- a) Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.
- b) Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin – a través de la corresponent avaluació- reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb traducció retributiva complementària no consolidable.
- c) Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també –a través de l'avaluació- reconèixer el valor afegit aportat pel professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

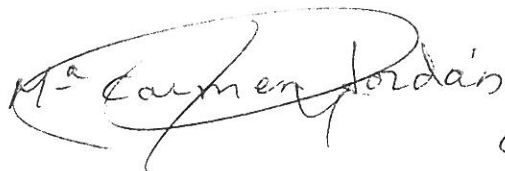
Dins aquest marc global, la direcció del centre establirà mecanismes facilitadors per al desenvolupament del sistema.

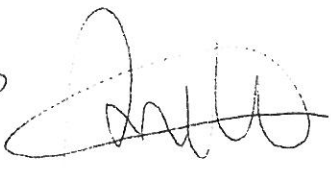
Atès que aquests tres elements d'incentivació, promoció i, en el seu cas, desenvolupament professional han d'ésser forçosament diferents per als diversos grups professionals del Conveni, s'estableixen els criteris generals següents per a cadascun dels grups professionals, d'acord amb aquest marc global.

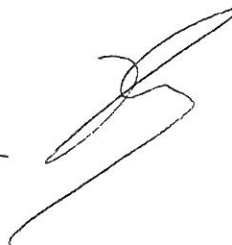
SEGON.- Sistema d'incentivació i promoció dels grups 3,4,5,6 i 7

Una de les característiques del nostre temps és la velocitat amb la que es succeeixen i s'incorporen noves tecnologies i nous sistemes de gestió que tracten de fer les empreses més competitives, posant èmfasi en els aspectes més directament vinculats en les persones, la seva dedicació, compromís i motivació. La constant evolució tecnològica i els continus canvis socials han comportaven l'àmbit sanitari una important modificació cultural que ha variat significativament la dinàmica de les actuacions i relacions entre les organitzacions sanitàries, usuaris dels serveis i professionals de la salut.

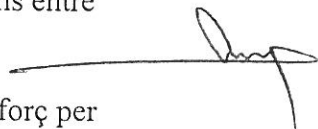
Aquesta situació, demana i exigeix als professionals del sistema un continu esforç per adaptar-se i sobreposar-se al temps, de forma flexible, per assumir els canvis socials, tècnics i econòmics, a fi i efecte de superar els reptes que la societat els demana i obrar amb eficiència.


M.ª Carmen Jordán









La formació sempre ha estat una part integrant en la promoció dels diversos tipus d'aprenentatge i desenvolupament humà, contribuint de manera important a l'eficiència de les empreses, i la seva necessitat s'està convertint en un imperatiu a mesura que ens apropem a l'albada del segle XXI, la qual cosa implica haver de desenvolupar un marc general que agrupi totes les tendències, aspiracions i esforços per tal que els professionals del sector sanitari rebin una formació que possibiliti llur projecció professional adequada als requeriments que els són exigits.

Els signants d'aquest conveni, conscients de la permanent evolució dels coneixements professionals i la celeritat en què part d'aquests coneixements resten superats, plantegen la necessitat de reorientar els programes de formació dels professionals del sector per a fer-los més efectius i preparar les estructures humanes per a una vida professional productiva i de qualitat.

La formació continuada ha de constituir un instrument de referència que emmarqui la política de les accions formatives a dur a terme en l'àmbit del present conveni tendents a millorar l'equitat, l'eficiència i la qualitat dels serveis que ofereix a la població desenvolupant i consolidant una eina per a fer efectives les polítiques de salut i servei emanades del Pla de Salut de Catalunya.

Amb aquesta directriu s'ha arribat al compromís de treballar conjuntament per tal d'elaborar un marc global de promoció per a elevar el nivell de competències, promoure la transferència de coneixements, actituds i habilitats a cada lloc de treball basades en la circularitat d'intercanvis en les relacions humanes per a tot el personal en general.

1. Sistemes d'incentivació i promoció professional: La carrera professional i la retribució variable per compliment d'objectius (DPO).

