



RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (Conveni general) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08002302011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (Conveni general), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors els dies 19 de juliol i 27 de setembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (Conveni general) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08002302011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació: funcional i personal

1. El present conveni té per objecte regular les relacions laborals entre la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (FGSHSCSP) i les persones treballadores que presten els seus serveis per compte de la FGSHSCSP.
2. Aquest conveni, malgrat el que disposa aquest article, no serà d'aplicació a les persones excloses de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels Treballadors, de conformitat amb els articles 1.3 i 2 de l'esmentada Llei.
3. Els professionals amb títol de grau universitari que s'incorporin en règim de formació, es regularan d'acord amb allò que estableixin els programes nacionals per a cada especialitat, el RD 1146/2006, de 6 d'octubre, que regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut i la legislació general que els sigui d'aplicació.

Article 2. Àmbit temporal

La vigència del present conveni s'estén des de l'1 de gener de 2018 fins el 31 de desembre de 2020. Excepte en aquelles matèries que s'indica una altra data d'entrada en vigor.

Article 3. Pròrroga i denúncia

S'entendrà que el conveni queda prorrogat automàticament, d'any en any, si no es denuncia per alguna de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos a la data de la seva finalització. La denúncia es comunicarà a l'altra part mitjançant escrit.

Article 4. *Ultra activitat*

Denunciat el conveni, si les parts acorden negociar un nou conveni, es mantindrà la vigència del present conveni col·lectiu durant el temps que es mantinguin les negociacions i fins que no hi hagi un nou text convencional.

Article 5. *Garantia ad personam*

Les persones treballadores subjectes a aquest conveni, per efecte de la seva aplicació, no percebran una retribució inferior, en conjunt i en còmput anual, a la que percebi fins a la seva entrada en vigor. Aquesta garantia tindrà caràcter estrictament personal.

Article 6. *Absorció i compensació*

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

2. En quant a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del conveni, només tindran eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions del present conveni, considerades també en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 7. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible a tots els efectes. En tot cas l'aplicació pràctica d'aquestes condicions s'haurà de fer globalment.

Article 8. *Prelació de normes*

1. Les normes que conté el present conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre la FGSHP i les persones treballadores determinades a l'article 1.

2. Amb caràcter supletori i en el no previst en el conveni, serà d'aplicació el disposat a l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals vigents que siguin d'aplicació, a excepció de les matèries sobre jornada i descans, per les quals serà d'aplicació la Llei 55/2003, de 16 de desembre de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Article 9. *Comissió Paritària*

1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del conveni, es constituirà una comissió paritària que haurà de formalitzar-se en el termini d'un mes a comptar de la signatura d'aquest conveni. A més, podrà exercir funcions de conciliació, mediació i arbitratge, en matèries regulades en aquest conveni, en aquells casos en que les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.

2. La comissió paritària estarà integrada per 14 membres, 7 en representació de les persones treballadores i 7 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors i treballadores en aquesta comissió paritària hauran de pertànyer als sindicats signants d'aquest conveni, amb un mínim d'un membre per cada un d'aquests sindicats, i en el cas que restin llocs sense cobrir en proporció a la representativitat de la comissió negociadora del present conveni.

3. La comissió paritària es reunirà a petició de la majoria de qualsevol de les parts en un termini màxim de 10 dies a comptar des de la data de la petició. En aquest escrit s'hauran d'indicar necessàriament els temes a tractar.

4. La comissió paritària té com a domicili la seu de l'FGSHSCSP, actualment a l'Avinguda Sant Antoni M^a Claret, núm. 167 de Barcelona (08025).

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 10. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present conveni, i amb les limitacions establertes per les Lleis i aquest conveni col·lectiu, és facultat exclusiva de l'empresa, sens perjudici del deure d'informació que en cada moment correspongui envers el comitè d'empresa.

Article 11. Mobilitat funcional

1. Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'empresa, a fi d'efectuar una distribució racional del personal d'acord amb les necessitats de cobertura o de qualsevol altra mena que en cada cas es considerin adients.

2. Aquesta mobilitat no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries.

3. Els canvis de lloc de treball del personal no es basaran en mesures arbitràries o discriminatòries.

4. Quan el canvi comporti una modificació substancial de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

5. La realització de tasques d'altres grups o subgrups professionals no es considerarà de caràcter superior o inferior mentre es mantingui com a prevalents les del grup o subgrup professional propi. S'entendrà com a prevalent aquelles tasques que percentualment ocupen la major part de la jornada en còmput anual.

6. En el cas de que una persona treballadora vingui obligada a realitzar plenament les funcions prevalents pròpies d'un grup o subgrup professional superior, encara que amb element de temporalitat, percebrà per aquest concret treball, i durant el període que correspongui, el salari del grup o subgrup professional superior, sempre que l'esmentat salari sigui, en còmput anual, superior al que el treballador o la treballadora venia percebent.

7. En el cas de l'apartat anterior, si no existís l'esmentat element de temporalitat i la situació es mantingués per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos en dos anys, el treballador o la treballadora podrà sol·licitar a través del comitè de credencials que s'activi el procediment de cobertura corresponent, conforme al que s'estableix a l'article 14 d'aquest conveni.

