

# XI Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya

Data de vigència: 01/01/2020-31/12/2022

# Índex

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Capítol 1 Disposicions Generals.....</b>   | <b>5</b>  |
| Article 1. Àmbit funcional.....   | 5         |
| Article 2. Àmbit territorial.....   | 5         |
| Article 3. Àmbit personal.....  | 5         |
| Article 4. Vigència.....  | 5         |
| Article 5. Durada.....  | 5         |
| Article 6. Pròrroga, denúncia i revisió.....  | 5         |
| Article 7. Prelació de normes.....  | 6         |
| Article 8. Absorció o compensació.....  | 6         |
| Article 9. Vinculació a la totalitat.....   | 6         |
| Article 10. Condició més beneficiosa.....   | 6         |
| Article 11. Comissió paritària.....   | 7         |
| Article 12. Submissió de qüestions a la Comissió paritària.....                       | 8         |
| <b>Capítol 2 Condicions Econòmiques.....</b>  | <b>8</b>  |
| Article 13. Salari de Conveni.....  | 8         |
| Article 14. Plus de diumenges.....  | 9         |
| Article 15. Plus de dissabtes.....  | 9         |
| Article 16. Deducció per mantenició i allotjament.....                                | 9         |
| Article 17. Plus de compensació d'ajut familiar.....                                  | 10        |
| Article 18. Antiguitat.....   | 10        |
| Article 19. Premi de fidelitat.....   | 10        |
| Article 20. Hores extraordinàries.....  | 11        |
| Article 21. Pagues extraordinàries de juny i desembre.....                            | 11        |
| Article 22. Plus transport.....   | 11        |
| Article 23. Plus distància.....   | 11        |
| Article 24. Plus de responsabilitat, supervisió o comandament.....                    | 11        |
| Article 25. Uniformes.....  | 12        |
| Article 26. Dietes.....   | 12        |
| Article 27. Quilometratge.....  | 12        |
| Article 28. Plus nocturnitat.....   | 12        |
| Article 29. Festius especials.....  | 12        |
| Article 30. Rebut salaris.....  | 12        |
| <b>Capítol 3 Condicions Laborals.....</b>   | <b>13</b> |
| Article 31. Jornada i horari.....   | 13        |
| Article 32. Atenció continuada per a facultatius.....                                 | 13        |
| Article 33. Diumenges i festius.....  | 13        |
| Article 34. Vacances.....   | 14        |
| Article 35. Festes de Setmana Santa i Nadal.....                                      | 14        |
| Article 36. Interrupció per descans.....  | 14        |
| Article 37. Incapacitat temporal (IT), Risc durant l'embaràs i lactància materna..... | 15        |
| Article 38. Permisos.....   | 15        |
| 38.1 Afers propis.....  | 15        |
| 38.2 Matrimoni.....   | 16        |

|   |           |
|---|-----------|
| 38.3 Naixement de fills i/o filles.....   | 16        |
| 38.4. Permis per malaltia o accident greu o hospitalització de familiars .....          | 17        |
| 38.4.bis Permis per urgències.....  | 18        |
| 38.5 Permis per defunció.....   | 18        |
| 38.6 Permis trasllat de domicili.....   | 18        |
| 38.7 Permis deure inexcusable de caràcter públic i personal.....                        | 18        |
| 38.8 Permis exàmens .....   | 18        |
| 38.9 Permis temps indispensable exàmens prenatals i tècniques preparació part.....      | 19        |
| Article 39. Excedència especial per tenir cura de menors o familiars .....              | 19        |
| Article 40. Excedències voluntàries .....   | 20        |
| Article 41. Pausas i reduccions de jornada.....   | 21        |
| Article 42. Garanties en cas d'arrest.....  | 22        |
| Article 43. Condicions laborals del personal intern .....                               | 22        |
| Article 44. Assistència mèdica.....   | 22        |
| Article 45. Seguretat i Salut laboral .....   | 22        |
| Article 46. Menjadors .....   | 37        |
| <b>Capítol 4 Ingressos, cessaments i ascensos .....</b>                                 | <b>37</b> |
| Article 47. Ingressos .....   | 37        |
| Article 48. Modalitats contractuals .....   | 38        |
| Article 49. Preavis de cessament.....   | 40        |
| Article 50. Ascensos.....   | 41        |
| Article 51. Canvi de torn.....  | 41        |
| <b>Capítol 5 Organització .....</b>   | <b>41</b> |
| Article 52. Classificació professional. Criteris generals.....                          | 41        |
| Article 53. Àrees Funcionals.....   | 42        |
| Article 54. Grups Professionals i nivells.....  | 42        |
| <b>Capítol 6 Representació col·lectiva.....</b>   | <b>49</b> |
| Article 55. Comitès d'empresa i delegats de personal .....                              | 49        |
| Article 56. Seccions sindicals.....   | 52        |
| Article 57. Quota sindical .....  | 53        |
| <b>Capítol 7 Contracte de relleu.....</b>   | <b>53</b> |
| Article 58. Contracte de Relleu .....   | 53        |
| <b>Capítol 8 Ambulàncies.....</b>   | <b>54</b> |
| Article 59. Carnet professional per als conductors d'ambulància .....                   | 54        |
| Article 60. Descans en els casos de jornades especials.....                             | 54        |
| <b>Capítol 9 Règim disciplinari .....</b>   | <b>54</b> |
| Article 61. Responsabilitat .....   | 54        |
| Article 62. Faltes .....  | 54        |
| Article 63. Tipus de faltes.....  | 54        |
| Article 64. Definició de faltes.....  | 54        |
| Article 65. Graduació de faltes.....  | 55        |
| Article 66. Abús d'autoritat .....  | 55        |
| Article 67. Assetjament sexual.....   | 55        |
| Article 68. Sancions .....  | 56        |
| <b>Capítol 10 Formació continuada.....</b>  | <b>56</b> |
| Article 69. Formació continuada.....  | 56        |
| Article 70. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere..... | 57        |
| Article 71. Plans d'igualtat.....   | 58        |
| Article 71bis. Auditoria retributiva de lloc de treball.....                            | 62        |
| Article 72. Distribució irregular de la jornada: flexibilitat d'hores.....              | 62        |

Article 73. Subrogació ..... 63

Disposicions addicionals..... 64

Disposició addicional primera ..... 64

Disposició addicional segona : clàusula de desvinculació ..... 64

Disposició addicional tercera : Tribunal Laboral de Catalunya ..... 66

Disposició addicional quarta ..... 66

Disposició addicional cinquena ..... 66

Disposició transitòria primera: absorció i compensació..... 66

Annexes ..... 68

Annex I: Salari Base

Annex II: Plus nocturnitat

Annex III: Manutenció i allotjament

Annex IV: Plus de compensació d'ajut familiar

Annex V: Plus discapacitats

Annex VI: Antiguitat

Annex VII: Plus transport

Annex VIII: Dietes

Annex IX: Menjadors

Annex X: Plus diumenge i festiu

Annex XI: Plus dissabte

Annex XII: Atenció continuada de presència metges

Annex XIII: Carrera Professional

Annex XIV: Sistema Incentivació Professional

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**XI Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2020-2022 (codi de Conveni núm. 79000815011994).**

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat, d'una banda, per les organitzacions empresarials Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) i Unió Catalana d'Hospitals (UCH) i per l'altra pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT).

**Capítol 1 Disposicions Generals**

**Article 1. Àmbit funcional**

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica als centres que a continuació es detallen que estiguin compresos en l'àmbit territorial a què fa referència l'article 2:

Tots els establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisi clínics, sempre i quan el centre no pertanyi a la xarxa hospitalària d'utilització pública de Catalunya.

Centres sociosanitaris i centres de salut mental que no acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el CatSalut.

Residències de tercera edat en què la seva activitat sigui fonamentalment sanitària.

**Article 2. Àmbit territorial**

El Conveni afectarà a tots els centres de treball i als treballadors/es que prestin els seus serveis en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de Catalunya, encara que la seu central radiqui fora de l'esmentat territori.

**Article 3. Àmbit personal**

L'àmbit d'aquest Conveni comprèn tot el personal que presta serveis a les empreses afectades.

**Article 4. Vigència**

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà mateix del dia en què sigui signat, excepte en aquells articles que es pacti una entrada en vigor diferent.

La vigència d'aquest Conveni, un cop denunciat i conclusa la durada pactada, serà la prevista legalment.

**Article 5. Durada**

La durada d'aquest Conveni és de 3 anys, amb data d'inici l'1 de gener de 2020 i finalització el 31 de desembre de l'any 2022.

**Article 6. Pròrroga, denúncia i revisió**

El present Conveni s'entendrà prorrogat automàticament pel període d'un any natural, des del dia 1 de gener fins al 31 de desembre de l'any següent al seu venciment, si cap de les parts legitimades no procedeix a la seva denúncia, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia, que podrà ser efectuada per qualsevol de les parts legitimades, Conveni, s'haurà de realitzar per escrit, comunicant-la a les representacions i a l'autoritat laboral. En un termini màxim

d'un mes, a partir de la recepció de la comunicació de denúncia es procedirà a constituir la Comissió Negociadora del Conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre i ambdues podran establir un calendari o pla de negociació.

#### Article 7. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses que compren i les seves persones treballadores, amb caràcter preferent, sempre i quan no contradiguin la legalitat vigent.

Amb caràcter supletori, pel que fa a tot el que el Conveni no preveu, cal aplicar les disposicions del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i de la resta de disposicions laborals de caràcter general.

#### Article 8. Absorció o compensació

Les retribucions que aquest Conveni estableix compensen i absorbeixen totes les que hi hagi al moment de l'entrada en vigor del mateix, independentment de la seva naturalesa o del seu origen.

Les millores retributives o de condicions laborals que es promulguin durant la vigència d'aquest Conveni per disposició legal d'aplicació general, només tenen eficàcia i són aplicables si, considerant-les en conjunt i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni. Altrament, són absorbides per les del Conveni.

No obstant l'anterior, durant la vigència d'aquest Conveni s'aplica el que es contempla a la Disposició transitòria primera del present Conveni.

#### Article 9. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

#### Article 10. Condició més beneficiosa

**10.1** Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

**10.2** Així mateix, es respectaran els acords assolits entre les empreses i els representants de les persones treballadores, sempre que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. En el benentès que aquests acords es respectaran en els estrictes termes i terminis en què es van acordar.

No obstant allò establert al paràgraf anterior, i respectant en tot cas l'autonomia de gestió de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni en relació a les condicions de treball pactades en cadascuna d'elles, és voluntat manifesta de les parts signants que l'aplicació del Conveni no suposi un empitjorament de les condicions de treball pactades col·lectivament en el si de les empreses i globalment considerades, sense perjudici, en el seu cas, dels mecanismes dels articles 41 i 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. En aquest sentit, els acords assolits entre les empreses i les seves respectives representacions de les persones treballadores podran ser objecte d'extensió en el temps (pròrroga) si això s'acorda expressament per les parts a nivell de cada centre.

Aquesta extensió, si es produeix, s'haurà de fer per escrit, i haurà d'expressar:

- Termes de l'extensió, que podran ser els mateixos o diferents.

- Durada de l'extensió.

### Article 11. Comissió paritària

1. Es crea una Comissió paritària formada per un màxim de 16 membres que queden distribuïts de la següent manera, 6 per part d'ACES, 2 d'UCH, 4 per part de CCOO i 4 per part d'UGT.
2. Els acords de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran en tot cas per majoria de cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.
3. La Comissió es reunirà quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.
4. La Comissió paritària es dotarà d'un/a President/a, el/la qual alhora podrà dotar-se d'un/a Secretari/a. La Presidència o si escau la Secretaria convocarà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions. La sol·licitud s'efectuarà a la Secretaria per escrit i amb indicació de l'assumpte o assumptes a tractar.

La Presidència o si escau la Secretaria, en el termini dels 4 dies següents a la recepció de la sol·licitud, assenyalarà dia i hora per a la celebració de la reunió, que haurà de comunicar per escrit a les parts.

5. El domicili de la Comissió s'assenyala en el carrer Muntaner, 262, 2<sup>a</sup> 2<sup>a</sup>, 08021 de Barcelona, seu d'ACES (Associació Catalana d'Entitats de Salut).

6. Les Funcions i procediments de la Comissió paritària seran:

6.1. La Comissió paritària a què es refereix l'article anterior, tindrà les següents funcions:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- b) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present Conveni.
- c) A instància d'alguna de les parts, patronals o sindicats, intervenir i/o intentar conciliar, si escau, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes, arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, puguin suscitar-se en l'aplicació del present Conveni.
- d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en els termes previstos en l'apartat 2 d'aquest article, sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present Conveni.
- e) En el cas de, que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, no s'arribés a acord en l'empresa en la negociació de la modificació substancial de condicions de treball s'estarà al que indica la Disposició addicional segona d'aquest Conveni.
- f) En el cas que la Comissió arribés a un acord s'estarà al determinat en el mateix.

En cas que la citada Comissió no assolís un acord s'estarà al que indica la Disposició addicional segona d'aquest Conveni.

- g) En els supòsits d'absència de representació de les persones treballadores en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats CCOO i UGT, tret que les persones treballadores atribueixin la seva representació a una Comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 del

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

h) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part del mateix.

6.2. Tant les parts signatàries del present Conveni com les empreses i les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació del mateix s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària quantes dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme a l'establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

6.3. S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió paritària haurien de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com contingut mínim obligatori:

- Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent.
- Proposta o petició concreta que es formuli a la Comissió.
- A l'escrit de consulta s'acompanyaran quants documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

6.4. La Comissió podrà recaptar, per via d'ampliació, quanta informació o documentació estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte del qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

6.5. La Comissió paritària, una vegada rebut l'escrit de consulta o, si escau, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada emetent la corresponent resolució.

6.6. Les discrepàncies que es produeixen al si de la Comissió paritària, els procediments per resoldre-les són els establerts a la Disposició addicional tercera del Conveni.

#### Article 12. Submissió de qüestions a la Comissió paritària

Totes dues parts convenen i recomanen de sotmetre qualsevol dubtes, discrepàncies o conflictes que es presentin arran de l'aplicació o de la interpretació del Conveni al dictamen de la Comissió, abans de plantejar els diversos supòsits davant la jurisdicció competent. La Comissió ha d'emetre el dictamen esmentat amb audiència, en tot cas, de les parts interessades.

## Capítol 2 Condicions Econòmiques

#### Article 13. Salari de Conveni

13.1 Per al període comprès entre l'1 de gener de 2020 i el 31 de desembre de 2020, s'acorda implementar un increment del 0,9% sobre els conceptes retributius i imports que apareixen reflectits en les taules salarials del Conveni col·lectiu.

L'increment del 0,9% es farà efectiu en la nòmina del mes de maig 2020. Els endarreriments s'abonaran, com a molt tard, en la nòmina del mes de setembre de 2020.



13.2. Amb efectes des de l'1 de juliol de 2021 al 31 de desembre de 2021, s'implementa un increment de l'1,4% sobre tots els conceptes retributius i imports que apareixen reflectits en les taules i annexes del Conveni col·lectiu.