1.1. Carrera Professional de l'Institut Català de la Salut.

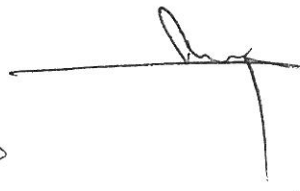
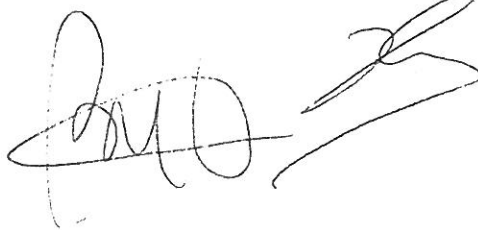
1.1.1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació general.

A tots els treballadors del Centre Sanitari que compleixin els requisits d'accés.

1.1.2. Requisits generals per a l'accés a la carrera professional 3, 4, 5, 6 i 7

S'estableix un Sistema d'Incentivació i Promoció pels grups 3 al 7, amb els següents requisits:

- NIVELL A: S'acreditarà automàticament pel transcurs de 5 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el treballador estigui contractat.
- NIVELL B: Per accedir a aquest segon nivell el treballador haurà de complir els següents requisits:
 - Sol.licitud de l'interessat.
 - Permanència mínima en el Nivell A de 6 anys de prestació efectiva de serveis.



Factors a valorar	Puntuació màxima del factor
Activitat	75
Formació	20
Docència / Recerca /Altres	5
Compromís amb l'organització	20
TOTAL	120

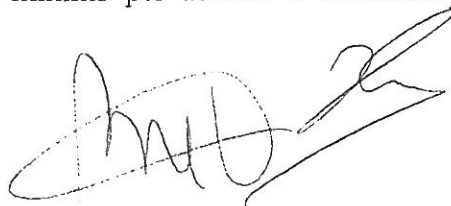
La formació haurà d'haver estat realitzada durant el temps de permanència en el Nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empres com la realitzada pel treballador pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en Centre de Formació homologat oficialment, impartides per una entitat patronal sanitària, en una Universitat, en un Col·legi Professional o a l'Institut d'Estudis de la Salut, i els impartits pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la Formació Continua, i tinguin relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral. La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs.

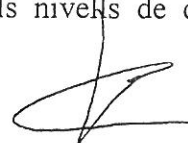
Aquests dos primers nivells del SIP els percebran tant els treballadors contractats a temps complert com els contractats a temps parcial, aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

- NIVELL C: Els requisits per accedir a aquests tercer nivell seran els següents:
 - Sol·licitud de l'interessat.
 - Estar en servei actiu i acreditar 7 anys de permanència al nivell B o 18 anys de de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el treballador estigui contractat.
 - Es valorarà l'activitat professional, la formació el compromís amb l'organització, el treball en equip i la interrelació amb l'usuari intern i/o extern, així com el factor addicional, destinat a valorar, si s'escau, la docència, la recerca o altres aspectes que aportin valor a la institució que hagi realitzat el sol·licitant durant tota la seva trajectòria professional. En cap cas, la manca de valoració d'aquest factor addicional, no impedirà l'obtenció de la puntuació màxima establerta en aquest nivell.

El nombre de crèdits totals mínims per accedir a cadascun dels nivells de carrera professional és el següent:


 Carmen Pedraza





Factor	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	TOTAL
Activitat					75 crèdits
Formació					20 crèdits
Docència/Recerca/altres					5 crèdits
Compromís amb l'organització					20 crèdits
Puntuació mínima per nivell	35 crèdits	50 crèdits	60 crèdits	80 crèdits	MÀXIM 120

- NIVELL D: Els requisits per accedir a aquests tercer nivell seran els següents:
 - Sol·licitud de l'interessat.
 - Estar en servei actiu i acreditar 7 anys de permanència al nivell C o 25 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el treballador estigui contractat.
 - Es valorarà l'activitat professional, la formació el compromís amb l'organització, el treball en equip i la interrelació amb l'usuari intern i/o extern, així com el factor addicional, destinat a valorar, si s'escau, la docència, la recerca o altres aspectes que aportin valor a la institució que hagi realitzat el sol·licitant durant tota la seva trajectòria professional. En cap cas, la manca de valoració d'aquest factor addicional, no impedirà l'obtenció de la puntuació màxima establerta en aquest nivell.