Article 12. Mobilitat a proposta del Servei de Prevenció de Riscos

De forma prèvia a la publicació de qualsevol convocatòria, s'analitzarà per la direcció la possible idoneïtat del lloc de treball per a ser cobert, a proposta del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, per alguna de les persones treballadores que hagin acreditat problemes de salut, sempre que la seva situació sigui compatible amb el lloc de treball a cobrir. D'aquests casos s'informarà al comitè de credencials i al comitè de seguretat i salut.

Article 13. Convocatòries per personal discapacitat

1. En el marc del comitè de credencials s'analitzaran els llocs de treball genèrics susceptibles de ser ocupats per persones amb discapacitat i es fixaran les quotes de reserva d'ocupació de les persones amb discapacitat.

2. A aquests efectes, es podran oferir convocatòries de forma exclusiva per a persones amb discapacitat.

3. L'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat s'inspirarà en els principis d'igualtat d'oportunitats, no discriminació, accessibilitat universal i compensació de desavantatges. En tot cas, es requerirà la compatibilitat amb el desenvolupament de les tasques i funcions a exercir.

Article 14. *Moviments interns i procés de selecció extern*

1. Sens perjudici de l'establert a l'apartat primer de l'article 11, s'estableix un procediment sistemàtic, homogeni i transparent per tal de resoldre la cobertura interna voluntària de les vacants que per raons organitzatives s'hagin de cobrir llocs de treball de caràcter estructural. Resten exclosos d'aquest procediment els càrrecs de direcció, comandament i els de confiança.

2. L'esmentat procediment es regirà pels següents principis:

a) Lliure participació a les convocatòries de les persones treballadores que reuneixin els requisits establerts a la mateixa.

b) Publicitat dels requeriments de cada lloc de treball, en quant a titulació, experiència o d'altres.

c) Transparència del procés, que garantirà els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i competència.

3. Per l'adjudicació de les vacants de caràcter estructural s'aplicaran els següents criteris:

a) En tots els casos s'hauran de reunir els requisits establerts a la convocatòria. L'adequació dels candidats es realitzarà en funció del perfil de la vacant a cobrir, tant a nivell de requisits com d'altres aspectes a valorar: experiència, formació, coneixements específics, expedient laboral, antiguitat/temps de vinculació, etc. Per l'avaluació d'aquests aspectes pot ser necessari incorporar els instruments de valoració que es considerin més adients com entrevistes, proves psicotècniques, proves de coneixements, simulacions, etc.

b) En cas d'igualtat de condicions dels candidats, prevaldrà la major antiguitat/vinculació en el subgrup professional.

c) A aquests efectes, s'entén per antiguitat/temps de vinculació: el nombre de dies treballats a la FGSHP, des del primer contracte, en el mateix subgrup professional de la vacant a cobrir. Computen com a dies treballats els que la persona treballadora estigui en situació d'alta a l'empresa, inclosa la situació d'incapacitat temporal i el descans per naixement i cura del menor.

4. Els criteris per a l'assignació de llocs vacants estructurals:

a) S'estableix un procediment per resoldre la cobertura, mitjançant convocatòria interna/externa, de vacants estructurals. Les vacants a cobrir per aquest procediment resten condicionades a les necessitats organitzatives que de forma raonada estableixi la direcció.

b) La vacant convocada, i els moviments interns que es derivin, s'aniran cobrint de forma successiva en el mateix procediment de resolució de convocatòria entre els candidats presentats, amb independència que això suposi la cobertura de llocs en torns diferents al de la convocatòria. Els moviments interns finalitzaran en el moment en que la seva cobertura impliqui un canvi de perfil professional que comporti una nova convocatòria.

c) S'estableix un compromís de permanència, segons el qual, les persones que passin a cobrir la vacant convocada, o les que se'n derivin de la mateixa, no podran presentar-se a una nova convocatòria fins que hagi transcorregut el termini d'un any des de la data de la publicació de la resolució de la convocatòria quan la vacant ho sigui a temps complet o de sis mesos quan la vacant ho sigui a temps parcial.

d) En les convocatòries internes/externes es distingeixen dues fases:

I. La primera fase de resolució interna: es tindrà en consideració únicament al personal amb vinculació de caràcter indefinit. Els criteris generals d'assignació dels candidats interns que s'hagin presentat a la convocatòria seran d'acord a l'establert als apartats 3 i 4 d'aquest article, i en tot cas, es respectarà el que estableixi la legislació vigent en cada moment.

II. La segona fase de resolució externa: Un cop resolt el procés de la fase interna, es procedirà a la resolució de la fase externa per cobrir les vacants que en resultin per l'ordre següent:

- Primer les peticions de reincorporació d'excedències: es procedirà a oferir la vacant a aquelles persones del mateix subgrup professional de la convocatòria que trobant-se en situació d'excedència hagin sol·licitat, en temps i forma, la seva reincorporació. L'oferiment es farà atenent a la data de sol·licitud de reincorporació.