13.3. El pagament dels endarreriments corresponents al període des de l'1 de juliol de 2021 al 31 de desembre de 2021 (pagues ordinàries i part proporcional de pagues extraordinàries) s'efectuaran fins el 31 de maig de 2022.

13.4 Així mateix, per l'any 2022, les taules retributives resultants de l'apartat anterior -els fixats per l'any 2021- s'incrementaran de la següent forma:

- Amb un 3% sobre tots els conceptes retributius i imports que apareixen reflectits en les taules i annexes del Conveni col·lectiu.
- El plus dissabte (annex XI) i el plus diumenge i festiu (annex X) tindran un increment addicional de l'1,5%, sobre el 3%.
- El concepte carrera professional (annex XIII) tindrà un increment addicional del 5%, sobre el 3%. Així mateix, el concepte d'incentivació professional (annex XIV) tindrà un increment addicional del 5%, sobre el 3%.
- S'implementa un increment a 31 de desembre de 2022 del 0.5% sobre tots els conceptes retributius i imports que apareixen reflectits en les taules i annexes del Conveni col·lectiu.

13.5 Les taules salarials, tenint en compte les concrecions d'abonament esmentades, dels anys 2020, 2021 i 2022, s'adjunten com annex a aquest Conveni.

13.6 Els imports assenyalats a les taules s'entenen referits a la jornada completa del Conveni, percebent-se a prorata en altre cas.

#### Article 14. Plus de diumenges

L'import del plus de diumenge és el que consta a la taula de l'annex X, per cada hora que es treballi entre les 0 i les 24 hores del diumenge.

En el cas de coincidir un festiu especial en diumenge, prevaldrà el plus de festiu especial sobre aquest. El plus de diumenges es percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

#### Article 15. Plus de dissabtes

L'import del plus de dissabte és el que consta a la taula de l'annex XI, per cada hora que es treballi entre les 0 i les 24 hores del dissabte.

En el cas de coincidir un festiu especial o intersetmanal en dissabte, prevaldrà el plus de festiu sobre aquest. El plus de dissabtes es percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

#### Article 16. Deducció per manteniment i allotjament

Cal efectuar al personal afectat a aquest Conveni que gaudeixi del benefici de manteniment i allotjament, en règim total o parcial, les deduccions mensuals del salari, que s'estableixen a l'annex III.

Article 17. Plus de compensació d'ajut familiar

17.1 Les quantitats que figuren en l'annex IV s'abonaran a tot el personal que tinguin al seu càrrec cònjuge o fills menors de 18 anys que no treballin, o pare, mare i/o afins que convisquin al seu domicili, al seu càrrec. La prestació per cònjuge s'aplicarà també en els casos de parelles de fet reconegudes com a tals en la legislació catalana sobre parelles de fet.

Aquest plus, en cas que es generi dret a percebre'l per part de la persona treballadora, es percebrà íntegra, no proporcional a la jornada treballada.

17.2 Discapacitats: Percebran un plus segons annex V, la persona treballadora la persona treballadora que tingui al seu càrrec cònjuge o fills/filles discapacitats, físics, psíquics o sensorials, reconeguts per la Seguretat Social, que doni dret a la prestació de protecció a la família.

La percepció d'aquesta prestació per cadascuna de les persones discapacitades és incompatible en tot cas amb la prestació general d'ajuda familiar establerta en aquest article, per a aquests familiars.

Article 18. Antiguitat

18.1 Aquest plus es retribuirà, en la quantia que s'indica a les taules de l'annex VI.

18.2 Aquest import es retribuirà en les 12 mensualitats i en les 2 pagues extraordinàries.

18.3 Es considera el dret a percebre-la a partir del dia d'ingrés a l'empresa, sigui quina sigui la modalitat contractual que s'hagi pactat.

18.4 Aquestes quantitats es refereixen a la jornada completa establerta en el Conveni i es percebran prorratejades en un altre cas.

Article 19. Premi de fidelitat

S'estableix un premi de fidelitat en els termes següents:

19.1 El personal que durant tota la vigència d'aquest Conveni o els successius, compleixi vint-i-cinc anys de permanència a la empresa, tindran dret, al consolidar l'antiguitat, a un premi consistent en un mes de vacances, addicional al que tenen per dret de gaudir en aquell any. La persona treballadora podrà substituir aquest premi per la seva compensació en metàl·lic.

19.2 Les empreses que tinguin més d'una persona treballadora que compleixi aquests requisits, podran aplicar aquests premis esglaonadament.

19.3 Tota persona treballadora amb una antiguitat en l'empresa de més de deu anys, en el cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o acomiadament objectiu, que determini en ambdós casos l'extinció del contracte, tindran dret a aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de vint-i-cinc anys, establert amb caràcter general.

19.4 A petició de la persona treballadora i previ acord entre les parts es podrà optar per la seva compensació en metàl·lic, sigui total o parcial, en aquest últim cas la resta es compensarà amb temps de descans.

Igualment es podrà acordar el gaudiment del temps de descans en un o més períodes diferents en el transcurs de dos anys a partir de que es genera el dret.

19.5 La persona treballadora que es jubili parcialment rebrà l'import del premi de fidelitat proporcional a la seva jornada històrica.

## Article 20. Hores extraordinàries

20.1 Les hores extraordinàries, quan siguin retribuïdes, ho seran amb un 25% sobre el valor de l'hora ordinària.

20.2 Es recorda a les empreses i al personal que el límit legal establert per a la realització d'hores extraordinàries és de 80 hores l'any.

## Article 21. Pagues extraordinàries de juny i desembre

Les 2 gratificacions extraordinàries respectives, equivalents al valor d'una mensualitat del salari de Conveni més l'antiguitat, s'han de pagar els mesos de juny i desembre a tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les gratificacions esmentades s'han de fer efectives: la primera abans del 20 del mes de juny, i la segona abans del 22 de desembre.

Cal pagar la part proporcional del valor d'aquestes gratificacions d'acord amb el temps treballat, en prorrateig anual, per la qual cosa la de desembre s'estén de gener a desembre i la de juny, de juliol a juny. En cas d'acord entre empresa i treballador/a es podrà distribuir el sou anual marcat per aquest Conveni en 12 mensualitats.

## Article 22. Plus transport

22.1 Les empreses hauran d'abonar al les seves persones treballadores el plus transport d'acord amb les taules especificades a l'annex VII.

22.2 Correspondrà el plus de jornada continuada sempre que el personal de jornada partida gaudeixi de manutenció al centre.

## Article 23. Plus distància

Les empreses han de pagar al personal que resideix fora del municipi on s'ubica el centre de treball, l'import dels viatges que fa amb els mitjans habituals de transport públic.

Quan no hi hagi transport públic en horari laboral de la persona treballadora entre el municipi de residència del personal i el del centre de treball, s'abonarà l'import de 0,18€ per quilòmetre, prenent com a referència la distància oficial entre municipis.

Si una persona treballadora resident al municipi on s'ubica el centre de treball canvia la seva residència a un altre municipi, no té dret a aquest plus.

La percepció del plus de distància és incompatible amb la del plus de transport.

## Article 24. Plus de responsabilitat, supervisió o comandament

24.1 Es defineix com un plus funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques d'especial responsabilitat, comandament o supervisió.

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

24.3 Aquest plus serà com a mínim equivalent a un 10% del seu salari base.

Article 25. Uniformes

Les empreses han de facilitar amb periodicitat anual, els uniformes que calguin segons les normes de cada centre. Les comeses de rentar i planxar aquests uniformes són a càrrec de l'empresa.

Així mateix i amb la mateixa periodicitat, caldrà facilitar els complements que calguin, com ara mitges i calçat, a cada membre del personal.

Sense perjudici d'establir la periodicitat anual per a la seva reposició es substituiran en tot cas, quan sigui necessari per deterioració d'aquests.

El personal està obligat a dur l'uniforme complet, a tota hora, dins el recinte del centre de treball.

No es farà cap discriminació per raons de gènere o talles.

Article 26. Dietes

Es retribuiran al personal que acrediti que hi té dret, d'acord amb els annexos VIII.

El personal ha de rebre la dieta completa en cas que pernocti fora del seu domicili habitual.

Article 27. Quilometratge

Per a aquelles persones treballadores que durant la prestació de serveis haguessin de desplaçar-se, emprant els seus propis mitjans de transport i per tant fent un ús professional d'un vehicle particular, se'ls hi abonarà una quantitat equivalent a 0,19€/quilòmetre i aquelles despeses de pàrquing i peatge que siguin justificades, per les despeses del desplaçament del centre habitual de treball fins allà on s'hagin de prestar els serveis i la tornada, si s'escau. Aquest article entrarà en vigor el 01/01/2022.

Article 28. Plus nocturnitat

El plus de nocturnitat consistirà en un 25% del salari Conveni al que fa referència l'art. 13 del present Conveni a l'annex II.

Aquest plus s'abonarà proporcionalment a les hores treballades en el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores, llevat que el salari s'hagi establert atenent a què el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa. En l'esmentat annex II, es reflexa el plus de nocturnitat en valors mensuals i jornada completa en horari nocturn.

Article 29. Festius especials

Pel seu especial significat, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'Any. El personal que presti serveis des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 de desembre fins la finalització del torn de tarda del dia 25, i des de l'inici del torn de nit del dia 31 de desembre a l'1 de gener, fins la finalització del torn de tarda del dia 1, percebran un plus econòmic en les següents condicions:

- a) Si es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% sobre el valor del dia.
- b) Si no es gaudeix de descans compensatori, serà del 100% del qual li correspon cobrar segons l'article 33.4 d'aquest Conveni.

Article 30. Rebut salaris

És una obligació ineludible que es confeccionin els rebuts de salari en els models oficials o en els substitutius degudament autoritzats. Aquests rebuts han d'indicar tots els conceptes retributius meritats pel personal, degudament desglossats en conceptes individuals, i han d'especificar les

retencions aplicades i les prestacions de la Seguretat Social pagades, i també les bases per les quals es cotitza a la Seguretat Social. Cal lliurar-ne el duplicat a la persona treballadora

Amb l'objectiu d'afavorir la simplicitat, els augments retributius atorgats per aquest Conveni, s'han d'integrar en els conceptes corresponents, sense que s'hagin de desglossar.

Al rebut de salaris ha de constar el grup i nivell a que pertany la persona treballadora.

Alba Hde  
CCOO

### Capítol 3 Condicions Laborals

#### Article 31. Jornada i horari

31.1 La jornada laboral d'aquest Conveni s'estableix en 1.734 hores per a torns de dia i 1.714 hores per a torns de nit.

31.2 Es respectaran les condicions particulars més beneficioses existents en l'actualitat en la matèria.

31.3 Amb efectes de l'any 2022, s'implementa una reducció equivalent a una jornada habitual de treball, per a les persones treballadores amb una edat de 55 o més anys. Les persones treballadores hauran de pre-avisar almenys amb cinc dies d'antelació, llevat casos d'urgència.

#### Article 32. Atenció continuada per a facultatius

Per donar cobertura al funcionament continuat i permanent dels establiments sanitaris i/o d'atenció a les urgències i emergències mèdiques, el personal podrà fer una jornada complementària que sumada a la jornada ordinària no excedirà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput quadrimestral.

No computarà en aquesta durada màxima, els períodes en què el personal estigui en situació de localització, llevat que la seva presència física en el centre sigui requerida, i per l'exacta durada d'aquesta.

S'implanta una retribució específica per hora treballada en atenció continuada de presència en dies laborables, diumenges i/o festius, segons l'annex XII.

La jornada complementària no tindrà en cap cas consideració de jornada extraordinària.

#### Article 33. Diumenges i festius

33.1 Es garanteix a tot el personal afectat per aquest Conveni gaudir en forma alterna de 2 de cada 4 diumenges.

33.2 S'aplicarà el calendari de dies festius establert pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

33.3 El calendari laboral a cada centre s'establirà amb periodicitat anual, prèvia consulta al Comitè d'empresa i/o Delegats del personal dins del primer trimestre de cada any, a partir de la signatura del Conveni.

33.4 Les hores treballades en dia festiu intersetmanal que no tinguin descans compensatori, s'abonaran amb un 75% de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària.

33.5 Les hores treballades en dia festiu intersetmanal que tinguin descans compensatori es retribuiran segons la taula de l'annex X.

Article 34. Vacances

34.1 El període de gaudiment preferentment per la persona treballadora serà de maig a octubre, ambdós inclosos. En aquest cas, es gaudirà de 30 dies naturals. Si no és possible gaudir-les durant el període esmentat, les vacances seran de 34 dies naturals.

34.2 En el moment d'establir els calendaris de vacances, de comú acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, es tindran en compte les sol·licituds fetes pel personal individualment de fraccionament de les vacances en 2 períodes (a petició de la persona treballadora i previ acord entre les parts les vacances es podran fraccionar en més períodes). Aquest fraccionament s'establirà de comú acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

34.3.a) Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior 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 previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.

b) En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

34.4 Les vacances començaran sempre en dia laborable per al personal.

34.5 El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, com a mínim, del començament del gaudiment.

Article 35. Festes de Setmana Santa i Nadal

Les persones treballadores tenen dret a 1 dia festiu addicional de descans afegit al calendari oficial de festius a gaudir dins de les 4 setmanes anteriors o posteriors a la Setmana Santa i un altre dia dins de les 4 setmanes anteriors o posteriors al Nadal. Si el gaudiment d'aquests dies festius dins els períodes esmentats no és possible, a petició de la persona treballadora s'ha de compensar econòmicament o amb un altre dia de descans tal i com les altres festes d'entre setmana.

Els dies festius de Setmana Santa i Nadal tindran, la consideració de jornada efectivament treballada.

S'ha de computar el corresponent a la seva jornada habitual, a temps complert per qui estigui contractat a temps complert i a temps parcial per qui ho estigui a temps parcial.

Article 36. Interrupció per descans

36.1 Descans entre jornades. Entre jornada i jornada de treball haurà un descans ininterromput de 12 hores com a mínim.

36.2 Descans setmanal. El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 36 hores, acumulable per períodes de fins 14 dies.

36.3 Descans dins de la jornada. El personal que fa un horari continuat de 12 hores té dret a 45 minuts de descans retribuït dins la seva jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

El personal que fa un horari continuat de més de 5 hores té dret a un descans retribuït de 20 minuts dins la jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

#### Article 37. Incapacitat temporal (IT), Risc durant l'embaràs i lactància materna

##### 37.1 Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral.

En els supòsits d'IT, derivada de malaltia comuna i accident no laboral, les empreses garantirán al seu personal el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebi la totalitat del salari mensual pactat en el present Conveni pels següents períodes:

- a) 30 dies discontinus per any natural,
- i
- b) Fins 90 dies continus per any natural

Només en la situació de baixa per malaltia comuna, i des del segon procés de baixa, existirà una carència de 7 dies que no seran retribuïts, més que amb el que estableix la legislació vigent sense els complements propis de les altres situacions regulades. El total de dies de carència no computaran als efectes dels dies establerts en el paràgraf primer.