1.2 Característiques dels nivells:

Els nivells es denominaran,

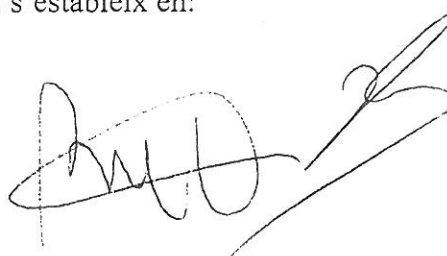
- Nivell A
- Nivell B
- Nivell C
- Nivell D



La permanència mínima per nivell s'estableix en:



M^a Carmen Jordán




Nivell	Temps de servei
A	5 o més
B	11 o més
C	18 o més
D	25 o més

Modifiqueu els anys de permanència als nivells
Aquests nivells tindran caràcter consolidable.

TERCER.- Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.

1.Introducció

L'exercici de l'activitat de Diplomats en l'àmbit sanitari ha evolucionat en el temps sense recollir elements diferenciadors reconeixadors de les diverses aportacions d'aquest grup professional en funció dels diferents rols desenvolupats. L'únic element aglutinador ha estat l'acreditació titular de la diplomatura corresponent, i l'única via de promoció l'assumpció de responsabilitats de comandament.

És per adequar les aspiracions professionals a les necessitats del sistema que cal definir instruments de promoció que permetin un reconeixement des de les vessants:

- Experiència i competències
- Compromís i implicació institucional en els resultats
- Motivació i aprenentatge permanent

El sistema de promoció professional ha de preservar en tot moment la cultura i el model organitzatiu de cada institució.

2.Característiques genèriques del sistema

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

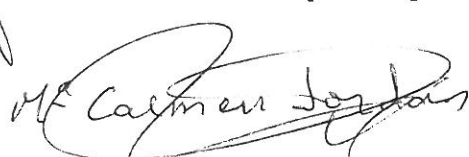

2.2 Avaluació: L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre els següents àmbits en la relació als objectius de la institució:

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

Tots 4 nivells A, B, C i D, són consolidables.

2.3 Estructura per nivells: S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti als diplomats sanitaris dels centres o institucions estar identificats tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social i professional.

Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball.


2.4 Retribució: S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

2.5 Comissió d'avaluació: A cada centre o institució s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. En el cas de la representació dels treballadors, els nomenats seran necessàriament diplomats del centre.

Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics d'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

La comissió d'avaluació de la Carrera Professional, es reunirà un mínim de 2 vegades l'any, amb l'avaluació de les peticions efectuades. Els efectes econòmics de la carrera seran des de la data de la sol·licitud si es compleixen els requisits establerts.

2.6 Àmbit personal: Podran participar en el sistema professionals del grup 2 amb els requisits que es puguin establir. (ATS / Diplomats d'infermeria i altres Diplomats sanitaris, fisioterapeutes, treballadores / assistents socials, llevadores, logopedes, terapeuta ocupacional).