- Segon la promoció interna: Es tindrà en compte tots aquells treballadors i treballadores que, havent-se presentat a la convocatòria i formant part de la plantilla indefinida en un altre grup professional i funció, hagin realitzat les funcions en el mateix subgrup professional convocat un temps mínim d'un any. Aquests canvis estaran subjectes als períodes de prova establerts al conveni col·lectiu. En qualsevol cas ha de prevaldre l'opció d'aquests treballadors i treballadores a realitzar suplències a la categoria professional superior per acumular l'experiència de l'any esmentada anteriorment.

- Tercer els candidats externs: es procedirà a oferir la vacant als candidats que no tinguin contracte indefinit o cap vinculació amb la FGSHSCSP.

Article 15. *Comissió de Credencials General*

1. La comissió de credencials vetllarà per garantir l'equitat, transparència i objectivitat de tots els processos de moviments interns voluntaris i de selecció externa de la plantilla de l'Hospital, sempre que no afectin a càrrecs de direcció, comandament i els de confiança.

2. La comissió de credencials és un òrgan mixt amb la següent composició:

- a) El Director de Recursos Humans o persona en qui delegui, qui ostentarà la presidència.
- b) Fins a un màxim de 7 representants de l'empresa designats per la Direcció.
- c) Fins a un màxim de 7 representants designant un membre per cada sindicat signant del conveni.

3. La comissió de credencials elaborarà la seva pròpia normativa de funcionament intern. Ambdues parts es comprometen a procurar el consens en el treball d'aquest comitè.

Article 16. *Creació d'un Banc de candidats*

1. Per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball de a la FGSHSCSP per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix la Institució i que tingui en compte:

- a) Personal indefinit fix que tingui categoria inferior i disposi de la titulació per ocupar un lloc de treball de categoria superior.
- b) Personal que ha participat en les convocatòries i no ha obtingut lloc de treball.

c) Personal format a la FGSHSCSP (grau, postgrau) o que hagi realitzat les pràctiques a Sant Pau.

d) Pàgina web; vols treballar a l'hospital

Article 17. *Relacions interprofessionals i treball en equip*

Podrà ser d'aplicació l'establert als articles 8.2 i 9.4 de la Llei d'ordenació de professions sanitàries, Llei 44/2003, de 21 de novembre (LOPS).

CAPÍTOL III

Modalitats contractuals, ingressos i cessaments

Article 18. *Ingressos*

1. L'ingrés a la FGSHSCSP es realitzarà respectant les normes vigents i els Principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

2. Se sol·licitaran per l'ingrés tots aquells requisits i proves que no representin discriminació en l'ocupació, segons el que disposa l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, o qualsevol altre que el substitueixi.

3. Tots els aspirants abans de ser contractats, amb caràcter voluntari, o bé obligatori quan hagin d'ocupar llocs de treball amb el risc de malalties professionals, seran sotmesos a un reconeixement mèdic previ a l'admissió d'aquests treballadors i treballadores i a realitzar els reconeixements periòdics oportuns, d'acord a la legislació vigent.

Article 19. *Tipus de contractació*

1. L'ingrés del personal s'efectuarà de conformitat amb les disposicions vigents, previ compliment de les normes obligatòries existents relatives a la col·locació, ocupació i atur.

2. Seran admissibles totes les formes de contractació previstes en la Llei, que es regiran per la normativa aplicable en cada moment. S'enumeren en el present conveni les modalitats contractuals habitualment utilitzades amb les singularitats pròpies que es donen a l'Entitat.

3. Els contractes se celebraran per escrit i com a criteri general amb caràcter indefinit.

Article 20. *Contractes de substitució o d'interinitat*

1. Es podrà formalitzar aquest contracte per substituir un treballador o una treballadora de l'empresa amb dret a reserva del seu lloc de treball, en virtut de norma, Conveni Col·lectiu o acord individual (quan es pugui concretar i individualitzar nominativament a la persona treballadora a substituir), o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva. També es podrà concertar en aquells casos que es tracti de substituir una persona treballadora mentre estigui realitzant la cobertura del lloc de treball d'una altra persona treballadora amb dret a reserva del seu lloc de treball.

2. En el contracte s'haurà de determinar el nom de la persona treballadora substituïda i la causa de substitució.

3. En els processos de selecció per a la contractació indefinida, la durada dels contractes d'interinitat coincidirà amb el temps que duri aquest procés. Almenys dos cops l'any, un cada semestre, es farà un procés de selecció per a la contractació indefinida.

Article 21. *Contracte de Relleu*

1. S'ha aplicat la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents abans de

l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, a les pensions de jubilació que s'han causat en les persones incorporades als acords col·lectius d'empresa celebrats per aquest motiu en data 22 març 2013 amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a 1 d'abril de 2013. En aquests supòsits, d'acord a la disposició final 12ª de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, fins al 31 de desembre de 2018, s'ha continuat celebrant el contracte de relleu segons la legislació anterior.

2. A partir de l'1 de gener de 2019 se seguirà aplicant la regulació de la jubilació parcial, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents en cada moment.

Article 22. *Contractes eventuais per circumstàncies de la producció*

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

2. La durada màxima d'aquests contractes serà la que determini en cada moment el conveni col·lectiu sectorial aplicable a l'empresa.