##### 37.2 Incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional.

En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional, les empreses garantirán al seu personal el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, rebi la totalitat del salari mensual pactat en el present Conveni fins a un total de 120 dies per any natural, en un o diversos períodes de baixa.

##### 37.3 Situació de risc de l'embaràs i lactància

En la situació de risc de l'embaràs i lactància s'estarà a l'establert a la normativa vigent.

37.4 En qualsevol procés d'incapacitat temporal existeix l'obligatorietat d'aportar els justificants de la baixa mèdica, independentment dels dies que duri el procés. La presentació del justificant s'haurà de fer per qualsevol dels mitjans de comunicació habituals (presencials o no presencials) a l'empresa en un termini màxim de 48 hores.

#### Article 38. Permisos

##### 38.1 Afers propis

a) El personal afectat per aquest Conveni té dret a un permís retribuït de 3 dies per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte dels quals el personal no ha d'aportar cap justificant.

S'ha de computar el corresponent a la seva jornada habitual, a temps complert per qui estigui contractat a temps complert i a temps parcial per qui ho estigui a temps parcial.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència.

b) El personal afectat per aquest Conveni té dret a un permís que no computarà com a jornada efectivament treballada, i per tant caldrà recuperar, de 24 hores per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte a la qual el personal no ha d'aportar cap justificant.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència i hauran de ser acceptades per l'empresa excepte si la necessitat del servei ho impedeix, fet que no podrà impedir el gaudiment del permís dintre de l'any natural.

El permís s'haurà de gaudir en mòduls no inferiors a 4 hores, excepte pacte en contrari. La recuperació d'aquestes hores per part de la persona treballadora s'haurà d'efectuar com a molt tard el primer trimestre de l'any següent.

Aquestes hores s'entendran proporcionals al temps de prestació de servei.

c) El personal afectat per aquest Conveni, amb independència del torn de treball que tingui assignat, tindrà dret a una jornada laboral anual, amb justificació, de permís retribuït per assumptes mèdics (visites i/o proves diagnòstiques) de la persona treballadora o algun dels seus fill/es de fins a 16 anys.

El personal de torn de nit podrà gaudir d'aquest permís la nit anterior o posterior al fet causant.

### 38.2 Matrimoni

El permís en cas de matrimoni és de 15 dies naturals, acumulables al període de vacances. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin, d'acord amb la Llei catalana 25/2010, de 29 de juliol que regula el Llibre 2º del Codi Civil.

Aquest permís s'iniciarà a partir del primer dia laborable efectiu per la persona treballadora posterior a la data de matrimoni o constitució d'unió estable de parella, o en tot cas en les dates que convinguin ambdues parts.

### 38.3 Naixement de fills i/o filles

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare. El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos a l'article 68 del Reial Decret de 24 de juliol de 1889 pel qual es publica el Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. Se n'exclouen aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi. En cas de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i



Alvira H. de la  
CCOO

exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. Això no obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin per reglament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix la adopció. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

#### 38.4. Permís per malaltia o accident greu o hospitalització de familiars

El permís és de 2 dies, ampliable a 7, si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilòmetres, per malaltia o accident greu o hospitalització del cònjuge, fill/filla, pare o mare d'un o de l'altre cònjuge, nets/nétes, avis o germans/germanes. El parentiu s'ha d'entendre tant per

consanguinitat com per afinitat fins el segon grau. En tot cas també es considerarà malaltia greu aquella que exigeixi intervenció quirúrgica amb anestèsia general o epidural.

Es té dret també a aquest permís en cas de intervenció quirúrgica o prova diagnòstica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

La persona treballadora podrà escollir quan gaudir aquest permís d'entre tots els dies que duri la hospitalització o el repòs domiciliari als que es fa referència en aquest article.

En el cas del permís de dos dies la persona treballadora podrà gaudir d'aquest permís de forma continua o discontinua, de entre tots els dies en que duri la hospitalització o el repòs domiciliari.

#### 38.4.bis Permís per urgències

Quan una persona treballadora hagi d'acompanyar a un familiar de fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, i aquest requereixi una atenció superior a 6 hores al servei d'urgències, podrà gaudir del permís pel temps necessari, incloent el desplaçament al domicili, sempre que la causa d'aquesta assistència no doni dret al permís per hospitalització, no sent compatibles aquests dos permisos.

#### 38.5 Permís per defunció

En cas de defunció dels familiars esmentats a l'apartat 38.4r, el permís és de 2 dies, també ampliables a 5 si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilometres del seu domicili. El permís de defunció per cònjuge o parella estable legalment constituïda segons la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre 2n del Codi Civil de Catalunya, fill/filla serà de 5 dies laborables, també ampliable a 7 laborables si el personal ha d'efectuar un desplaçament de més de 90 quilometres del seu domicili.

El permís regulat en aquest article es podrà gaudir a partir del primer dia laborable efectiu de la persona treballadora posterior a la defunció del familiar.

#### 38.6 Permís trasllat de domicili

Per trasllat de domicili habitual, el permís és d'1 dia.

El permís regulat en aquest article es podrà gaudir el primer dia laborable efectiu de la persona treballadora posterior al trasllat de domicili.

#### 38.7 Permís deure inexcusable de caràcter públic i personal

Cal donar un permís, pel temps indispensable, per donar compliment a un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu.

#### 38.8 Permís exàmens

També s'han de concedir els permisos necessaris per a concórrer a exàmens, com també una preferència per triar el torn de feina si aquest és el règim instaurat a l'empresa, en cas que cursi regularment estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, tenint en compte que només es retribueixen aquells permisos que corresponen a 10 dies per any natural.

El personal gaudeix d'aquest permís el dia natural sencer en què té l'examen, si presta serveis al centre en jornada diürna. Si treballa al torn de nit, gaudeix del permís la nit abans del dia de l'examen.

Els exàmens de proves d'accés a cicles formatius o titulacions acadèmiques oficials o per a la realització d'exàmens d'oposició pública donen dret a aquest permís que en cap cas serà retribuit.

### 38.9 Permís temps indispensable exàmens prenatal i tècniques preparació part

Es tindrà dret a gaudir de permís per temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i social previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, que en tots els casos, que hagin de fer dins la seva jornada laboral.

38.10 Els permisos a que fa referència aquest article, si es gaudeixen, tenen a tots els efectes la consideració de jornada de treball efectiu, llevat de l'establert a l'art. 38.1.b) d'aquest Conveni.

38.11 Quan una persona treballadora gaudeix d'un permís retribuït i que computa com a jornada efectivament treballada, el gaudiment del dia ha de computar per l'equivalent a la jornada efectiva de la persona treballadora.

38.12 En tots els permisos regulats en aquest article i en què no s'hagi fet referència expressament al personal del torn de nit, aquest podrà gaudir d'aquests permisos la jornada anterior, sempre que sigui possible l'anticipació del mateix, o jornada posterior al fet causant.

### Article 39. Excedència especial per tenir cura de menors o familiars

El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 4 anys per tenir cura de cada fill/a, 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 tindrà dret el personal a una excedència de duració no superior a 2 anys per atendre a un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no es pugui valer per si mateix, sempre que no desenvolupi cap activitat retribuïda. Aquesta excedència que podrà gaudir-se de forma fraccionada constitueix un dret individual del personal, homes o dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa 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 personal romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència, a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

El personal contractat com a interí per a substituir a una persona treballadora durant el període de baixa per maternitat té prorrogat automàticament el seu contracte d'interinitat durant tot el temps de l'excedència, sense que calgui cap especificació ni aclariment al contracte subscrit a aquest efecte.

Les excedències regulades en aquest article s'han de sol·licitar sempre per escrit, amb 15 dies d'antelació com a mínim, respecte a la data en què comença. L'empresa ha de comunicar la concessió, també per escrit, en el termini dels 5 dies següents.

Les excedències regulades en aquest article, no es retribueixen però si computen a l'efecte de l'antiguitat. Al final del segon any d'excedència, tindrà dret a reincorporar-se automàticament al seu lloc de treball amb les mateixes condicions que tenia abans. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup.

Article 40. Excedències voluntàries

40.1 Excedència voluntària

El personal amb un any de servei pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos, ni superior a 5 anys, el temps que dura aquesta situació no es computa a cap efecte.

Aquesta sol·licitud s'haurà de presentar per escrit amb un mínim de un mes d'antelació a la data prevista per l'inici. Per la petició de les prorrogues també s'estableix el preavis d'un mes.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim, aquesta podrà prorrogar-se anualment fins el límit.

L'excedència sempre s'ha de considerar atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa mentre aquesta duri, i no es pot utilitzar per prestar serveis en empreses o institucions que apliquin aquest Conveni.

Si el personal no sol·licita el reingrés o pròrroga un mes abans que se li acabi l'excedència, se'l dona de baixa definitiva a l'empresa. Si sol·licita el reingrés, està condicionat al fet que hi hagi una vacant a l'empresa del mateix grup professional.

El personal amb una excedència voluntària reconeguda ha de cobrir un nou període de, com a mínim, 4 anys de serveis efectius a l'empresa, abans de poder-se acollir a una altra excedència de la mateixa naturalesa.

El personal que exerceixi tasques sindicals d'àmbit local o superior poden sol·licitar a l'empresa de passar a una situació d'excedència, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del lloc de treball, i s'ha de reincorporar a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a comptar de la cessació del seu càrrec, amb un preavis de 15 dies, com a mínim, respecte a la data de reincorporació.

El personal que presti serveis en règim de voluntariat no retribuït per a organitzacions no governamentals, tindrà dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del seu lloc de treball, que no computarà a efectes d'antiguitat, per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El personal haurà de sol·licitar la seva reincorporació abans que finalitzi el període d'excedència atorgat. Aquesta no es podrà tornar a sol·licitar fins passats 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència atorgada per aquest motiu.

40.2 Excedència no retribuïda

Tan mateix el personal amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any tindran dret a una excedència no retribuïda per un any natural que no computarà a efectes d'antiguitat, i tindrà una durada mínima d'un mes i màxima de tres mesos. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i no podrà ser utilitzada per prestar serveis en empreses o institucions que apliquin aquest Conveni. No es podrà sol·licitar de maig a setembre de cada any. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà rebre una nova fins passats 12 mesos. A la finalització del període d'aquesta excedència el personal tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball, en les mateixes condicions.

40.3 Excedència emergències mundials

Es podrà sol·licitar una excedència d'un mínim de 15 dies i un màxim d'un mes, amb reserva de lloc de treball, per aquelles persones treballadores que formin part dels equips d'emergències mundials reconeguts per organismes internacionals.

Per raons organitzatives, i donat els curts terminis de preavis que es donen en aquest tipus de situacions, les persones treballadores que vulguin acollir-se a aquesta excedència,

necessàriament, hauran de comunicar a les empreses que formen part d'aquests equips especials d'emergències mundials en el moment de la seva adscripció als equips.

Si es donés el cas que dues o més persones d'un mateix departament estiguessin adscrites a aquests equips d'emergències mundials i sol·licitessin aquesta excedència al mateix temps, les empreses, per raons organitzatives, podran denegar la sol·licitud d'alguna de les persones treballadores.

#### Article 41. Pauses i reduccions de jornada

##### 41.1 Per a la lactància de fill/a

Per a la lactància de fill/a menor de 9 mesos, el personal té dret a una pausa d'una hora a la feina, que pot dividir en 2 fraccions. En cas de part o adopció múltiple s'estarà al que disposa l'article 37.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

El personal 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 persones treballadores de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat d'acumulació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convinguin. Si la persona treballadora causés baixa definitiva a l'empresa abans dels nou mesos següents al part se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

S'estableix així mateix la possibilitat d'acumular, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

##### 41.2 Naixement de fills/es prematurs/res

En el supòsit de naixement de fills/es prematurs/es o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats/des després del naixement, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Tanmateix, podrà reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de salari. Pel gaudiment d'aquest permís s'estarà al previst a l'article 37.5 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

##### 41.3 Per cura d'un menor de 12 anys o discapacitat

Qualsevol persona treballadora que tingui cura directa d'un menor de 12 anys o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial sempre que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral com a mínim d'un octau i com a màxim de la meitat, amb la disminució corresponent del salari.

##### 41.4 Per cura d'un familiar

El mateix dret es reconeix a qui tingui cura d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no desenvolupi cap activitat i que per raons d'edat, accident o malaltia estigui incapacitat i no es pugui valer per si mateix.

41.4 bis El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el/la fill/a o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els 23 anys.

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

#### Article 42. Garanties en cas d'arrest

Es reserva el lloc de treball al personal detingut o privat de llibertat pel temps que sigui, en el cas de sobreseïment o sentència en ferm absolutòria. A aquest efecte, s'entén que es pot reincorporar al lloc que ocupi idòniament. S'haurà de respectar en cada moment el salari que correspon a la seva categoria professional.

#### Article 43. Condicions laborals del personal intern

El personal intern és subjecte als mateixos drets i deures que la resta del personal. La jornada laboral és la mateixa, i cal retribuir-ne qualsevol prolongació com a hores extraordinàries. Fora de les hores de feina no pot romandre a les dependències de la feina, llevat que hi estigui autoritzat.

#### Article 44. Assistència mèdica

Les empreses afectes a aquest Conveni, sempre que tinguin un concert amb CatSalut, han de prestar assistència mèdica gratuïta al seu personal, incloent-hi els beneficiaris de la tarja sanitària, dins les especialitats que hagin concertat.

En cas que no es pugui aportar l'autorització de visita per part del Servei Català de la Salut, les empreses han d'efectuar el 50% de descompte de les consultes i exploracions que es facin al personal, com també al cònjuge, avis, pares, fills o germans, sempre que convisquin al mateix domicili que el personal i que siguin a càrrec seu.

L'ingrés en els centres sociosanitaris ha de ser prèviament acceptat per les comissions corresponents.

#### Article 45. Seguretat i Salut laboral

L'empresari té el deure de protegir la salut de las persones treballadores davant dels riscos laborals. Per a això garantirà la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb la feina. En aquests sentit prendrà totes les mesures que siguin necessàries d'acord amb el següent:

Dret a la protecció enfront dels riscos laborals. ( art. 14 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals)

45.1.1 Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'esmentat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció de les persones treballadores davant els riscos laborals. Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals incloent les modificacions aportades per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de Reforma del Marc Normatiu de la Prevenció de Riscos Laborals, formen part del dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

45.1.2 En compliment del deure protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de Pla de Prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització del treball.

45.1.3 L'empresari haurà de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

45.1.4 Les obligacions de les persones treballadores establertes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a persones treballadores o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això li eximeixin del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que pugui exercitar, si s'escau, contra qualsevol altra persona.

45.1.5 El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no hauran de recaure de cap manera sobre les persones treballadores

#### 45.2 Principis de l'acció preventiva.

45.2.1 L'empresari aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article anterior, conforme als següents principis generals:

a) Evitar els riscos

- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica
- f) Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill
- g) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball
- h) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual
- i) Donar les degudes instruccions a les persones treballadores.