2.7 Adaptabilitat: El sistema tindrà caràcter genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.3-

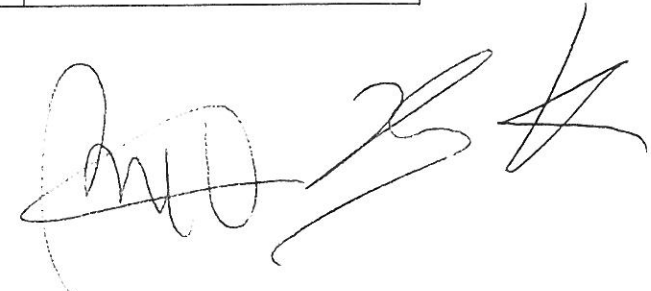
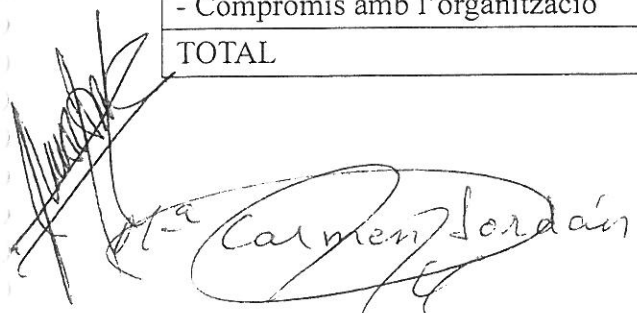
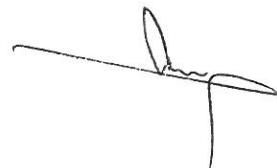
2.8 Components bàsics del sistema

3.1 Accés general:

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitant pels treballadors del Grup 2 en els terminis establerts a cada institució.

Els treballadors del Grup 2, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixin els requisits adients per a cada nivell.

FACTOR	DIP / INFERMERIA
- Activitat	70
- Formació continuada	15
- Docència	10
- Recerca	20
- Compromís amb l'organització	20
TOTAL	135



3.2 Característiques dels nivells:

Els nivells es denominaran,

- Nivell A
- Nivell B
- Nivell C
- Nivell D

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

Nivell	Temps de servei
A	5 o més
B	11 o més
C	18 o més
D	25 o més

També cal introduir els anys de permanència en cada nivell

3.3 Requisits d'accés per a cada nivell:

a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol de diplomat universitari o ATS i acreditar 5 anys d'experiència.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar, o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.


b) Per al nivell B, C i D:



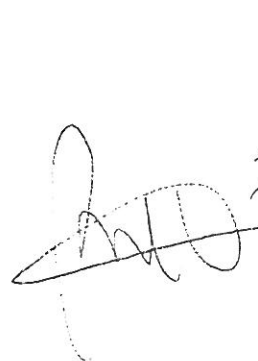
- Les Comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites al punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del treballador. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar, o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.



 M^{re} Carmen Jordán



Factor	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	TOTAL Dip. Infermeria
Activitat					75 crèdits
Formació					20 crèdits
Docència					10 crèdits
Recerca					10 crèdits
Compromís organització					20 crèdits
Total facultatius	40 crèdits	65 crèdits	90 crèdits	110 crèdits	MÀXIM 135
Total ATS/DUI i altres diplom. sanitaris	40 crèdits	55 crèdits	70 crèdits	90 crèdits	MÀXIM 135

3.4 Retribució:

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb un complement de caràcter anual abonat en catorze mensualitats segons taules annexes. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 1

1-Introducció

L'exercici de la pràctica assistencial dins del sector sanitari s'ha vist tradicionalment mancat d'un sistema que permetés als facultatius de progressar dins el seu propi lloc de treball sense necessitat d'haver d'optar necessàriament a llocs de comandament per tal d'obtenir una millora, tant de les condicions retributives com de reconeixement a nivell de rang o categoria professional.

M^a Carmen Jordán

[Handwritten signatures]

El desenvolupament professional s'ha d'entendre en el propi lloc de treball a través d'un sistema d'incentivació i promoció professional que reconegui la seva aportació al resultat i projecte de l'empresa en particular i del sistema sanitari en general.

Dins de les necessitats del sistema, una de les més importants és la d'obtenir un bon nivell d'eficàcia i d'eficiència de les empreses sanitàries. Per això, un dels elements més importants que ha de plantejar-se una bona política de recursos humans en el si de qualsevol organització, és el manteniment de la motivació i implicació dels professionals que la integren.

Pel que fa a les necessitats dels facultatius cal oferir-los un projecte de futur que sigui engrescador i en el qual coincideixin els interessos professionals i els objectius d'eficàcia i d'eficiència orientats als resultats de salut.