Article 23. *Contractes per obra o servei determinat*

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

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

3. En particular es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual en aquells supòsits d'establiment de convenis, concerts o contractes amb tercers per a la realització, dins o fora del centre, de tasques específiques o programes experimentals o d'altre ordre, així com en aquells casos d'establiment de projectes d'investigació amb qualsevol tipus d'institució. Igualment, també es podrà utilitzar en el supòsit de convocatòries per a la realització de determinats projectes.

4. En tots els supòsits, el contracte especificarà i identificarà, suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o el servei que constitueixi el seu objecte, i la durada del contracte estarà supeditada a la durada del conveni, concert, contracte, o a la durada indicada a la convocatòria.

5. La durada màxima d'aquest tipus de contracte serà la que determini en cada moment el conveni col·lectiu sectorial aplicable a l'empresa.

En el cas que superi aquesta durada haurà de passar a contracte indefinit, però quan estigui associat a projectes, convenis, concerts o contractes amb tercers amb una durada que, encara que superior a la prevista, sigui determinada, es farà constar al contracte indefinit una clàusula que especifiqui la vinculació a l'obra determinada.

Article 24. *Contractes a temps parcial*

1. Les persones treballadores contractades 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 al present Conveni Col·lectiu. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts de manera proporcional en funció del temps treballat.

2. Es garanteix l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre homes i dones.

3. L'empresa vetllarà per l'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.

4. Les persones treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries a excepció dels supòsits recollits a la legislació vigent.

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

a) El nombre d'hores complementàries exigibles que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries objecte del contracte.

b) En cas de contractes a temps parcial de durada indefinida i amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresa podrà, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense que pugui excedir del 30% de les hores ordinàries objecte del contracte, i que no computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades a què fa referència l'apartat anterior. En el ben entès que la negativa de la persona treballadora a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

c) La suma d'hores ordinàries i complementàries (ja siguin les exigibles com les voluntàries) no pot excedir de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

d) La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:

I. La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades, amb un preavís de 5 dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.

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

III. En la distribució de la jornada dels contractes indefinits a temps parcial, les empreses hauran de garantir, en tot cas, la fixació en calendari de la totalitat de la jornada ordinària contractada.

6. L'empresa facilitarà periòdicament la informació al comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial i de la realització d'hores complementàries pel personal contractat a temps parcial.

Article 25. *Període de prova*

1. Els ingressos del personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, quedaran subjectes a un període de prova, i la seva duració no serà superior als terminis següents:

a) 6 mesos per al personal titulat de grau superior, excepte el personal resident, que es regiran per les normes de la seva convocatòria.

b) 2 mesos per al personal titulat de grau mitjà i per al personal tècnic de grau superior de la formació professional.

c) 1 mes per a la resta de personal.

2. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, es podrà rescindir el contracte comunicant-lo per escrit a l'altra part, sense obligació de preavisar ni d'indemnitzar.

3. La persona treballadora que ja hagi prestat serveis a l'empresa, en un mateix lloc de treball del grup o subgrup professional que correspongui, en els darrers dos anys abans de la seva contractació en qualsevol modalitat de contracte, tindrà dret a que el temps treballat li computi com a període de prova.

Article 26. *Cessaments*

1. El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut, amb expressió de la data.

S'estableixen els terminis de preavis següents:

a) 1 mes per al personal titulat de grau superior, i personal que ostenti algun càrrec de responsabilitat o comandament.

b) 15 dies per a la resta de personal.

2. Les persones treballadores que no observin efectivament el termini de preavis convingut, l'empresa els deduirà de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat del preavis aquí establert.

En casos d'acreditada força major, l'empresa podrà obviar la deducció que correspondria, prèvia petició de l'interessat.

3. L'import a abonar en concepte de liquidació de parts proporcionals i salaris pendents es farà efectiu el darrer dia hàbil del mes en què es produeixi el cessament, sempre que s'hagi respectat el període de preavis, en cas contrari es farà efectiu com a màxim el mes següent al del cessament.

4. Quan una persona treballadora cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al seu comandament, en aquell mateix moment, tot l'equip de treball i de protecció individual que li hagués estat entregat quan hi va ingressar, o al llarg de la seva estada a l'empresa, així com qualsevol altre efecte, targeta d'identificació, material o vestuari; també haurà de deixar lliure l'armariet personal que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empresa queda facultada per fer les actuacions oportunes per al correcte funcionament dels serveis així com per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import dels estris no retornats.

CAPÍTOL IV

Classificació professional

Article 27. *Grups professionals*

1. Aquest sistema de classificació professional s'emmarca en la regulació que contempla la LOPS (Llei d'Ordenació de Professions Sanitàries, Llei 44/2003, de 21 de novembre) i la Llei Orgànica de les Qualificacions i la Formació Professional (Llei 5/2002). Per tant, es tracta de contemplar els àmbits competencials dels professionals, en un entorn de creixent treball multidisciplinar. Al mateix temps ha de permetre la fàcil adaptació de la classificació professional a l'evolució de les diferents professions, sanitàries i no sanitàries, i la seva contribució a la millora del servei que es presta als ciutadans.

2. El sistema de classificació professional recollit en aquest conveni col·lectiu podrà ser avaluat i/o revisat durant la seva vigència per adaptar-lo a la situació educativa actual existent.