45.2.2 L'empresari prendrà en consideració les capacitats professionals de les persones treballadores en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.

45.2.3 L'empresari adoptarà les mesures necessàries a fi de garantir que només les persones treballadores que hagin rebut informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

45.2.4 L'efectivitat de les mesures preventives haurà de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre la persona treballadora. Per a la seva adopció es tindran en compte els riscos addicionals que poguessin implicar determinades mesures preventives, les quals només podran adoptar-se quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels quals es pretén controlar i no existeixin alternatives més segures.

45.2.5 Podran concertar operacions de segur que tinguin com fi garantir com àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball, l'empresa respecte /de les seves persones treballadores.

45.3 Pla de Prevenció de Riscos laborals. (art. 16 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals)

45.3.1 La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals a que es refereix el paràgraf següent. Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

45.3.2 Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos, que podran ser portats a terme per fases de forma programada, són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.



#### 4.4 Informació, formació, consulta i participació de les persones treballadores.

Un dret genèric de totes les persones treballadores és tenir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, en compliment d'aquest deure de protecció l'empresari garantirà a les persones treballadores el dret a:

##### 45.4.1 Informació sobre:

- Els riscos per a la seguretat i la salut en el treball tant aquells que afectin a l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior

En les empreses que contin amb representants de les persones treballadores, la informació es facilitarà per l'empresari a les persones treballadores mitjançant aquests representants; no obstant, deurà informar-se directament a cada persona treballadora dels riscos específics del seu lloc de treball o funció. Cada centre de treball facilitarà a les persones treballadores un protocol d'actuació clar, concret i detallat d'actuació en cas d'exposició accidental a productes biològics i bio-perillosos.

Aquest protocol haurà de ser d'utilitat o funció pràctica en cas d'accident, independentment de quin sigui el punt on es produeix, el torn o el lloc de treball.

##### 45.4.2 Formació:

- La persona treballadora rebrà una formació teòrica/pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, tant al ser contractat (en qualssevol modalitat o durada d'aquest) com per canvi de les condicions de treball o funcions que ocupi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.
- La formació deurà estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador/a, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.
- Serà impartida dins la jornada de treball o descomptant-les de la jornada laboral.

##### 45.4.3 Consulta i participació

L'empresari haurà de consultar a les persones treballadores, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

- a planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació de les persones treballadores encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- La designació de les persones treballadores encarregades de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació que es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

- e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- g) L'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MATEPSS).

En les empreses que tinguin representants de les persones treballadores, les consultes que es refereix l'apartat anterior es portaran a terme amb aquests representants. L'elecció de les MATEPSS per part de l'empresa es realitzarà prèvia consulta als representants de les persones treballadores, tal com està contemplat en el Reial Decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre Col·laboració de les Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la seguretat social, en el seu article 61.

#### 45.5 Obligacions de la persona treballadora.

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

Les persones treballadores, conforme a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran en particular de:

45.5.1 Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.

45.5.2 Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

45.5.3 No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.

45.5.4 Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i a les persones treballadores designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

45.5.5 Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores en el treball.

45.5.6 Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

L'incompliment per les persones treballadores de les obligacions en matèria de prevenció de riscos que es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

#### 45.6 Vigilància de la salut

45.6.1 L'empresari garantirà a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos específics del lloc de treball.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants de les persones treballadores, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres persones treballadores o per a d'altres relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas es deurà optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties a les persones treballadores i que siguin proporcionals al risc.

Les persones treballadores i els seus representants 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.

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

45.6.3 Els resultats de la vigilància a que es refereix l'apartat anterior seran comunicats a les persones treballadores afectats.

45.6.4 Les dades relatives a la vigilància de la salut de les persones treballadores no podran ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en perjudici de la persona treballadora.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que portin a terme la vigilància de la salut de les persones treballadores, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés de la persona treballadora.

No obstant l'anterior, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament la seva funcions en matèria preventiva.

45.6.5 En els supòsits que la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret de les persones treballadores a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser perllongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinin.

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

#### 45.7 Risc greu i imminent.

45.7.1 Segons l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, quan les persones treballadores estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari estarà obligat a:

a) Informar com més aviat millor a totes les persones treballadores afectades sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que, si s'escau, deguin adoptar-se en matèria de protecció.

b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, les persones treballadores puguin interrompre la seva activitat i, si fos necessari, abandonar immediatament el lloc de treball. En aquest supòsit no podrà exigir-se a les persones treballadores que repreguin la seva activitat mentre persisteixi el perill, excepte excepció degudament justificada per raons de seguretat i determinada reglamentàriament.

c) Disposar el necessari perquè la persona treballadora que no pogués posar-se en contacte amb el seu superior jeràrquic, davant una situació de perill greu i imminent per a la seva seguretat, la d'altres treballadors/es o la de tercers a l'empresa, estigui en condicions, tenint en compte els seus coneixements i els mitjans tècnics posats a la seva disposició, d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill.

45.7.2 D'acord amb el previst a l'apartat 1 de l'article 14 de la present Llei, la persona treballadora tindrà dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball, en cas necessari, quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

45.7.3 Quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 d'aquest article l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores, la representació legal d'aquests podran acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat de les persones treballadores afectats per aquest risc. Tal acord serà comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord que es refereix el paràgraf anterior podrà ser adoptat per decisió majoritària dels Delegats de Prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida a l'òrgan de representació del personal.

45.7.4 Les persones treballadores o la seva representació no podran patir perjudici algun derivat de l'adopció de les mesures que es refereixen els apartats anteriors, llevat que haguessin obrat de mala fe o comès negligència greu.

45.8 Protecció de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos.

45.8.1 L'empresari garantirà de manera específica la protecció de les persones treballadores 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. Les persones treballadores no seran emprades 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, les persones treballadores 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.

45.8.2 Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació de les persones 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.

#### 45.9 Protecció de la maternitat i la lactància

45.9.1 L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals 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.

45.9.2 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 de les persones treballadores, 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 i d'acord amb el que es disposa en l'article 26.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, 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 i risc durant la lactància natural dels fills menors de nou mesos, contemplada en l'article 45.1.d) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, 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.

Quan la treballadora embarassada no pogués prestar serveis de conformitat amb el disposat en aquest article, les empreses garantirán el complement necessari perquè, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social percebin la totalitat del salari establert en el present Conveni fins a un total de cent vint dies per any natural, en un o diversos períodes de suspensió de contracte.

45.9.3 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.

45.9.4 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

avis a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

#### 45.10 Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal.

45.10.1. Les persones treballadores amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, hauran de gaudir del/de les mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que les restants persones treballadores de l'empresa a la qual presten els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les assenyalades en el paràgraf anterior no justificarà en cap cas una diferència de tracte pel que fa a les condicions de treball, en quant a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les seves disposicions de desenvolupament s'aplicaran plenament a les relacions de treball assenyalades en els paràgrafs anteriors.

45.10.2 L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, les persones treballadores que es refereix l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals vagin a estar exposats, en particular quant a la necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball a cobrir, així com sobre les mesures de protecció i prevenció enfront dels mateixos.

Les esmentades treballadores rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals vagin a estar exposats.

45.10.3 Les persones treballadores a que es refereix el present article tindran dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes establerts en l'article 22 de la LPRL i en les seves normes de desenvolupament.

45.10.4 L'empresari deurà informar a les persones treballadores designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si escau, al servei de prevenció previst en l'article 31 de la LPRL de la incorporació de les persones treballadores a que es refereix el present article, en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seves funcions respecte de totes les persones treballadores de l'empresa.

45.10.5 En les relacions de treball mitjançant empreses de treball temporal, l'empresa usuària serà responsable de les condicions d'execució del treball en tot el relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores. Correspondrà, a més, a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació previstes als apartats 2 i 4 del present article.

L'empresa de treball temporal serà responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que s'estableixen als apartats 2 i 3 d'aquest article. A tal fi, i sense perjudici del disposat en el paràgraf anterior, l'empresa usuària haurà d'informar a l'empresa de treball temporal, i aquesta a les persones treballadores afectats, abans de l'adscripció dels mateixos, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a ocupar i de les qualificacions requerides.

L'empresa usuària deurà informar a la representació de les persones treballadores a la mateixa de l'adscripció de les persones treballadores posats a disposició per l'empresa de treball temporal. Les esmentades treballadores podran dirigir-se a aquests representants en l'exercici dels drets reconeguts en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

### 45.11 Coordinació d'activitats empresarials

45.11.1 Quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats persones treballadores de dues o més empreses, aquestes deuran cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. A tal fi, establiran els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre els mateixos als seus respectius treballadors/es, en els termes previstes en l'apartat 1 de l'article 18 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

45.11.2 L'empresari titular del centre de treball adoptarà les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupin activitats en el seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectives persones treballadores.

45.11.3 Les empreses que contractin o subcontractin amb d'altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquelles i que es desenvolupin en els seus propis centres de treball deuran vigilar el compliment per aquests contractistes i sub-contractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals.

45.11.4 Les obligacions consignades a l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals seran també d'aplicació, respecte de les operacions contractades, en els supòsits que les persones treballadores de l'empresa contractista o sub-contractista no prestin serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquestes persones treballadores hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal.

45.11.5 Els deures de cooperació i d'informació i instrucció recollits als articles 43.11.1 i 2 d'aquest Conveni seran d'aplicació respecte de les persones treballadores autònoms que desenvolupin activitats en aquests centres de treball.

45.11.6 Les obligacions previstes en la coordinació d'activitats empresarials estan desenvolupades i regulades reglamentàriament pel Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

### 45.12 Delegats de prevenció

45.12.1 Els Delegats de Prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

45.12.2 Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstes en les normes que es refereix l'article anterior, conforme a la següent escala:

|  |   |
|--|---|
| Treballadors/es: Delegats de prevenció |   |
| De 50 a 100 treballadors/es            | 2 |
| De 101 a 500 treballadors/es           | 3 |
| De 501 a 1000 treballadors/es          | 4 |
| De 1001 a 2000 treballadors/es         | 5 |

A les empreses de fins a trenta persones treballadores el Delegat/da de Prevenció serà el Delegat/da de Personal. En les empreses de trenta-una a quaranta-nou persones treballadores haurà un Delegat/da de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

45.12.3 A l'efecte de determinar el nombre de Delegats de Prevenció es tindran en compte els següents criteris:

- a) Les persones treballadores vinculades per contractes de durada determinada superior a un any es computaran com persones treballadores fixes de plantilla.
- b) Els contractats per terme de fins a un any es computaran segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada dos-cents dies treballats o fracció es computaran com una persona treballadora més.

45.13 Competències i facultats dels Delegats de Prevenció

45.13.1 Són competències dels Delegats de Prevenció:

- a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació de les persones treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A les empreses que, d'acord amb el disposat en l'apartat 2 de l'article 38 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, no contin amb Comitè de Seguretat i Salut per no arribar al nombre mínim de persones treballadores establert a aquest efecte, les competències atribuïdes a aquell en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals seran exercides pels Delegats de Prevenció.

45.13.2 En l'exercici de les competències atribuïdes als Delegats de Prevenció, aquests estaran facultats per a:

- a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos en l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, als Inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.
- c) Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut de les persones treballadores una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'ells, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.
- d) Rebre de l'empresari les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels



organismes competents per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, sense perjudici del disposat en l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb les persones treballadores, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.

f) Aconseguir de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores, podent a tal fi efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió en el mateix.

g) Proposar a l'òrgan de representació de les persones treballadores l'adopció de l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

45.13.3 Els informes que hagin d'emetre els Delegats de Prevenció a tenor del disposat en la lletra c) de l'apartat 1 d'aquest article deuran elaborar-se en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la seva decisió.

45.13.4 La decisió negativa de l'empresari a l'adopció de les mesures proposades pel delegat de Prevenció a tenor del disposat en la lletra f) del 43.13.2. d'aquest article deurà ser motivada

45.14 Garantia i sigil professional dels Delegats de Prevenció. (37 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals)

45.14.1 El previst en l'article 68 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als Delegats de Prevenció en la seva condició de representants de les persones treballadores.

El temps utilitzat pels Delegats de Prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes en aquesta Llei serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) del citat article 68 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del nombre 2 de l'article 45.13.2.

45.14.2 L'empresari haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

La formació es deurà facilitar per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i deurà adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.

45.14.3 Als Delegats de Prevenció els serà d'aplicació el disposat en l'apartat 2 de l'article 65 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors pel que fa al sigil professional i degut respecte de les informacions a que tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

#### 45.15 Serveis de prevenció.

Són el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores, assessorant i assistint per a això a l'empresari, a les persones treballadores i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats.

45.15.1 Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents i referent a:

- El disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció en l'empresa.
- L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut de les persones treballadores en els termes previstos en l'article 16 d'aquesta Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals
- La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
- La informació i formació de les persones treballadores.
- La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- La vigilància de la salut de les persones treballadores en relació amb els riscos derivats del treball.

45.15.2 El servei de prevenció tindrà caràcter interdisciplinari, havent de ser els seus mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per a això, la formació, especialitat, capacitació, dedicació i nombre de components d'aquests serveis, així com els seus recursos tècnics, deuran ser suficients i adequats a les activitats preventives a desenvolupar, en funció de les següents circumstàncies:

- Grandària de l'empresa
- Tipus de risc als quals puguin trobar-se exposats les persones treballadores
- Distribució de riscos en l'empresa

45.15.3 Es constituïran Serveis de Prevenció Propis (SPP) en totes les empreses a partir de 250 persones treballadores segons regula el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció i les seves característiques mínimes seran les següents:

- a) Hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives.
- b) El SPP haurà de comptar amb dos de les especialitats o disciplines preventives de medicina del treball, Seguretat en el treball, Higiene Industrial i Ergonomia i Psicologia aplicada.
- c) Les activitats preventives que no siguin assumides a través del SPP deuran ser concertades amb un o més serveis de prevenció.
- d) El concert amb SP aliens es farà prèvia consulta al/la delegat/da de prevenció. Els SP hauran de identificar les seves disponibilitats per a la informació, consulta, intervenció o actuacions que necessitin els delegats/des de prevenció.

#### 45.16 Comitè de Seguretat i Salut

45.16.1 El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

45.16.2 Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball que contin amb 50 o més persones treballadores tr. El Comitè estarà format pels Delegats de Prevenció, per una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa. En les mateixes condicions podran participar per les persones treballadores de l'empresa que contin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.

45.16.3 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que contin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb les seves persones treballadores la creació d'un Comitè Intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

#### 45.17 Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

45.17.1 El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A aquest efecte, dins ell es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals modificat

per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

45.17.2 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per a:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.

b) Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física de les persones treballadores, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

45.17.3 A fi de donar compliment al disposat en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals respecte de la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es podrà acordar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut o, en defecte d'això, dels Delegats de Prevenció i empresaris de les empreses que manquin d'aquests Comitès, o altres mesures d'actuació coordinada.