Per tal d'assolir els objectius indicats anteriorment és necessari utilitzar un ventall de diversos instruments, alguns dels quals, -formació, retribució, adequació persona-lloc, etc... - han estat posats en funcionament en moltes organitzacions.

2) Característiques genèriques del sistema

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

2.2 Avaluació: L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre els següents àmbits:

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

Tots 4 nivells A, B, C i D, són consolidables.

2.3 Estructura per nivells: S'establiran quatre nivells amb una denominació específica per a cada un d'ells, que permeti al professional ésser identificat tant en l'àmbit de la seva institució com en l'àmbit social i científic.

2.4 Retribució: S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

2.5 Comissió d'avaluació: A cada centre s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per a la direcció del centre i el comitè d'empresa entre professionals del centre.

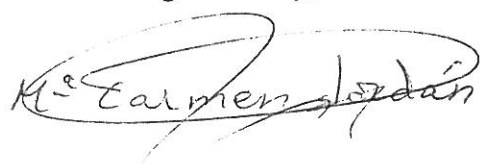
Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

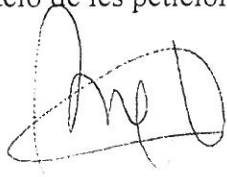
Els components de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

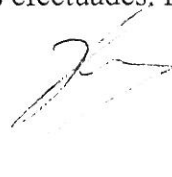
Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

La comissió d'avaluació de la Carrera Professional, es reunirà un mínim de 2 vegades l'any, amb l'avaluació de les peticions efectuades. Els efectes

 Carme Jordan









econòmics de la carrera seran des de la data de la sol·licitud si es compleixen els requisits establerts.

2.6 Àmbit personal: Podran participar en el sistema els titulats de grau superior. No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn els facultatius que realitzin llur jornada ordinària al servei d'urgències i els treballadors amb contracte de reforç encara que la distribució de la seva jornada sigui regular.

2.7 Adaptabilitat: El sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

3) Components bàsics del sistema

3.1 Accés general:

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel facultatiu, tant pel que fa al moment d'entrada al sistema com, en el seu cas, els possibles canvis de nivell superior, en els terminis establerts a cada institució. El facultatiu, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin. En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

3.2 Característiques dels nivells:

Els nivells es denominaran:

- Nivell A: Adjunt
- Nivell B: Sènior
- Nivell C: Consultor
- Nivell D: Màster

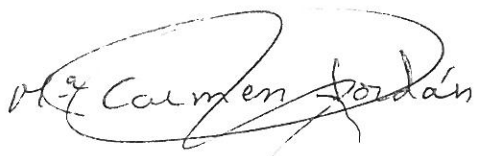
La permanència mínima per nivell s'estableix en:

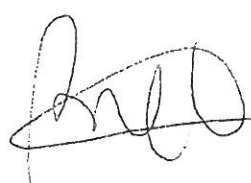
Nivell	Temps de servei
A	5 o més
B	11 o més
C	18 o més
D	25 o més

3.3 Requisits d'accés per a cada nivell:

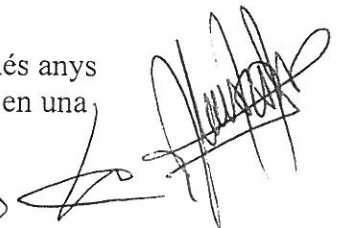
a) Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència hospitalària o d'atenció primària segons el cas en una









mateixa activitat o servei, i / o en un centre d'Atenció Primària segons el cas.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50 % de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i qual la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

b) Per al nivell B i C:

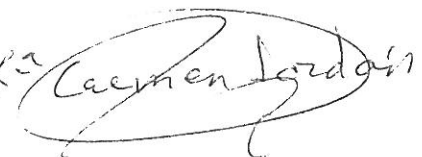
- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en el punt 3.2.
- Les comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites al punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

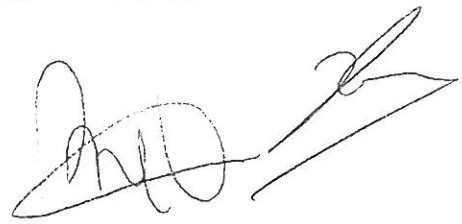
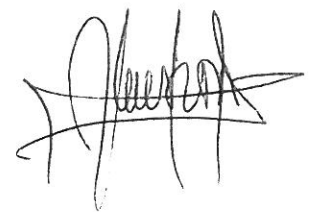
FACTOR	FACULTATIUS
- Activitat	70
- Formació continuada	15
- Docència	10
- Recerca	20
- Compromís amb l'organització	20
TOTAL	135

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentual-ment la part més destacada de l'avaluació.