3. S'entén per grup professional la classificació que agrupa unitàriament les competències professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral. L'assignació de cada lloc de treball a un grup professional es farà atenent a les funcions que efectivament s'assignin al lloc

de treball i a la titulació que es requereix per desenvolupar aquest lloc de treball o exercir la professió per la qual hom és contractat.

4. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dos o més grups, subgrups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents.

5. Els grups professionals es classifiquen entre aquells que corresponen a les professions sanitàries i a les no sanitàries:

a) Grups i subgrups de professions sanitàries:

- Grup A.1 *Personal assistencial titulat de grau superior sanitari, llicenciats sanitaris.*

- Grup B.1 *Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació.*

Subgrup B.1.1 amb especialitat.

Subgrup B.1.2 sense especialitat

Subgrup B.1.3 en formació.

- Grup C.1 *F.P. de grau superior sanitari.*

Subgrup C.1.1 F.P. de grau superior sanitari.

Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.

- Grup D.1 *F.P. de grau mitjà sanitari.*

Subgrup D.1.1 F.P. de grau mitjà sanitari. Tècnic Cures Auxiliars Infermeria (TCAI).

- Grup E.1 *Auxiliars assistencials.*

Subgrup E.1.1 Auxiliars assistencials

b) Grups i subgrups de professions no sanitàries

- Grup A.2 *Titulats de grau superior no sanitari.*

Subgrup A.2.1 Funció Tècnica.

Nivell 1: Menys de 4 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 4 anys d'experiència.

Subgrup A.2.2 Funció de Gestió.

Nivell 1: Menys de 4 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 4 anys d'experiència.

- Grup B.2 *Titulats de grau mitjà no sanitari.*

Subgrup B.2.1 Funció Tècnica.

Subgrup B.2.2 Funció de Gestió.

- Grup C.2 *F.P. de grau superior no sanitari.*

Subgrup C.2.1 Funció administrativa i tècnica.

Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.

Subgrup C.2.2 Funció Tècnic Polivalent de Manteniment, d'Electromedicina i d'Electromecànica.

Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.

Subgrup C.2.3 Funció serveis.

Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.

Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.

- Grup D.2 *F.P. de grau mitjà no sanitari.*

Subgrup D.2.1 Funció administrativa i tècnica.

Subgrup D.2.2 Funció oficis.

Subgrup D.2.3 Funció serveis.

- Grup E.2 *Auxiliars no assistencials.*

Subgrup E.2.1. Auxiliars no assistencials.

Article 28. *Grup professional A.1.*

1. Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup professional són professions sanitàries titulades, en cap cas es podrà enquadrar en aquest grup professional una persona treballadora que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

2. El contingut funcional dels 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.

Article 29. *Grup professional B.1.*

1. Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup professional són professions sanitàries titulades, en cap cas es podrà enquadrar en aquest grup professional una persona treballadora que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

a) Subgrup professional B.1.1. Titulat de grau mitjà sanitari, diplomada amb especialitat: Són les persones que, proveïdes de la corresponent titulació universitària de caràcter sanitari i de llur titulació d'especialista, d'acord amb el que estableix el RD 450/2005, de 22 d'abril, d'especialitats d'infermeria (BOE núm. 108, del 6 de maig de 2005), i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva especialitat, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats, desenvolupant efectivament totes les funcions pròpies de la corresponent especialitat.

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup 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.

b) Subgrup professional B.1.2. Titulat de grau mitjà sanitari, diplomada: Són les persones que, proveïdes de la corresponent titulació universitària de caràcter sanitari sense especialització, 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 encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats. Dins aquest subgrup professional estaran classificades, excepcionalment, les persones que siguin contractades com a treballadors i treballadores socials, ateses les peculiaritats del sector sanitari, tot i que no estiguin considerades per la LOPS com a una professió sanitària.

El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup 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.

c) Subgrup professional B.1.3. Títulat de grau mitjà sanitari, diplomad/da en formació: Són les persones que, proveïdes de la corresponent titulació universitària de caràcter sanitari, s'integren a la FGSHSCSP per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (LLIR,...) o d'altre àmbit. Aquests llocs de treball tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Els treballadors i les treballadores incloses en aquest subgrup professional ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

- I. Resident 1r. any (LLIR-1,...)
- II. Resident 2n. Any (LLIR-2,...)

El contingut funcional dels llocs de treball d'aquest subgrup professional tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Article 30. Grup professional C.1.

1. Subgrup professional C.1.1. F.P. de Grau Superior Sanitari: Són les persones treballadores que, acreditant una titulació de formació professional de grau superior o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats. Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són: Personal tècnic de laboratori, de imatge per al diagnòstic, de protecció radiològica, de radioteràpia, d'anatomia patològica i citologia, de dietètica, d'audiopròtesi, entre d'altres.

2. En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats per les persones treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup:

a) En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 3 anys.

b) En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 3 anys.

3. Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial directa (atenció directa al malalt) o directament relacionada amb els procediments diagnòstics i/o terapèutics, realitzant les tasques i funcions per a les que estan habilitats en raó de la seva titulació. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Article 31. Grup professional D.1.