#### 45.18 Mesures d'emergència

L'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a la mateixa i a fi de donar compliment al que s'estableix en el article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, deurà analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de les persones treballadores, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si escau, el seu correcte funcionament. El citat personal deurà posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari deurà organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que quedi garantida la rapidesa i eficàcia de les mateixes.

#### 45.19 Violència cap als professionals

Sense perjudici de les mesures preventives que s'adoptin per tal d'evitar situacions de violència en el lloc de treball contra el personal, provocades per pacients/usuaris o bé pels seus familiars o persones vinculades (persones sense relació familiar que acompanyen al pacient/usuari), quan el personal sigui víctima d'un episodi de violència durant l'exercici de les seves tasques o en accions

relacionades amb aquestes, sigui en el lloc de treball o altra localització, el procediment a realitzar per part de l'empresa serà el següent:

1. Elaborar un protocol d'actuació enfront la violència ocupacional externa i/o davant l'existència de risc que es pugui produir aquesta. Aquest protocol, un cop elaborat, serà difós a tot el personal i haurà de contemplar els següents elements:

- a. Canals de comunicació escrita i/o sistema de registre de l'incident violent.
- b. Protocol d'investigació de dita denúncia, amb participació de la representació legal de les persones treballadores a través dels seus/seves Delegats/des de Prevenció (o altres persones designades) i del Servei de Prevenció.
- c. Elaboració de conclusions i accions derivades de les esmentades conclusions, si fos el cas.

2. El Comitè de Seguretat i Salut o una comissió específica paritària creada per a tal fi, hauran de discutir i identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball i dels pacients/usuaris/familiars/persones vinculades i avaluar-los.

#### Article 46. Menjadors

46.1 Totes les empreses de més de 25 persones treballadores afectades per aquest Conveni han de disposar d'un local degudament habilitat per menjar al centre de treball.

En aquest local s'han de proporcionar dinars o sopars al personal que necessiti fer aquests àpats al centre de treball per raó del seu horari de servei. Hi té dret, a més, si l'entrada o la sortida de l'horari laboral coincideix en mitja hora, abans o després, amb el dinar o el sopar, i sempre que el local romangui obert.

Les empreses no poden modificar els horaris actuals d'obertura i tancament d'aquests locals per a menjar sense un acord previ amb el Comitè d'empresa o els delegats de personal.

46.2 El preu dels menjars s'estableixen a l'annex IX per dinar o sopar i serà regularitzat en els mateixos percentatges que la resta de conceptes econòmics.

46.3 Les empreses que no han establert aquest servei per a tots dos àpats o per a un d'ells han de fixar l'horari d'acord amb el comitè d'empresa.

El personal ha de sol·licitar aquest servei amb prou temps, d'acord amb la normativa interna establerta.

46.4 En els torns en que no hi hagi menjador obert s'assegurarà també que els/les treballadors/es puguin obtenir l'àpat, especialment al torn de nit.

### Capítol 4 Ingressos, cessaments i ascensos

#### Article 47. Ingressos

S'estableix un període de prova per al personal que ingressa per prestar serveis a les empreses afectades a aquest Conveni, que correspon a:

- a) 6 mesos per els Grups 1 i 6
- b) 4 mesos per els Grups 2 i 7
- c) 2 mesos per els Grups 3 i 8

d) 1 mes per els Grups 4, 5, 9 i 10.

#### Article 48. Modalitats contractuals

48.1 Contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis.

S'estarà al que disposa l'article 11.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors amb les següents particularitats:

a) Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseïxin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

b) El personal contractat rebrà el 70% de la retribució durant el primer any del seu contracte.

48.2 Contracte formatiu en alternança [ccoo: clarificar el contracte formatiu]

S'estarà al que disposa l'article 11.2 del ~~l'Estatut dels~~ Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors amb les següents particularitats:

a) Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

Sense perjudici de l'anterior, es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseïxen una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.

b) El personal contractat rebrà el 60% de la retribució durant el primer any del seu contracte i el 75% al segon.

48.3 Contractes per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció es registrarà per l'art 15.2 de l'Estatut dels treballadors segons el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, amb les següents particularitats:

a) En aquells casos en els quals les circumstàncies de la producció es deguin a increments ocasionals i imprevisibles de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix:

La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

b) En cas que el contracte s'hagués concertat per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada:

La durada màxima d'aquest contracte serà de 90 dies a l'any natural independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. L'empresa, en l'últim trimestre de

cada any, haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

En el contracte, que es farà sempre per escrit, es farà constar amb precisió i claredat la causa de la contractació. La contractació serà comunicada als representants del personal. Una vegada finalitzat el contracte si no es converteix en indefinit, el personal tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 12 dies de sou per any treballat. La contractació de caràcter eventual no podrà excedir del 20% de la plantilla de persones treballadores fixes, en les empreses de més de 10 persones treballadores.

#### 48.4 Contractes a temps parcial

Les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet, i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts a la Llei i en el present Conveni col·lectiu. Naturalment, si una persona treballadora ha estat contractada per prestar serveis els caps de setmana, no podrà gaudir dels dos diumenges festius al mes previstos a l'article 33 del Conveni.

A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com a lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

Les empreses vetllaran per accés efectiu de les persones treballadores a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional, en iguals condicions que les persones treballadores a temps complet.

En cas que la jornada diària sigui inferior a la de les persones treballadores a temps complet i es realitzi de forma partida, serà possible efectuar com a màxim 2 interrupcions de la jornada. Si es pacta la 2a interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa.

Atès que és freqüent que les persones treballadores a temps parcial vulguin ampliar llur jornada a temps complet, encara que sigui temporalment, s'estableix el següent:

En el supòsit que, per mutu acord entre empresa i persona treballadora amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o a temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'una persona treballadora a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació de durada determinada, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o augmentar la seva jornada i, en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial d'origen.

Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit, s'estableix que tots aquelles persones treballadores que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa dins de l'últim trimestre de cada any.

L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquella persona treballadora que, dintre dels sol·licitants, sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa.

En aquells centres que, per la cobertura de contractes indefinits, tinguin establert un procediment que compleixi els principis de publicitat, concurrència, mèrit i capacitat, les persones treballadores

a temps parcial temporal que hi vulguin accedir hauran de concórrer a la corresponent convocatòria i d'acord amb les seves bases.

Els canvis de jornada es comunicaran a l'oficina de treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

Pel que fa referència a les hores complementàries, es tindran en compte les següents particularitats:

El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en un contracte a temps parcial no pot excedir del 50% del número d'hores ordinàries, sense que la suma d'hores ordinàries, hores complementàries i extraordinàries pugui excedir del límit de la jornada màxima establerta en el present Conveni col·lectiu.

La direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries, respectant les següents condicions:

Dins de cada any natural i 1r trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la direcció, en funció de les necessitats del centre.

En cap cas es podran transferir més enllà del 1r trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.

La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores contractades amb un preavis de 7 dies, llevat els casos de peremptòria i imprevisible necessitat.

Trimestralment, les empreses facilitaran informació al Comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial, i de la realització d'hores complementàries per les persones treballadores contractades a temps parcial.

#### 48.5 Contracte fix de serveis discontinus.

S'estarà al que disposa l'article 16 de l'Estatut dels treballadors segons RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, amb les següents particularitats:

El contracte per temps indefinit fix-discontínu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Així mateix, el contracte fix-discontínu podrà concertar-se per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsible, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

Aquests contractes podran ser celebrats tant a temps complert com a temps parcial.

#### Article 49. Preavis de cessament

El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a Direcció, per duplicat i quedant-se un el personal; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:

- a) Personal dels Grups 1, 2, 6 i 7: 30 dies naturals
- b) Personal dels Grups 3 i 8: 20 dies naturals
- c) Personal dels Grups 4, 5, 9 i 10: 15 dies naturals



L'incompliment del termini de preavis comportarà una deducció en la liquidació laboral de la remuneració que correspon als dies que s'ha endarrerit el preavis.

Article 50. Ascensos

Per cobrir les vacants que hi ha als diferents grups professionals que no impliquen tasques de direcció, comandament o supervisió, té preferència, amb les mateixes condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat d'acord amb les necessitats de la vacant per cobrir, i amb el criteri d'antiguitat en aquesta capacitat. Això, independentment de la categoria de procedència.

La convocatòria d'ascensos es comunicarà al comitè d'empresa o representants de les persones treballadores i es farà la publicitat adequada a tot el personal.

Article 51. Canvi de torn

En cas d'igualtat s'estableix preferència d'antiguitat al grup per al canvi de torn. En tot cas, cal respectar les preferències establertes en preceptes de dret necessari (per exemple, per estudis).

Les places vacants es comunicaran al comitè d'empresa o representants de les persones treballadores i es farà la publicitat adequada a tot el personal.

Capítol 5 Organització

Article 52. Classificació professional. Criteris generals

El personal es classifica en grups funcionals i nivells professionals en atenció a les funcions que es desenvolupin i de conformitat amb les definicions que es detallen.

L'estructura professional que s'estableixi té per objecte aconseguir una major simplicitat, funcionalitat i eficiència en l'organització dels Recursos Humans amb una denominació dels llocs de treball i definició del seu contingut funcional que estigui d'acord amb la titulació acadèmica que es deriva dels actuals cicles formatius, sense perjudici dels nivells salarials diferenciadors establerts a l'origen.

S'exclouen d'aquest àmbit de classificació:

(A) El personal d'alta direcció.

Que es regirà d'acord amb tot allò que estableixen els seus propis contractes i també en el Reial decret 1382/1985, de 1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

(B) Personal directiu i comandaments

Atès que aquests llocs de treball integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un grau ampli d'autonomia professional i es valoren sobre la base d'objectius estratègics i consecució de resultats.

Aquests llocs comportin un grau de comandament i/o responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic, amb supervisió, control i coordinació de les activitats que es desenvolupen.

A raó del càrrec confiat el personal directiu i de comandament/supervisió es classifica en:

- Comandament superior
- Comandament intermedi

## Article 53. Àrees Funcionals

S'estableixen les següents àrees funcionals en relació al contingut general de la prestació de serveis, amb independència de les titulacions necessàries.

Es defineixen dues àrees funcionals: L'àrea Assistencial i l'àrea d'Administració i Serveis Generals

Assistencial:

Comprehensiva del conjunt d'activitats directament relacionades amb la salut i l'assistència als malalts incloses aquelles que tinguin un caràcter merament auxiliar o complementari, i abastant des de les que requereixen el més alt grau d'especialització i coneixements tècnics i comportin el major grau de responsabilitat i autonomia, fins a aquelles de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeix qualificació professional elemental en alguns casos, i inferior en uns altres.

Administració i Serveis Generals:

- a) L'àrea d'Administració comprèn el conjunt d'activitats pròpies de l'administració en tots els àmbits i nivells, i configurada amb la branca de gestió de centres i serveis, sent aquests a títol d'exemple, la gestió de personal, tasques de documentació, biblioteca i secretària, control i comptabilitat de subministraments, relació amb proveïdors, administració de béns, processos informàtics i comunicació, i en general amb les quals configuren l'aparell de gestió del servei o centre respectiu, comunicació interna i externa dels serveis i centres, custòdia, repartiment i distribució de béns i correspondència. Així mateix, s'inclouen en aquesta àrea el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la informació i recepció de persones i béns, des de les que impliquen màxima autonomia i responsabilitat, pròpies de la direcció i organització de l'activitat, i que requereixen estar en possessió de titulació i coneixements específics, fins a les de caràcter auxiliar per a les quals solament s'exigeixen coneixements elementals i responsabilitat i iniciativa limitada.
- b) L'àrea de Serveis Generals comprèn totes les activitats no enquadrades en les d'Administració i que abasten tots aquells serveis que demanda el normal funcionament dels centres, tant si es corresponen com si no, a un ofici determinat i englobant des de les més complexes organitzativa i tècnica per a les quals s'exigeix estar en possessió de titulació i coneixements específics, màxima responsabilitat i alt grau d'autonomia, com poden ser les pròpies d'organització de l'activitat, inspecció i control tècnic del mateix, elaboració de projectes i investigació de processos, fins a aquelles altres que, sent mera execució de l'anterior, no requereixen cap tipus de destresa o habilitat específica.

## Article 54. Grups Professionals i nivells

### 54.1 Grups d'Àrea Assistencial

#### Facultatius (Grup 1)

Són els graduats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a exercir la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són els llicenciats en: Medicina, Farmàcia, Química, Biologia, Odontologia .

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament. No obstant això , amb la col·laboració d'altre personal qualificat, aquests professionals exerceixen funcions direcció, supervisió i avaluació de les diferents fases del procés d'atenció, incloent la prestació personal directa dels serveis.

### Diplomats ( Grup 2)

Són els graduats mitjans que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades en el lloc de treball i funcions per a les quals són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són els diplomats en: Infermeria, Fisioteràpia, Òptica-Optometria, Logopèdia, Podologia, Teràpia Ocupacional, Treball Social, Educació Social.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriuen ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles. Sense perjudici d'això, correspon als professionals sanitaris diplomats la prestació de les cures i serveis que els són propis orientades al manteniment, rehabilitació i recuperació de la salut així com la prevenció de malalties i incapacitats, activitats que desenvolupen en col·laboració amb els professionals sanitaris de nivell facultatiu en les diferents fases del procés assistencial.

### Tècnics superiors de formació professional (Grup 3)

És el personal que acreditant una titulació de formació professional de grau superior dintre de la família professional de sanitat o amb formació equivalent estan capacitats per a desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual van a ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on prestin serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són els titulats en: Tècnic Superior de Laboratori de Diagnòstic Clínic; en Higiene Bucodental i Educació sanitària; en imatge per al diagnòstic i en Protecció Radiològica; en Dietètica, Nutrició, Educació Sanitària i Higiene d'Aliments; en Orto-protèsica i Ortopèdia; en Anatomia Patològica i Citologia; en Gestió de Residus; en Radioteràpia; en Audiometria , en Documentació Sanitària i Codificació.

Contingut funcional: Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció ja que les tasques a realitzar queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

### Tècnics de grau mitja de formació professional (Grup 4)

És el personal que, amb una titulació de formació professional de Grau Mitjà dins de la família professional de sanitat o amb formació equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessària per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats, i

tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on presten serveis.

Els llocs de treball d'aquest grup són els titulats en:

Cures auxiliars d'infermeria: Aux. D'infermeria, Aux. Geriàtric, Aux. Bucodental, Aux. Salut Mental, Aux. D'esterilització, Aux. Pediàtric, Aux. D'Atenció Primària i Cures d'Infermeria a domicili.

Farmàcia: Tècnic en Magatzem de Medicaments i en Farmàcia Hospitalària.

Contingut funcional: Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció ja que les tasques a realitzar queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

#### Ajudants (Grup 5)

El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals sanitaris, als quals ajuden i dels quals depenen, en totes les funcions derivades de l'assistència directa i/o indirecta als pacients, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior, mitjà o tècnics de formació professional.

Els llocs de treball d'aquest grup són : Mecànic/a sanitari/a i Mossos /es de clínica.