Factor	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	TOTAL Facultatius
Activitat					70 crèdits
Formació					15 crèdits
Docència					10 crèdits

143


Recerca					20 crèdits
Compromís organització					20 crèdits
Total facultatius	40 crèdits	65 crèdits	90 crèdits	110 crèdits	MÀXIM 135
Total ATS/DUI i altres diplom. sanitaris	40 crèdits	55 crèdits	70 crèdits	90 crèdits	MÀXIM 135

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi esta a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.
- Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per aquell nivell.

c) Per al nivell D:

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima en el punt 3.2.

Es crearà una comissió que definirà el contingut del quart nivell de nova creació i revisarà, a la llum de les previsions, en particular dels incentius per objectius, els continguts dels tres primers nivells.

3.4 Retribució:

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb el següent complement anual, abonat en catorze mensualitats. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

Nivells de carrera i criteris d'avaluació per canvi de nivell

Nivell	Nom facultatiu	Nom infermeria	Anys antiguitat	Import facultatiu Any 2011	Import infermeria Any 2011
0	Facultatiu	Infermera (o nom categoria professional)	Menys de 5	-	-
1	Facultatiu	Infermera (o nom categoria professional)	5 o més	4.417,56€	2.345,84€
2	Sènior	Sènior	11 o més	8.432,90€	4.195,66€
3	Expert	Expert	18 o més	12.204,22€	5.705,84€
4	Referent	Referent	25 o més	15.333,08€	8.102,92€

Nivell	Anys antiguitat	Imports Grup A	Imports Grup B	Imports Grup C	Imports Grup D	Imports Grup E
0	Menys de 5	-	-	-	-	-
1	5 ó més	1.818,32	1.405,04	1.222,20	1.070,58	953,40
2	11 ó més	2.909,20	2.248,26	1.955,38	1.713,04	1.525,30
3	18 ó més	3.636,36	2.810,08	2.444,26	2.141,02	1.906,66
4	25 ó més	4.908,68	3.793,44	3.299,80	2.890,30	2.573,76

La carrera s'estructura en 5 nivells. La distribució del temps mínim de serveix prestats i els imports per a cada nivell són els esmentats en el quadre superior.

4. Retribució variable per compliment d'objectius –DPO-

Un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius s'entén com un instrument de gestió, incentivació i motivació que pretén la millora contínua de l'organització. Es basa en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, i pretén que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

4.1 Àmbit d'aplicació

4.1.2. Personal facultatiu i diplomats sanitaris.

Formen part de l'àmbit d'aplicació del complement de productivitat variable per compliment d'objectius – DPO- el personal facultatiu i els diplomats sanitaris.

A partir de l'1 de juliol de 2006, s'inclou en l'àmbit d'aplicació de la DPO-CPV:

M^a Carmen Jordán

[Signatures]

[Signatures]

- a) El personal facultatiu temporal que ocupi una plaça reservada, per l'ocupació per part del titular d'una altre lloc de treball amb dret a la esmentada reserva, sempre que el nomenament sigui igual o superior a 6 mesos o que sigui previsible que sigui igual o que superi aquesta durada, dins de l'exercici subjecte a valoració.
- b) El personal facultatiu eventual amb un nomenament inicial igual o superior a 6 mesos dins de l'exercici subjecte a valoració, exclòs el personal que realitza exclusivament funcions d'atenció continuada.
- c) El personal facultatiu que va adquirir la condició d'indefinit per sentència judicial ferma.