1. Subgrup professional D.1.1. F.P. de Grau Mitjà Sanitari: Són les persones treballadores que, acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà, o bé un certificat amb reconeixement oficial de les competències professionals equivalents, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar les activitats encomanades al lloc de treball per les quals són contractats.

2. Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per realitzar les tasques i funcions a les que estan habilitats en raó de la seva titulació, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades a altres titulats sanitaris.

Article 32. Grup professional E1.

1. Subgrup professional E.1.1: Auxiliars Assistencials: Són les persones treballadores que, amb una formació bàsica, acadèmica i/o professional, i capacitat provada en relació amb el lloc de treball, executen diferents operacions de suport a l'activitat assistencial de l'organització d'acord amb instruccions concretes del personal del que depenen i/o sota mètodes de treball objectius i estandaritzats, encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Article 33. Grup professional A.2.

1. Titulats de grau superior no sanitari: Són els titulats universitaris que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal, quan escaigui, per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la FGSHSCSP per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

a) Subgrup A.2.1. Funció Tècnica:

Comprèn aquells llocs de treball que per al seu desenvolupament comporten estar en possessió d'una titulació superior específica i que són contractats per exercir la professió per a la que els habilita la seva titulació. Serà obligatòria la col·legiació quan sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són: Enginyer, economista, advocat, arquitecte, llicenciat en informàtica, entre d'altres.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors i les treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup:

I. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 4 anys.

II. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 4 anys.

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. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

b) Subgrup A.2.2. Funció de Gestió:

Comprèn aquells llocs de treball que tot i requerir una titulació superior, no comporten estar en possessió d'una titulació específica.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors i les treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup.

I. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 4 anys.

II. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 4 anys.

El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitat i experiència acreditada en cada cas.

Article 34. Grup professional B.2.

1. Titulats de grau mitjà no sanitari: Són els titulats universitaris, que proveïts de llur titulació corresponent no sanitària i amb capacitat legal, quan escaigui, per a l'exercici de la seva professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

a) Subgrup B.2.1: Funció Tècnica: Comprèn aquells llocs de treball que per al seu desenvolupament comporten estar en possessió d'una titulació de grau específica i que són contractats per exercir la professió per la que els habilita la seva titulació. Serà obligatòria la col·legiació quan sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són: Enginyer tècnic, arquitecte tècnic, Grau en relacions laborals, Grau en educació social, Grau ciències empresarials, Grau en informàtica i anàlegs.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest subgrup 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.

b) Subgrup B.2.2. Funció de Gestió: Comprèn aquells llocs de treball que tot i requerir una titulació de grau mig, no comporten estar en possessió d'una titulació específica.

Article 35. Grup professional C.2.

1. F.P. de grau superior no sanitària: Són les persones treballadores que, acreditant una titulació de formació professional de grau superior o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota dependència funcional del cap corresponent, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

a) Subgrup C.2.1. Funció Administració i Tècnica: Comprèn les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i màrqueting, i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors i les treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup.

I. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 3 anys.

II. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 3 anys.

b) Subgrup C.2.2. Funció Tècnic Polivalent de Manteniment, d'Electromedicina i d'Electromecànica: Comprèn les Famílies Professionals relacionades amb els àmbits de manteniment, enginyeria, obres i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors i les treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup.

I. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 3 anys.

II. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 3 anys.

c) Subgrup C.2.3: Funció Serveis: Comprèn les Famílies Professionals com Hosteleria i turisme, logística i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors i les treballadores dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup.

I. En el nivell 1 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que tinguin una experiència inferior als 3 anys.

II. En el nivell 2 es classificaran aquells treballadors i aquelles treballadores que acreditin una experiència superior als 3 anys.

2. Contingut funcional: Els llocs de treball classificats en aquests subgrups professionals, tenen funcions administratives, tècniques i/o de suport diverses a l'activitat assistencial, però no desenvolupen tasques assistencials directes. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Article 36. *Grup professional D.2.*

1. F.P. de grau mitjà no sanitari: Són les persones treballadores que acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar, sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per les quals són contractats. Desenvolupen funcions en els següents àmbits:

a) Subgrup D.2.1. Funció Administració i Tècnica: Comprèn les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i màrqueting i similars.

b) Subgrup D.2.2. Funció Oficis: Comprèn les famílies professionals relacionades amb els àmbits de manteniment, enginyeria, obres i similars.

c) Subgrup D.2.3: Funció Serveis: Comprèn les famílies professionals com hosteleria i turisme, logística i similars.

2. Contingut funcional: El personal englobat en aquest grup professional ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques d'oficis diversos, d'administració, de recepció, de serveis generals, i anàlegs. Actua sota dependència funcional del titulat mitjà i/o superior del qual depèn.