#### 54.2 Grup d'àrea d'Administració i Serveis Generals

##### Llicenciats i enginyers (Grup 6)

Són els titulats superiors, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són els llicenciats en: Psicologia, Sociologia, Enginyeria, Economia, Dret, Arquitectura, Informàtica ...

Contingut funcional: Aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que queden automàticament assenyalats per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

##### Diplomats i enginyers tècnics (Grup 7)

Són els graduats de grau mitjà que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són emprats per la Institució/Entitat per a exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encarregades al lloc de treball i funcions per a les quals són contractats:

Els llocs de treball d'aquest grup són els diplomats en: Enginyeria Tècnica, en Relacions Laborals; en Empresarials.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriu ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles.

##### Tècnics de grau superior i equivalents (Grup 8)

És el personal que, amb una titulació de formació professional o formació equivalent, o bé amb una capacitació i competència provada en relació amb el lloc de treball, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs englobats en aquest grup professional, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques similars a les encarregades a cadascun, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup deu efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques de gestió, tècniques, d'administració, finances, documentació i arxiu, informàtiques, de recursos humans, recepció, atenció al client, secretariat, etc., i actua sota control i supervisió directa del superior del que depèn.

Aquest grup s'articula sota diferents sub-classificacions i àmbits d'activitat, així com en funció del grau de responsabilitats, iniciativa i nivell de capacitació, competència i experiència acreditada en cada cas.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Oficials Administratius, Programador informàtic, Oficial d'oficis diversos i Cuiner

#### Tècnics de grau mig i equivalents (Grup 9)

És el personal amb una àmplia i provada capacitació en relació amb el lloc de treball, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per al qual ha sigut contractat.

El personal englobat en aquest grup col·labora amb les tasques assignades als professionals sanitaris, als quals ajuden i dels quals depenen, en totes les funcions derivades de l'assistència directa i/o indirecta als pacients, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior, mitjà o tècnics de formació professional.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Aux. Administratiu, Informàtics de dret mig, Conductor d'ambulància, Tècnic de grau mig en cuina, Restauració, Aux. d'oficis diversos, Telefonista i Recepcionista

#### Ajudants (Grup 10)

És el personal de l'àmbit de serveis generals que, amb titulació acadèmica de graduat escolar o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, executen operacions necessàries de suport a l'activitat de l'organització, d'acord amb instruccions específiques i precises del personal del que depenen o sota mètodes de treball objectius i estandarditzats, encarregats al lloc de treball i funcions per als quals van ser contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup són:

Ajudant/a d'oficis diversos, Ajudant/a de conductor d'ambulància, Conserge, Ordenança, Porter/a, Vigilant, Cambrer, Netejador/a, Rentaplats, Rentador/a i Mosso/a serveis diversos

#### 54.3 Els nivells

Tots els grups professionals tindran com a mínim 2 nivells, bàsic i superior, en els quals el personal per petició individual i escrita podrà progressar en funció del temps de permanència en el nivell d'origen i hores de formació en funció del Grup Professional.

Pel que fa als criteris per passar del nivell bàsic al superior seran el de tenir quatre anys d'antiguitat en el grup dins la empresa i tenir acreditades les següents hores de formació específica del lloc de treball:

Grups: 1, 2, 6 i 7: 60 hores  
Grups: 3, 4, 8 i 9: 40 hores  
Grups: 5 i 10: 30 hores

#### 54.4 Carrera professional (CP)

La Llei d'Ordenació de les Professions sanitàries estableix en el seu Títol III el reconeixement del desenvolupament professional dels professionals sanitaris grups 1 i 2. En concret l'article 38.2 indica que els centres sanitaris privats en els quals existeixin professionals sanitaris que prestin serveis per compte aliè podran establir procediments per al reconeixement del desenvolupament professional i la carrera d'aquests professionals.

El contingut de la Llei d'Ordenació de les Professions sanitàries, es centra en regular les condicions d'exercici i els respectius àmbits professionals, així com les mesures que garanteixin la formació bàsica, pràctica i clínica dels professionals.

En virtut de tot això, la Llei té per finalitat dotar el sistema sanitari d'un marc legal que contempli els diferents instruments i recursos que facin possible la major integració dels professionals en el servei sanitari, en el preventiu i en l'assistencial, tant en seva vessant pública com en la privada, facilitant la corresponsabilitat en l'assoliment dels fins comuns i en la millora de la qualitat d'atenció sanitària prestada a la població, garantint, així mateix, que tots els professionals sanitaris compleixin amb els nivells de competència necessaris per tractar de seguir salvaguardant el dret a la protecció de la salut.

1.- S'estableix per als grups 1 i 2 un model de Carrera Professional amb les següents característiques:

**Voluntarietat:** els professionals participaran de manera voluntària en el sistema, tant pel que fa a l'accés com en els canvis de nivell, sense que pugui tenir caràcter obligatori.

**Universalitat:** Tots els/les treballadors/es que reuneixin els requisits establerts podran tenir-hi accés.

**Reconeixement econòmic:** Cada professional tindrà l'assignació econòmica que es determini.

Consolidable: Tots els nivells actuals (2 i 3) tindran caràcter no revisable. No obstant, en el moment que es creés un nou nivell, es decidirà sobre els criteris per a la seva consolidació en les futures negociacions.

Estructura en nivells: per tal de reconèixer la millora progressiva dels professionals s'establirà un nou nivell 3 que s'estructurarà en una taula annexa al Conveni i la seva adhesió estarà estipulada pels criteris manifestats en aquest document.

Avaluable: la participació en el sistema serà avaluable mitjançant un sistema objectiu d'avaluació.

2.- Cada Centre de treball crearà una Comissió amb caràcter paritari d'avaluació i seguiment entre la Direcció del Centre i el Comitè d'empresa i/o els seus Delegats/des per fer el seguiment de les convocatòries i sol·licituds i avaluar als candidats/tes amb criteris específics, de forma objectiva, i sempre adaptat al grup professional al qual el candidat/ta pertanyi, com també establirà la determinació de les dates de les següents convocatòries i en cas d'existir carrera professional pròpia del centre, es determinarà la seva aplicació. En cas de discrepància, l'última decisió la prendrà la Direcció de l'Empresa, la qual entregarà informe per escrit al sol·licitant.

3.- La Comissió creada a aquest efecte és reunirà com a mínim semestralment per a la valoració i avaluació de la documentació recollida durant el període comprès entre la darrera convocatòria i la convocatòria en curs.

4.- La documentació presentada pel personal es farà per duplicat quedant en possessió d'una còpia segellada la persona treballadora implicat/da. El pagament corresponent al canvi de nivell sempre es farà amb efectes econòmics des de la data de presentació de la sol·licitud, sempre i quan es compleixin els requisits, sigui quina sigui la data en què s'aprovi la mateixa.

5.- Tal com especifica la Llei d'ordenació de les professions sanitàries en el seu article 37 punt 3, podran accedir de forma voluntària a la Carrera Professional els professionals establerts en els articles 6 i 7 de la mencionada Llei, per tant al ser un concepte que s'accedeix voluntàriament no podrà ser compensable ni absorbible. Cada nivell atorgat serà compensat econòmicament segons taula annexa.

#### Requisits generals d'accés:

Per accedir al sistema de Carrera Professional caldrà complir els següents requisits:

- Pertànyer als grups professionals 1 i 2 segons la classificació establerta en el Conveni col·lectiu.
- Per al reconeixement de la Carrera Professional es tindrà en compte la data d'ingrés a l'empresa, sempre i quan la relació que els uneixi sigui de caràcter indefinit i en el mateix grup per al qual es demana el reconeixement de nivell. El temps a computar haurà de correspondre al grup professional per al que es sol·licita el reconeixement de nivell. Quan la persona treballadora tingui la condició d'indefinit es tindrà en compte com a requisit per a sol·licitar el canvi de nivell tot el temps de vinculació a l'empresa.
- Temps necessari per l'assoliment dels nivells serà:
  - Nivell 3: 7 anys de permanència en el nivell 2.

Gestió i avaluació del sistema de carrera professional: Les àrees d'avaluació per als diferents nivells del sistema s'inclouen en 2 blocs. Aquests es meritiran conjuntament considerant

l'equivalència 1 hora = 1 punt; amb 100 punts s'accedirà al canvi de nivell del 2 al 3. Els punts per al canvi de nivell s'assoliran sumant ambdós blocs següents:

1.- Mèrits per formació i/o docència i/o recerca específica de la pròpia professió. Es valorarà segons les hores realitzades pels professionals en aquests àmbits o els crèdits de formació, que es comptabilitzaran sempre segons la seva equivalència a hores. No obstant, per poder passar de nivell, es considerarà la formació realitzada en els 7 anys anteriors a la data de la presentació de la documentació per accedir al canvi de nivell així com tota aquella formació realitzada i no presentada en l'assoliment del nivell 2 previ.

Nivell 3: 100 punts

La Comissió amb caràcter paritari de cada centre decidirà la ponderació dels indicadors de formació i/o docència i/o recerca .

2.- Domini professional de l'activitat assistencial i compromís amb l'organització on es treballa.

Nivell 3: 100 punts

La Comissió amb caràcter paritari de cada centre decidirà la ponderació dels diferents indicadors de l'activitat assistencial i compromís.

- Cada nivell tindrà una dotació econòmica mensual (x14) segons el grup professional d'acord amb les taules especificades a l'annex XIII.

3.- Si no es pogués constituir la Comissió d'Avaluació s'accedirà a la Carrera Professional amb 120 hores de formació específica de la pròpia professió.

#### 54.5 Sistema d'Incentivació Professional (SIP)

S'estableix per a tots els grups professionals, excepte els grups 1 i 2, un model de Sistema d'Incentivació Professional que tindrà un nou nivell tres, en el qual el personal per petició individual i escrita podrà progressar en funció del temps de permanència en el nivell 2 i en funció de les hores de formació segons el grup professional.

#### Criteri pel canvi de nivell 2 al 3

1.- Permanència en el nivell 2 de 7 anys.

2.- Formació: Es considerarà la formació realitzada en els 7 anys anteriors a la data de la presentació de la documentació per accedir al canvi de nivell així com tota aquella formació realitzada i no presentada en l'assoliment del nivell 2 previ. Aquestes hores de formació seran específiques de la pròpia professió. Per assolir el nivell 3 seran les següents:

- Grups 6 i 7: 70 hores
- Grups 3, 4, 8 i 9: 50 hores
- Grups 5 i 10: 40 hores

Cada nivell tindrà una dotació econòmica mensual (x14) segons el grup professional d'acord amb les taules especificades a l'annex XIV.

El concepte de Sistema d'Incentivació Professional (SIP) no podrà ser compensable ni absorbible



De forma ordinària el sistema de canvi de nivell se sol·licitarà a l'empresa quan s'assoleixi la formació i els anys de permanència a l'empresa establerts per cada nivell. La documentació presentada pel personal es farà per duplicat quedant en possessió d'una còpia segellada la persona treballadora implicat/da. El pagament corresponent al canvi de nivell sempre es farà amb efectes econòmics des de la data de presentació de la sol·licitud, sempre i quan es compleixin els requisits, sigui quina sigui la data en què s'aprovi la mateixa.

En cas d'haver-hi discrepàncies a l'hora d'accedir al canvi de nivell 3 per part del treballador es podrà traslladar a la Comissió Avaluadora per tal de revisar l'expedient.

Pels articles 54.4 i 54.5 s'estableix el següent:

- En cap cas es podrà passar del nivell 1 al 3 directament.
- Durant les baixes per incapacitat temporal, maternitat, paternitat, acolliment i adopció, el temps transcorregut serà tingut en compte com a temps de treball efectiu per poder sol·licitar el nivell de Carrera Professional o Sistema Incentivació Professional.
- Durant els períodes de representació legal de les persones treballadores i/o d'alliberament sindical, encara que les hores usades per fer aquesta tasca sobrepassin el màxim crèdit horari establert en el Conveni d'aplicació, es continuarà percebut el complement de Carrera Professional o Sistema d'Incentivació Professional en el nivell que es tingués reconegut en el moment del seu pas a la condició de RLT i/o d'alliberat sindical, o en els nivells que es vagin assolint. Si el RLT i/o alliberat sindical presentés convocatòria per passar de nivell, es tindran en compte els anys de permanència en l'anterior nivell segons el que disposen els articles 54.4 i 54.5 i l'article 69 del present Conveni.

## Capítol 6 Representació col·lectiva

### Article 55. Comitès d'empresa i delegats de personal

La representació col·lectiva del personal s'ha de dur a terme mitjançant els Delegats de Personal o, si s'escau, els comitès d'empresa, que, en tot cas, s'ha de constituir de conformitat amb la legislació vigent.

Els seus drets, obligacions i garanties s'han de regir de conformitat amb el Títol 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors si bé li són reconegudes, entre d'altres, les funcions i els drets següents:

Els/les representants de les persones treballadores té dret a ser informat i consultat per l'empresa sobre totes aquelles qüestions que puguin afectar al personal, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a la mateixa.

S'entén per informació, la transmissió de dades per l'empresari/a als representants legals de les persones treballadores, a fi i efecte que aquest tingui coneixement sobre una qüestió determinada i pugui analitzar-la. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i apertura de diàleg entre empresari/a i representants legals de les persones treballadores sobre qüestions determinades, incloent-hi, si s'escau, un previ informe per la seva part.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresa i els representants legals de les persones treballadores actuaran amb l'acompliment dels seus drets i obligacions per ambdues parts, tenint presents tan els interessos de l'empresa com del personal.

Els representants legals de les persones treballadores tenen dret a ser informat trimestralment sobre:

- a) L'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa.
- b) Sobre la pròpia situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.
- c) Sobre les previsions de l'empresari/a de la celebració de nous contractes, amb la indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que s'utilitzaran, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementaries per personal contractat a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
- d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índex de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
- e) També tindran dret a rebre la informació, al menys anualment, relativa a la aplicació en l'empresa del dret d'igualtat i d'oportunitat entre homes i dones, entre les que constin les dades sobre la proporció entre dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, en el seu cas sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i d'haver-se establert un pla d'igualtat sobre l'aplicació del mateix.

Els representants legals de les persones treballadores, amb la periodicitat que correspongui, tindrà dret a:

- f) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i en el cas de que l'empresa, prevista de forma de societat per accions o participacions, els demés documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que aquests.
- g) Conèixer el models de contracte de treball escrit que s'utilitzin en l'empresa així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral.
- h) Ser informats per l'empresa dels paràmetres, regles i instruccions en els quals es basen els algoritmes o sistema d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball l'accés i manteniment de l'ocupació, inclòs l'elaboració de perfils
- i) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Així mateix els representants legals de les persones treballadores tenen dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i les notificacions de les prorrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de 10 dies següents al fet.

j) Els representants legals de les persones treballadores tenen dret a ser informats i consultats sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o centre de treball així com ser informat trimestralment sobre la evolució probable de la mateixa, incloent-hi la consulta quan es previnguin canvis al seu respecte.

k) Així mateix, tenen dret a ser informats i consultats sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants en referència a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa. Igualment té dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventual mesures preventives, especialment en cas de risc pel l'ocupació.