4.2.1.2. Personal de gestió i serveis i de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnic, actualment tècnics i auxiliar d'infermeria)

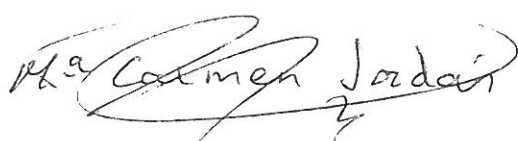
S'estableix el complement de productivitat variable - DPO – per als grups professionals de gestió i serveis i de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig, amb les mateixes vinculacions que les establertes en l'apartat anterior per facultatius i diplomats sanitaris.

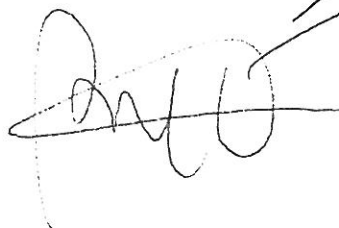
4.2.2. Característiques de la retribució variable per objectius

La retribució variable té un clar efecte motivador per als professionals, ja que permet incrementar les retribucions en funció del seu compliment d'objectius. No obstant això, per què es produeixi l'esmentat efecte motivador s'han de complir una sèrie de condicions:

- Ha d'estar molt clara la relació entre la retribució variable i els motius pels quals es produeix, de manera que el professional conegui explícitament quina és la conducta esperada per la seva organització.
- La retribució variable ha d'integrar objectius individuals i grupals per tal de fomentar el treball en equip.
- Els elements que influeixen en la retribució variable han de ser explícits, coneguts i, el professional mit-jançant el seu treball, ha de poder-hi incidir.
- Ha d'haver una proporció entre la retribució variable i la fixa. Si la major part de la retribució està en funció d'aspectes variables, aquesta possible incertesa pot generar l'efecte contrari al desitjat i convertir-se en un element desmotivador. Per tant, la retribució variable vinculada al compliment d'objectius ha de representar una part suficientment significativa per ser incentivadora però no ha de superar el total dels conceptes retributius fixos.
- La retribució variable s'ha d'orientar a millorar els processos i els resultats; mesurats de forma clara i expressats de manera senzilla. Com més senzilla sigui la formulació dels resultats que es volen aconseguir, major és l'efectivitat d'aquest sistema.
- Els objectius fixats han d'estar molt vinculats a la cultura de l'organització i als seus valors, de manera que s'ha d'incidir en aquells processos i resultats que premien activitats desitjades per l'organització.

4.2.3. Elaboració dels objectius


Carmen Jordán







Els objectius s'han d'implementar "en cascada", és a dir, començant pels objectius estratègics de l'ICS i del Centre Sanitari del Solsonès fins arribar a la fixació individual dels objectius que s'han d'assolir per a cada professional.

Els objectius han de representar un repte però han de ser assolibles i fixats amb la participació dels inte-ressats.

Els objectius es mesuraran mitjançant un indicador objectivable i, així mateix, es fixarà la meta (percentatge que s'han d'assolir).

OBJECTIU

INDICADOR

META

Aconseguir la meta representa un acompliment de l'objectiu del 100%.

TIPUS D'OBJECTIUS:

En funció de l'abast:

- institucionals / globals d'hospital / d'àmbit
- de servei / d'equip
- individuals

1

En funció dels instruments de mesura:

- qualitatiu
- quantitatiu

CARACTERÍSTIQUES DELS OBJECTIUS

Bandes de consecució dels objectius: es fixarà un nivell mínim que ha d'assolir-se en cada objectiu per començar a cobrar una part de l'incentiu, i el nivell a partir del qual augmenta la progressió de l'incentiu.

Ponderació dels objectius: representa el pes assignat a cada objectiu en funció del lloc, ja que depenent del seu valor estratègic, cada objectiu ha de tenir un pes específic diferent.