Article 37. *Grup professional E.2.*

1. Subgrup E.2.1: Auxiliars no assistencials:

Són les persones treballadores que, amb una formació bàsica, acadèmica i/o professional, i capacitació provada en relació amb el lloc de treball, executen operacions necessàries de suport a l'activitat de l'organització d'acord amb instruccions concretes del personal del que depenen i/o sota mètodes de treball objectius i estandarditzats, encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Article 38. *Càrrecs de comandament i encàrrecs de gestió*

1. Càrrecs de comandament:

a) Els càrrecs de comandament, donat que desenvolupen tasques de direcció o comandament, i per tant depenen en tot moment de la confiança de l'empresa, seran de designació i remoció lliure i directa per part de la Direcció de la FGSHCSP.

b) Les persones treballadores a qui s'assignin aquestes funcions, tindran el nomenament que sigui més adient a la funció encomanada, atenent a les característiques de la funció i de la tasca assignada en cada cas, amb les consideracions que s'estableixen en el present article.

c) La durada del nomenament per a la realització d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHCSP i el treballador o la treballadora, excepte en els

casos que estigui regulada en el present conveni. La remuneració es troba regulada a l'article 48. La retribució es prorratejarà en 14 mensualitats amb la denominació de "plus funcional per càrrec de comandament". Com a criteri general la durada del nomenament serà per 4 anys.

d) Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador o la treballadora deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingués assignat.

2. Encàrrecs de gestió:

a) Podran encomanar-se funcions de gestió, de contingut i durada variable, a les persones treballadores que, a criteri de la Direcció de la FGSHCSP, reuneixen les característiques professionals i les competències necessàries per col·laborar en l'assoliment dels objectius de la institució.

b) La remuneració d'aquestes funcions es troba regulada a l'article 48 amb la denominació de "plus funcional per encàrrec de gestió".

c) Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador o la treballadora deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingués assignat.

CAPÍTOL V

Temps de treball i temps de descans

Article 39. Jornada

1. La jornada de treball anual per al personal assistencial i no assistencial és la següent:

a) A partir d'1 de gener de 2019 el calendari de treball incorpora l'equivalent a una reducció de 2 dies.

Jornada 2019				
Torn	Jornada teòrica	Jornada efectiva	Dies AP	Hores AP
Dia	1688	1624	6	46
Càlcul Dia		1688-46 AP's màxim-18 h mòduls		
Nit	1521	1452	5	49
Càlcul Nit		1521-49 AP's màxim – 20 h mòduls		

b) A partir d'1 de gener de 2020 el calendari de treball incorpora l'equivalent a una reducció de 2 dies.

Jornada 2020				
	Jornada teòrica	Jornada efectiva	Dies AP	Hores AP
Dia	1656	1608	6	48
Càlcul Dia	Teòrica 2019-reducció plataforma 1672-16 hores	Teòrica 2020 - hores màxim AP 1656-48		
Nit	1480	1429	5	51
Càlcul Nit	Teòrica 2019-reducció plataforma	Teòrica 2020 - hores màx. AP 1480-51		

a) A partir de 31 de desembre de 2020 el calendari de treball incorpora l'equivalent a una reducció d'1 dia.

Jornada a partir 31/12/2020				
	Jornada teòrica	jornada efectiva	Dies AP	Hores AP
Dia	1648	1600	6	48
Càlcul Dia	Teòrica 2020-reducció equivalent 1 dia 1656 - 8 hores	Teòrica 2021 - hores màx. AP 1648-48		
Nit	1470	1419	5	51
Càlcul Nit	Teòrica 2020-reducció equivalent 1 dia 1480 - 10 hores	Teòrica 2021 - hores màx. AP 1470-51		

Article 40. Règim de jornada i descansos

S'estarà al que disposa en aquesta matèria la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels Serveis de Salut, mitjançant la seva Disposició addicional 2ª.

Article 41. Programació funcional de vacances:

a) Per cada any natural treballat, el personal té dret a un període de vacances retribuïdes que en cap cas podrà ser inferior a trenta dies naturals. Per jornades a temps complet es tradueix en els següents dies laborables segons s'indica a continuació per jornades a temps complet:

I. En cicles de 5 dies de treball setmanals a raó (com a criteri general) de 8 hores diàries, el període de vacances serà de 24 dies laborables.

II. En el cas de treball a torns a raó (com a criteri general) de 7,25 hores diàries amb treball en caps de setmana alterns, el període de vacances serà de 27 dies laborables.

III. En el cas de treball nocturn, a raó (com a criteri general) de 10,25 hores diàries, el període de vacances serà de 20 dies laborables.

IV. En el cas de treball nocturn, a raó (com a criteri general) de 12,25 hores diàries, el període de vacances serà de 19 dies laborables.

V. En el cas de treball diürn, a raó (com a criteri general) de 12.25 hores diàries el període de vacances serà de 21 dies laborables.

VI. El personal contractat exclusivament per realitzar guàrdies gaudirà de 32 dies naturals de vacances.

b) Aquests dies de vacances s'aplicaran en la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada anual quan sigui a temps parcial amb distribució irregular de la mateixa.

c) El període hàbil per gaudir de vacances serà tot l'any natural. Si, de mutu acord entre la persona treballadora i la direcció, ha estat ajornada la data de la seva realització, hauran de quedar efectuades, en tot cas, abans del 31 de gener de l'any següent.

d) El període i la data de les vacances es fixarà de comú acord entre la direcció i la persona treballadora, o conforme a les normes que en el seu cas s'estableixin per a la planificació anual de les vacances, d'acord amb les necessitats organitzatives de la FGSHCSP.