Els representants legals de les persones treballadores tenen dret a emetre informes, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari/a de les decisions adoptades per aquest, sobre les següents qüestions:

- k.1.- Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, de la mateixa.

k.2.- Les reduccions de jornada.

k.3.- El trasllat total o parcial de les instal·lacions

k.4.- Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar al volum de l'ocupació.

k.5.- Els plans de formació professional en l'empresa.

k.6.- La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració dels llocs de treball.

La informació haurà de ser facilitada per part de l'empresari/a als representants legals de les persones treballadores, sense perjudici de l'establert específicament en cada cas, en un moment, d'una forma i amb un contingut apropiats, que permetin als representants legals de les persones treballadores procedir al seu examen adequat i preparar, en el seu cas, la consulta i l'informe.

La consulta deurà realitzar-se, en un moment i continguts apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal forma que permeti als representants de les persones treballadores, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari/a, obtenir una resposta justificada a l'eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions a fi efecte de que en el seu cas, poder arribar a acord sobre les qüestions indicades i tot això sense perjudici de les facultats que li són reconegudes a l'empresari/a al respecte en relació de cadascuna de les qüestions. En tot cas la consulta deurà permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari/a a l'hora d'adoptar o executar les decisions.

k.7.- Els informes que hagin d'emetre els representants legals de les persones treballadores deuran d'elaborar-se en el termini màxim de 15 dies des de que hagin sigut sol·licitades i emeses les informacions corresponents.

k.8.- Dret a acumular en un o més membres del Comitè d'empresa o delegats de personal o delegats sindicals, el que resti de les hores sindicals no utilitzades pels altres representants del personal del seu crèdit disponible, sense que per l'esmentada acumulació pugui excedir cap d'ells d'un màxim de 120 hores.

k.9.- Les hores emprades pels Comitès d'empresa o els delegats de personal, per a reunions convocades per la direcció de l'empresa han de ser en tot cas retribuïdes, sense que es computin dins el crèdit de les hores sindicals.

k.10.- Els representants sindicals que participin en la Comissió negociadora del present Conveni tindran dret als permisos retribuïts que els hi calguin per a dur a terme l'exercici adequat de la seva tasca negociadora.

k.11.- L'empresari/a no pot denegar una sortida sindical sol·licitada pel càrrec sindical amb el temps mínim de 24 hores, en cas que el delegat hagi esgotat el crèdit mensual d'hores sindicals, les que l'ultrapassin no tenen dret a retribució.

k.12.- Es reconeix als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa el dret a expressar amb total llibertat les seves opinions pel que fa a la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, de conformitat amb la legislació vigent.

k.13.- Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa que no estiguin afiliats a cap central sindical poden fer servir el seu crèdit d'hores sindicals per aconseguir informació, assessorament i, si així ho decideixen, per acudir a les reunions obertes convocades pels sindicats, en cas que es decideixin qüestions d'interès seu.

k.14.- Quan una persona treballadora reuneixi la condició de membre de Comitè d'Empresa i Delegat Sindical podrà acumular les hores.

k.15.- Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els delegats de personal, en els terminis establerts en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

#### Article 56. Seccions sindicals

El personal afiliats a un sindicat, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, poden:

- Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- Realitzar reunions, després d'haver-ho notificat prèviament a l'empresari/a, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Rebre informació que li envii el seu sindicat.

Sens perjudici del que aquest Conveni col·lectiu estableix, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tenen representació als comitès d'empresa i als òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques o que tenen delegats de personal tenen els drets següents:

- A disposar d'un tauler d'anuncis que s'ha de localitzar al centre de treball i en un indret que en garanteixi l'accés adequat del personal, per tal de facilitar la difusió dels avisos que poden interessar als afiliats al sindicat i a les persones treballadores en general.
- A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- A la utilització, a les empreses o els centres de treball de més de 200 treballadors/es, d'un local adequat on puguin dur a terme les seves activitats.

A les empreses o, si escau, els centres de treball que ocupen més de 200 treballadors/es, sigui quina sigui la mena de contracte que els vinculi, les seccions sindicals que poden constituir el personal afiliats als sindicats amb presència als comitès d'empresa o als òrgans de representació que s'estableixen a les administracions públiques han de ser representades, amb caràcter general, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats, a l'empresa o al centre de treball.

Segui per acord, sigui mitjançant la negociació col·lectiva, es pot ampliar el nombre de delegats establerts al nivell a què fa referència aquest paràgraf, que, de conformitat amb la plantilla de l'empresa o, si escau, dels centres de treball, el corresponen a cadascun.

A falta d'acords específics a aquest respecte, cal determinar el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que han obtingut el 10% dels vots en l'elecció del comitè d'empresa o a l'òrgan de representació de les administracions públiques d'acord amb l'escala següent:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| De 200 a 750 treballadors/es:         | 1 |
| De 751 a 2.000 treballadors/es:       | 2 |
| De 2.001 a 5.000 treballadors/es:     | 3 |
| De 5.001 en endavant treballadors/es: | 4 |

Les seccions sindicals dels sindicats que no han obtingut el 10% dels vots han de ser representades per un sol delegat sindical.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del Comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques, com també, independentment dels drets que estableix aquest Conveni col·lectiu, els drets següents:

1. Tenir accés a la mateixa informació i documentació de què disposa el Comitè d'empresa per mitjà de l'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què s'escau legalment.
2. Assistir, amb veu però sense vot, a les reunions del Comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, o dels òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques.
3. Ser escoltats per l'empresa abans de no adoptar cap mesura de caràcter col·lectiu que afecti el personal en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els casos d'acomiadament o sanció.

#### Article 57. Quota sindical

Per requeriment dels delegats sindicals, o directament pels sindicats o centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar del rebut de salaris mensuals del personal que ho sol·liciti expressament l'import de la quota sindical fixada pel sindicat. Les quotes així recaptades s'han de lliurar en el termini dels 15 dies següents al descompte al representant del sindicat o central mitjançant un taló nominatiu, i amb l'especificació dels descomptes o les quotes que corresponen a cada persona treballadora. L'empresa n'ha de rebre el rebut corresponent. Per fer el descompte de la quota sindical és imprescindible que cada persona treballadora ho autoritzi i ho sol·liciti mitjançant un escrit adreçat a la direcció de l'empresa i amb l'especificació de la central sindical a qui s'ha de lliurar, la quantia mensual de la quota i l'ordre que se'n lliuri l'import al delegat sindical a l'empresa, o directament al sindicat o la central sindical.

La sol·licitud i la mecànica del descompte té efectivitat per períodes d'un any natural complet, encara que s'efectuï mensualment, llevat que l'interessat, deixi el lloc, que també ha de comunicar per escrit.

### Capítol 7 Contracte de relleu

#### Article 58. Contracte de Relleu

Es podrà utilitzar el contracte de relleu per a substituir a una persona treballadora que concertí amb la seva empresa la jubilació parcial i en conseqüència una reducció de jornada de treball entre els límits legalment establerts, 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 a la persona treballadora substituïda 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 personal substituït.

El lloc de treball del personal rellevista podrà ser el mateix del personal 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.

## Capítol 8 Ambulàncies

### Article 59. Carnet professional per als conductors d'ambulància

Les empreses que tenen a les seves plantilles conductors d'ambulàncies han d'iniciar els tràmits necessaris per a l'obtenció del carnet professional davant les autoritats competents.

### Article 60. Descans en els casos de jornades especials

Els conductors d'ambulàncies, com també, si s'escau, qualsevol altre persona treballadora que hagi de fer un viatge de més de 24 hores de durada, tenen dret, en acabar-lo i de retorn al centre de treball, a un temps de repòs mínim de 8 hores abans de començar una nova jornada laboral o el nou servei que els siguin assignats. En el supòsit que aquest repòs coincideixi, totalment o parcialment, amb la seva jornada habitual de repòs, cal retribuir les hores de coincidència.

## Capítol 9 Règim disciplinari

### Article 61. Responsabilitat

Tot el personal, sense cap excepció, serà responsable davant la direcció de l'empresa, no sols de la funció o funcions que tingui encomanades, sinó de la seva conducta i observança dels preceptes i mesures que estableix aquest Conveni i la legislació aplicable, sense perjudici de la responsabilitat civil o criminal a què, en el seu cas tingui.

### Article 62. Faltes

Es considera falta tot acte o omissió del personal que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que preceptuen les disposicions legals vigents.

### Article 63. Tipus de faltes

Tota falta comesa pel personal es classificaran en:

1. Lleu
2. Menys greu
3. Greu
4. Molt greu

### Article 64. Definició de faltes

**64.1** Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'assistència a la feina superiors a 10 minuts i inferiors a 20 minuts, que no originin un perjudici irreparable.
- b) La mera desatenció o inconsideració amb aquelles persones que el personal es relacioni durant el servei.
- c) Manca de pulcritud personal.
- d) No cursar en temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en un termini màxim de 5 dies després d'haver-ho fet.
- f) La inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries.

#### 64.2 Faltes menys greus:

- a) La reiteració o reincidència de la comissió de faltes lleus.
- b) L'abandonament del servei durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, sempre que no originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) Negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.
- d) No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plus familiar dins els cinc dies següents a la seva producció.
- e) La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquesta desobediència, no fos manifestada de paraula, podrà ser considerada falta greu.
- f) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

#### 64.3 Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- b) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.
- c) Pronunciar blasfèmies en acte de servei, així com tenir discussions injustificades o violentes durant el servei.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Falsejar dades aportades en les declaracions fetes per a qualsevol dels efectes legals, per als quals se li sol·licitin.
- f) L'embriaguesa sempre que no sigui habitual, cas en el qual es considerarà com a falta molt greu.
- g) Les faltes d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no es motivi reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el qual es qualificaran com a faltes molt greus.

#### 64.4 Faltes molt greus:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- b) La manca de respecte i de consideració degudes a la intimitat dels companys de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques d'ordre sexual exercides contra qualsevol treballador o treballadora de l'empresa, es sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica.

#### Article 65. Graduació de faltes

La relació i graduació de les faltes, que anteriorment s'han relacionat, no és limitada, sinó merament enunciativa, i han de ser completades, en el seu cas en els Reglaments de Règim intern de les empreses.

#### Article 66. Abús d'autoritat

També es considerarà falta molt greu l'abús d'autoritat per part dels caps.

#### Article 67. Assetjament sexual

Es considerarà falta greu o molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el gènere que afecti a la dignitat de la dona i l'home al treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu de la mateixa; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que es objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació de la feina, sobre el salari o qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

#### Article 68. Sancions

Les sancions que podran imposar-se al personal que hagués incorregut en falta o faltes degudament comprovades, seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal o amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes menys greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.
3. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 10 fins a 20 dies
4. Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies, trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a 1 any. Inhabilitació per pujar de categoria durant 3 anys com a màxim, acomiadament.

Alvira Hdez  
CCOO

#### Capítol 10 Formació continuada

#### Article 69. Formació continuada

Les parts signants acorden treballar conjuntament per i pel reconeixement i aplicació en el sector del sistema de qualificacions professionals, fomentar i impulsar la formació continua en el sector de la sanitat privada a Catalunya, per incidir en la promoció professional i en la igualtat d'oportunitats.

Es prendrà com a referència l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) vigent en cada moment, subscrit per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a Catalunya.

A aquests efectes, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, acorden que les funcions que fins aquest moment recaïen en la comissió paritària sectorial de formació, les portarà a terme la Comissió Sectorial de Formació Professional del Sector Sanitat de Catalunya (CPSFSC), constituïda a l'empara del que està disposat en el capítol corresponent del referenciat AIC vigent.

Quan en les reunions de la CPSFSC es tractin temes derivats del desenvolupament d'aquest Conveni col·lectiu, la representació de les distintes organitzacions s'ajustarà a la composició de la comissió paritària de seguiment del Conveni.

En aquest sentit, les parts signants consideren necessari:

Adaptar el sistema de classificació professional al nou Sistema de Qualificacions.

Elaborar un pla estratègic de necessitats formatives que incideixi en la millora de la competitivitat de les empreses del sector i possibiliti el desenvolupament professional i personal de les treballadores i de les persones treballadores.

Proposar accions formatives a les empreses.



Impulsar la formació de caràcter transversal, ex.: idiomes, tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), habilitats comunicatives, prevenció de riscos laborals, reciclatge, promoció professional, etc.

Definir els centres de Formació Continua reconeguts al sector, sota el punt de vista de la qualitat de la impartició de les accions formatives.

Planificar les necessitats formatives del sector.

Així mateix, en totes les empreses de més de 200 persones treballadores, es crearà una comissió assessora de formació en la qual participaran un mínim de dos membres del comitè d'empresa, de caràcter paritari. Aquesta comissió tindrà com a funcions principals les de fer propostes en aquesta matèria a la direcció, avaluar la formació i, entre d'altres:

Conèixer la situació de la formació en pràctiques de les/els alumnes de formació professional reglada i ocupacional.

Avaluar de forma continuada les accions formatives executades per tal de retenir objectius i promoure noves activitats formatives.

Impulsar i proposar mesures pel foment de la formació en el centre de treball, entre d'altres, la comissió de formació d'empresa negociarà la possibilitat d'establir un crèdit horari efectiu pel personal, sempre i quan l'activitat formativa sigui d'obligada realització per part de l'empresa, o estigui reconeguda/subvencionada per algun dels diferents Acords estatals i/o autonòmics entre organitzacions empresarials, sindicals i/o les corresponents administracions i estigui relacionada amb el lloc de treball o la possible promoció o desenvolupament laboral i/o professional, a l'empresa.

Elaborar criteris de selecció de les /els participants en les accions formatives.

Vigilar pel correcte desenvolupament i compliment dels cursos i de l'ús correcte del possible crèdit horari del personal.

Les que s'acordin per la pròpia comissió.

D'acord amb l'establert a l'art. 23.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors de les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a cinc anys. La concreció del gaudiment del permís es fixarà de mutu acord entre treballador/a i empresari. En cas de modificació de l'art 23.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors s'aplicarà la nova redacció del mateix.

La formació obligatòria per Llei no pot representar cap cost per la persona treballadora.

La formació realitzada en matèria sindical, durant el període d'alliberament sindical es considerarà com formació relacionada amb el seu lloc de treball. Per la resta dels representants legals dels treballadors, la formació en matèria sindical es comptabilitzarà en un màxim de 30 hores com a formació relacionada amb el seu lloc de treball.

Article 70. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere.

Aquestes treballadores tenen dret:

- 1) 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 139 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

2) 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.

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

4) 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.

5) 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.

6) 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 dona dret al naixement dels referits 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.

#### Article 71. Plans d'igualtat

1. Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.
2. Les fases d'un Pla d'Igualtat han de ser: Diagnosi de la Situació, Programació Implantació, Seguiment i Avaluació.
3. En cas de les empreses de 50 o més persones treballadores les mesures indicades hauran de materialitzar-se en la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal de les persones treballadores. Les empreses amb plantilles de menys de 50 persones treballadores s'hauran d'adequar a la legislació vigent en cada moment.