IMPORTS A PERCEBRE

FACULTATIUS: Incentiu màxim a percebre:

	IMPORT ANY 2011
- Cap de Servei / Directors Clínic/ Director/a d'EAP	8.122,72€
- Cap de Secció	6.994,56€
- Adjunt/ta a la Direcció	6.994,56€
- Facultatiu / iva	5.866,42€

Carmen Jordán

[Signature]

[Signatures]

DIPLOMATS SANITARIS: Incentiu màxim a percebre:

	IMPORT MÀXIM
- Director/a d'EAP	5.595,65€
- Adjunt/a d'Hospital / Adjunt/a a la Direcció	4.179,63€
- Supervisora	3.570,91€
- Diplomats sanitaris	3.000,77€

Els imports per a la resta de personal són els següents:

Categoria / grup	Import anual
Tècnics especialistes	1.286,05€
Auxiliars infermeria	854,13€
Grup A	1.328,65€
Grup B	1.138,85€
Grup C	949,03€
Grup D	854,13€
Grup E	759,24€

Independentment de la resta de requisits establerts en la normativa interna d'aplicació, el límit mínim d'assoliment global per la percepció del complement de productivitat variable es fixa en un 40%

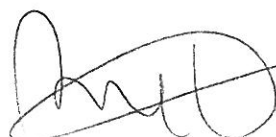
PROCEDIMENT DE FIXACIÓ D'OBJECTIUS

PERSONAL FACULTATIU:

Els caps de servei, directors clínics o els directors d'EAP faran una proposta de fixació d'objectius dels facultatius adscrits, del seu servei o equip, a partir d'uns criteris i directrius prèviament fixats. Posteriorment, el director gerent de l'hospital o gerent d'àmbit d'atenció primària els validaran i aprovaran, per tal que siguin coherents amb els objectius generals de l'Institut Català de la Salut i del centre/ àmbit. Llevat dels casos de negativa expressa per part del professional a avaluar, en cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius es considerarà la mitjana de compliment d'aquell període en el seu hospital, servei d'atenció primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

DIPLOMATS SANITARIS I RESTA DE PERSONAL:


M.ª Caymes Jordán







De forma homòloga a l'establerta pel personal facultatiu s'establirà un procediment de fixació d'objectius pels Diplomats sanitaris i per a la resta de personal que garanteixi la informació prèvia dels objectius a avaluar. Llevat dels casos de negativa expressa per part del professional a avaluar, en cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius es considerarà la mitjana de compliment d'aquell període en el seu hospital, servei d'atenció primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

SEGUIMENT

La Comissió de Seguiment prevista en el present Acord realitzarà un seguiment dels objectius fixats per als col·lectius de facultatius i diplomats sanitaris per tal d'analitzar:

- La coherència amb els objectius generals fixats prèviament
- La integració amb els objectius definits per als nivells organitzatius superiors
- La coherència i l'homogeneïtat dels nivells d'esforç vinculats al compliment dels objectius.

La Comissió de Seguiment rebrà, a l'inici de cada exercici, informació sobre la determinació dels objectius que s'estableixin als grups professionals.

REGULACIÓ INTERNA DEL PROCEDIMENT DE FIXACIÓ I AVALUACIÓ D'OBJECTIUS I TRAMITACIÓ DEL PAGAMENT DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT VARIABLE

En el termini de 6 mesos des de la signatura del present Acord es regularà mitjançant Instrucció el procediment per la fixació, avaluació i tramitació del pagament del complement de productivitat del personal inclòs en els seu àmbit d'aplicació.

The image shows several handwritten signatures and names. On the left, there is a signature and the name "Ms Carmen Jordán" written in cursive. To the right, there are three more distinct handwritten signatures, each appearing to be a different official's mark.

ANNEX IV
ANTIGUITAT

Any 2011

TRIENNIS		
	IMPORT MENSUAL	IMPORT ANUAL 14 Mensualitats
*** Grup A ***	44,65	625,10
*** Grup B ***	35,73	500,22
*** Grup C ***	26,84	375,76
*** Grup D ***	17,94	251,16
*** Grup E ***	13,47	188,58

Els imports retributius als que fa referència aquest annex, se'ls hi aplicarà, cada any, els increments que, amb caràcter general, determini la normativa vigent.



Handwritten signatures and initials, including the name "Carmen Jordán" written in cursive.