Aquest serà degudament registrat en l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació de les persones treballadores.

4. A l'objecte d'elaborar els Plans d'igualtat indicats, les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents:

- a) Les empreses elaboraran un diagnòstic de la situació en tots els seus centres de treball respecte a la situació dels homes i les dones valorant, entre altres, la situació en l'empresa respecte als aspectes següents:

a.1) Objectius transversals:

- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, per tal que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.
- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.
- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.
- Fer de la igualtat un dels eixos centrals del pla estratègic de RH; avançant cap a una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.
- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'Organització.
- Dur a terme accions de millora en tots els àmbits de l'empresa que garanteixin la igualtat per a totes les persones i el seu màxim desenvolupament.
- Establir mesures que garanteixin la dignitat personal i professional de dones i homes.
- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos entre d'altres) i molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que te per a la societat, aconseguir-la.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

a.2) Objectius específics

Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció

- Evitar discriminacions en l'accés a l'empresa per raó de gènere, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Sensibilitzar i formar en igualtat d' oportunitats a les persones responsables de RH i especialment de selecció de personal.
- Garantir un llenguatge inclusiu en les ofertes. Dissenyar formularis i entrevistes sense incloure aspectes personals irrelevantes, sinó limitant-lo a les qüestions d'experiència i qualificació demandades per al lloc en qüestió, ajustant les exigències formatives al requeriment de l'acompliment del lloc.
- Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.

- Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta .
- Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.

#### Igualtat en matèria de formació

- Garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de RH i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat.
- Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en l'organització.
- Establir mecanismes de difusió a la plantilla per informar del procés del Pla d' igualtat d'Oportunitats en l'empresa.
- Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i corresponsabilitat en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars.

#### Existència de discriminació retributiva

- Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere.
- Integar el principi de no discriminació, tant directa com indirecta en la política salarial.
- Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

#### Criteris en l'ordenació del temps de treball

- Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
- Garantir, sempre que sigui factible, que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.

Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.

- Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat, assegurant que l'exercici deis drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.

#### Llenguatge i imatge corporativa no sexista

- Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.

- Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi a les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa així com la utilització d'imatges no estereotipades de dones i homes.

#### Salut laboral amb perspectiva de gènere

- Introduir la perspectiva de gènere a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.
- Promocionar la salut laboral d'empleats i empleades des d'una perspectiva de gènere.
- Protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

#### Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació.
- Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual o identitat de gènere.
- Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides enfront de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual o identitat de gènere, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.
- Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.
- Establir mesures perquè tola la plantilla conegui els drets de les persones treballadores que pateixen violència de gènere.
- Facilitar un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.

b) L'elaboració del diagnòstic i del pla d'igualtat haurà de ser negociat de conformitat amb la normativa vigent a cada moment.

c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal de les persones treballadores o representació sindical, en els termes fixats legalment, per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les practiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de gènere.

d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.

e) Finalitzat el procés negociador l'empresa notificarà als representant de les persones treballadores el contingut del Pla d'igualtat que ha d'afectar a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

f) L'empresa fixarà en el Pla d'igualtat els objectius concrets de igualtat a assolir, les estratègies i les practiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. La Comissió paritària del Conveni assessorarà i mediarà, si així es sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats, tenint en comte en totes les actuacions del Conveni la absoluta igualtat entre homes i dones.

6. Igualtat col·lectiu LGTBIQ+

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBIQ+. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'aquest col·lectiu. Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si s'escau, d'acord amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBIQ+.

Article 71bis. Auditoria retributiva de lloc de treball

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 5 del Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones, totes les empreses amb obligació d'elaborar un pla d'igualtat hauran de tenir un registre retributiu del total de la plantilla.

Aquest registre haurà de realitzar-se de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

Article 72. Distribució irregular de la jornada: flexibilitat d'hores

L'aplicació de la flexibilitat afavoreix el manteniment dels llocs de treball i la continuïtat de les empreses.

a) S'establirà el calendari laboral anual per a cada persona treballadora amb el seu horari de prestació de servei que marcarà la jornada anual contractada.

b) Per tal de millorar la organització del temps de treball a les empreses i donar una més òptima resposta a les situacions de canvis en el volum habitual d'activitat o altres circumstàncies anàlogues, sense modificar estructuralment les dotacions de recursos humans, es podrà establir una flexibilitat d'un màxim de 120 hores de la jornada anual de cada persona treballadora, proporcional al temps de prestació de servei i jornada contractada.

c) El temps de compensació o recuperació d'aquestes hores flexibles es farà preferentment per pacte entre empresa i persona treballadora, sempre que les necessitats del servei ho permetin. De no existir acord serà potestat de la empresa.

d) S'establirà un preavis de 5 dies.

e) La flexibilitat s'aplicarà respectant el grup professional al que pertany el treballador/a, valorant les característiques del seu lloc de treball i les funcions desenvolupades, però en tot cas, sense perjudici de la facultat empresarial establerta a l'art. 39 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors de títol "mobilitat funcional"

f) En cas que la empresa tingui una necessitat de flexibilitzar es donarà prioritat a les persones treballadores que voluntàriament vulguin donar cobertura a aquella demanda. En cas de no disposar de voluntaris es procurarà que l'afectació horària sigui rotatòria.

g) La flexibilitat d'hores no podrà superar el número de 60 per semestre. La recuperació o compensació s'haurà de fer de la següent manera: per al segon semestre de l'any natural es durà a terme com a màxim abans de la finalització del primer trimestre del següent any; per al primer semestre de l'any natural es durà a terme durant el segon semestre del mateix any; mantenint aquesta periodicitat en cas d'ultra activitat del Conveni.

h) L'empresa comunicarà a cada persona treballadora, durant el primer mes de cada any, el seu saldo d'hores resultant a 31 de desembre.

i) Es posarà a disposició dels representants de les persones treballadores semestralment les dades referents a la flexibilitat d'hores, fent referència als grups professionals i serveis afectats.

j) A les persones treballadores amb reducció horària per tenir cura de familiars no se'ls hi podrà efectuar la flexibilitat d'hores, excepte acord entre les parts.

k) No s'efectuarà cap flexibilitat d'hores que suposi la impossibilitat per part de la persona treballadora a gaudir dels permisos i vacances confirmats, excepte pacte en contrari.

l) La flexibilitat d'hores no eximeix de l'abonament dels plusos d'aquest Conveni, sempre i quan el servei es presti els dies que generin aquest dret.

m) L'aplicació del present article estarà vigent a partir de l'entrada en vigor del Conveni, mantenint-se vigent, en els mateixos termes que la resta de clàusules normatives del Conveni.

n) Durant la vigència d'aquest Conveni es podrà reunir la comissió paritària a efectes de valorar les experiències en l'aplicació d'aquest article, així com modificar el text totalment i/o parcial si s'escau en els termes i condicions establertes a la Llei.

o) En aquest article quan es parla de recuperació, s'entén que aquestes en cap cas podran ser regularitzades econòmicament, i sempre serà en realització/descans en temps de treball.

p) La comunicació de la flexibilitat establerta a l'article 72 s'ha de fer per escrit i de manera motivada, excepte en casos d'urgència, que es farà posteriorment.

q) La flexibilitat no està pactada per cobrir els dies de lliurança planificada, vacances i baixes; en aquests casos la flexibilitat ha d'estar motivada per altres causes per fer ús d'ella, com poden ser el volum d'activitat o els casos d'urgència.

r) Preval l'acord entre les parts a l'hora de compensar les hores de flexibilitat.

#### Article 73. Subrogació

Amb la finalitat de mantenir l'estabilitat del personal en l'ocupació i d'acord amb allò que preveu l'article 130 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, el present Conveni col·lectiu imposa la subrogació del personal i de les corresponents relacions laborals en cas de que es produeixi un canvi d'ocupador en el marc de procediments de licitació, adjudicació, liquidació de qualsevol natura, finalització o suspensió, per qualsevol causa, de convenis, encàrrecs a mitjà propi o contractes del sector públic, així com en els casos en què un poder adjudicador decideixi prestar directament un servei gestionat fins llavors indirectament per un altre operador econòmic en virtut de contractes, encàrrecs i/o convenis. En tot cas, s'imposa la subrogació per a tots els supòsits previstos a l'article 130 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic.

L'obligació de subrogar afectarà als contractes de treball, les relacions laborals de caràcter indefinit del personal adscrit a l'execució dels contractes, encàrrecs i/o convenis que es liciten, adjudiquen, liquiden, finalitzen o es suspensen, així com als serveis que passen a ser gestionats

directament pels poders adjudicadors. També s'imposa la subrogació de les persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball amb una antiguitat mínima de dotze mesos, persones treballadores amb contracte d'interinitat per substitució de les persones treballadores anteriors, amb independència de la seva antiguitat i persones treballadores amb contracte de relleu.

La nova empresa adjudicatària no serà responsable de les obligacions laborals i de Seguretat Social nascudes amb anterioritat a la finalització de l'encàrrec o contracte del sector públic, i que no haguessin estat satisfetes per l'empresa cessant, de conformitat amb el previst a l'article 130 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic.

En relació concreta al centres de titularitat privada i en el Marc de l'esmentada subrogació l'entitat que cessi en el servei, haurà de comunicar a la representació legal del les persones treballadores la pèrdua del servei i el nom de la nova entitat que el passarà a gestionar en el moment en que en tingui coneixement.

Així mateix l'entitat sortint lliurarà a la seva representació legal de de les persones treballadores un document en què constarà els drets i deures respecte de les persones treballadores a subrogar. De la mateixa forma també lliurarà còpia d'aquesta informació a l'empresa entrant, amb la suficient antelació.

L'entitat entrant facilitarà als seus representants legals de les persones treballadores, abans que la subrogació es faci efectiva, la informació referent a la subrogació i, especialment en el referent a les condicions laborals de les persones treballadores afectades.

### Disposicions addicionals

#### Disposició addicional primera

Les quantitats abonades voluntàriament per les empreses en concepte de bestreta del Conveni, endarreriments, etc., seran absorbides per l'aplicació de l'increment salarial pactat, sense que en cap cas pugui operar devolució de quantitats per part del personal.

#### Disposició addicional segona : clàusula de desvinculació

1. Les empreses a les que concorrin algunes de les causes d'inaplicació previstes a l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors,

En els supòsits d'absència de representants de les persones treballadores en l'empresa, s'entendrà atribuïda a CCOO i UGT, tret que les persones treballadores atribueixin la seva representació a una comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la Comissió paritària d'aquest Conveni.

2. El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació de les persones treballadores o comissió designada o les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'Empresa o entre els Delegats de personal.



Aquest període, que tindrà una durada no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, havent de facilitar l'empresa juntament amb la comunicació citada en el paràgraf anterior, la documentació que avaluï i justifiqui la seva sol·licitud; entre altra possible i a efectes enunciats s'assenyala la següent: Memòria explicativa, Comptes auditats i/o presentats en el Registre Mercantil, Balanç de situació i compte de resultats i Avanç de comptes anuals previstos, o en defecte de l'anterior la documentació de caràcter similar que s'adeqüi a les concretes circumstàncies de l'empresa.

3. Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorre alguna de les possibles causes identificades com d'inaplicació a l'article anterior i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud, segons siguin les matèries afectades d'acord a l'establert 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tant la retribució a percebre per les persones treballadores com, si escau, la concreció de les restants i possibles matèries inaplicades.

Juntament amb la determinació i concreció esmentades, l'acord haurà d'establir, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una progressiva convergència cap a la recuperació de les possibles matèries afectades per la inaplicació. I no podrà tenir una durada superior a la vigència del Conveni.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions establertes en Conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere així com les establertes en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4. En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió paritària del Conveni afectat la documentació aportada juntament amb l'Acta de desacord acompanyada de les alegacions que, respectivament, hagin pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinat els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si a l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/s de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior.

Si la Comissió paritària ho considera necessari, recaptarà la documentació complementària que estimi oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió paritària del Conveni disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar-se els acords per unanimitat.

Si escau, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la progressiva convergència cap a la tornada de les condicions suspeses. A aquest efecte haurà de tenir en compte el termini màxim d'inaplicació establert així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment citades i relatives a la discriminació retributiva i a la qual pogués afectar a la jornada, horari i distribució del temps de treball i referida a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

5. En el cas que la Comissió paritària no arribi a acord, i donant compliment al mandat rebut per les parts, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període

de consultes i només serà recurrent conforme al procediment i si s'escau als motius establerts en l'article 91 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Serà la pròpia Comissió paritària competent la qual en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remetrà les actuacions i documentació al corresponent organisme.

#### Disposició addicional tercera : Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni en representació del personal i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin haver-hi, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social vigent.

#### Disposició addicional quarta

En cas de diferències en el redactat o xifres en la versió en català i castellà d'aquest Conveni prevaldrà l'indicat a la versió en català.

#### Disposició addicional cinquena.

Ambdues parts s'obliguen a establir en el mes de març 2022, un calendari de desenvolupament de les següents matèries del Conveni:

- Revisió i actualització de la Classificació Professional
- Carrera professional i Sistema d'incentivació, les parts es comprometen a revisar i reduir el temps de permanència als diferents nivells, entre d'altres.
- Revisió redactat IT
- Revisió art.62,63,64 Faltes
- Teletreball
- Registre de jornada
- Desconnexió digital
- Article d'Igualtat

#### Disposició transitòria primera: absorció i compensació

Les empreses afectades pel present Conveni, durant l'any 2020, garantirán els increments pactats sobre les taules salarials del Conveni tal i com es recull en l'acord parcial publicat al DOGC 8148 5/6/2020 Resolució TSF/1196/2020 de 25 de maig.

Les empreses afectades pel present Conveni, durant els anys 2021 i 2022 garantirán de manera excepcional i únicament durant aquests anys, els increments pactats en les empreses sobre les taules salarials del Conveni, a totes les persones treballadores que rebin un salari brut anual, per tots els conceptes de nòmina, inferior a 32.448€ anuals per l'any 2021 i 33.454€ anuals per l'any 2022.

En tot cas, aquelles persones treballadores que estiguin rebent salaris superiors a 32.448€ euros anuals per l'any 2021 i 33.454€ anuals per l'any 2022 i finalment se'ls apliqui per les empreses la figura de l'absorció i compensació, en cap cas, aquesta absorció/compensació no podrà comportar que el salari brut anual a percebre sigui inferior a les xifres anteriorment indicades.

Als efectes de càlcul de la retribució establerta en aquesta disposició quedarà exclòs el plus de nocturnitat pels anys 2021 i 2022.

*[A large collection of handwritten signatures in blue ink, many with the acronym 'UGT' or 'CCOO' written below them. The signatures are scattered across the page, some overlapping. Some legible names include 'Alvareda', 'Sánchez', and 'García'. The 'UGT' and 'CCOO' labels are repeated frequently.*

# Annexes

~~Liquitatz~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT  
~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~  
UGT  
~~[Signature]~~  
CCOO

~~[Signature]~~  
UGT

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~  
CCOO

~~[Signature]~~  
Sindicat

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~