e) El gaudiment dels dies de vacances es podrà fer, com a criteri general, en un màxim de dos períodes, que no podran ser inferiors a una setmana natural consecutiva cadascun. Totes les vacances s'hauran de demanar fins el 15 de març (inclòs) i en tot cas amb 3 mesos d'antelació a la data d'inici. Sense perjudici de l'anterior, es podrà disposar de fins a 6 dies de vacances, dels assenyalats anteriorment (o la part proporcional si no es té dret a la totalitat dels dies), el gaudiment dels quals podrà ser en qualsevol època de l'any, sol·licitant-lo amb una antelació mínima de 15 dies, i es concediran sempre que les condicions del servei ho permetin.

f) El criteri general és que les vacances es faran en dos períodes, però en cas d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, es podrà fer com a màxim en tres períodes, sempre que les necessitats del servei ho permeti.

g) El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat i publicat, almenys, amb 2 mesos d'antelació a la data en què s'hagin d'iniciar.

h) La petició de totes les vacances haurà de fer-se per escrit, o altra mitjà que s'estableixi, davant el comandament corresponent, el qual acusarà rebut de la petició amb una antelació mínima de dos mesos a l'inici del període sol·licitat, o de 7 dies en el cas dels esmentats 6 dies de vacances, el comandament haurà de comunicar a la persona treballadora la concessió o denegació de les vacances sol·licitades, el qual acusarà el corresponent rebut. En cas que la persona treballadora no rebi cap resposta dins el termini establert, es considerarà que han estat concedides. Un cop siguin fixats els períodes vacacionals de cada treballador i treballadora, ja sigui per concessió expressa o per silenci positiu, no podran modificar-se i s'hauran de fer les vacances en els períodes establerts, excepte en els casos legalment establerts.

i) 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 l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

j) En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al personal afectat gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, 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 en què s'hagin originat.

k) En el cas que, dins una mateixa unitat o servei, no hi hagi acord entre dues o més persones per determinar les dates de les vacances, l'elecció es farà de forma periòdica i rotatòria tenint preferència el primer any la persona de major antiguitat a l'empresa, el segon any la següent, i així successivament. Es respectaran, en tot cas, les preferències de dret necessari que en cada moment puguin ser d'aplicació.

l) Tenint en compte les característiques de la nostra institució, haurà de quedar garantida durant qualsevol època de l'any, i especialment en el període de vacances, la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim del 50% de la plantilla indefinida (o amb una vinculació superior a un any) i amb experiència acreditada en el servei. En tot cas tindrà preferència la programació i concessió dels períodes de vacances sol·licitats dins els terminis establerts.

m) Les vacances en cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, excepte en els casos que la persona treballadora causi baixa a l'empresa i no hagi pogut realitzar el període de vacances que li pertocqués. En aquest darrer cas percebrà la compensació econòmica corresponent als dies de vacances que no hagi pogut gaudir. Si hagués gaudit d'un major nombre de dies dels que li pertocquen, se li practicarà, en la liquidació per cessament, la deducció corresponent.

5. Vacances de setmana santa i nadal:

a) Per cada any natural treballat el personal amb una antiguitat mínima de 6 mesos, podrà gaudir addicionalment de 2 dies de vacances en setmana santa i de 2 dies en nadal, o la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada contractada. La direcció fixarà els períodes de vacances de setmana santa i nadal, un cop escoltat el Comitè d'Empresa.

b) S'haurà de comunicar a l'empresa, d'acord amb l'establert a l'article anterior, quins dies en concret es volen gaudir dels 4 dies de vacances regulats en aquest article. Aquesta sol·licitud s'haurà de presentar en els següents terminis:

c) Per a les vacances de setmana santa, durant el període comprès entre el dia 1 i 15 del mes de febrer de l'any natural corresponent.

d) Per a les vacances de nadal, durant el període comprès entre el dia 1 i 15 d'octubre de l'any natural corresponent.

e) Per tal de tenir dret al gaudiment d'aquests dies de vacances, és necessari que el personal estigui en situació d'alta laboral efectiva en el període que es determini com a límit per a la seva realització. Fora de l'esmentat període, no es podran realitzar els dies de vacances indicats. En cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, llevat de l'establert al darrer paràgraf de l'article anterior.

Article 42. *Festius*

D'acord a la legislació vigent les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dos seran locals.

CAPÍTOL VI

Conciliació de la vida laboral i familiar

Article 43. *Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar*

1. Es fa una remissió expressa a tota la legislació vigent que promou la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de coresponsabilitat entre tots dos progenitors, elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i especialment en els següents àmbits:

a) Pauses i reduccions de jornada per lactància o permís per cura del lactant i part prematur.

b) Adaptacions i reduccions de jornada per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar.

c) Naixement i cura del menor, part prematur, adopció i acolliment

2. La comissió negociadora en un termini de 3 mesos des de la signatura d'aquest conveni regularà un procediment per a les sol·licituds d'adaptació de la jornada. Mentre no hi hagi aquesta regulació del procediment, s'acorda que el procés de negociació individual amb la persona treballadora que faci la sol·licitud d'adaptació de jornada tindrà una durada màxima de 15 dies.

Article 43 bis. *Assistència hospitalària a familiars*

El cònjuge o parella de fet i els familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat de les persones treballadores de la FGSHSCSP tindran dret a l'accés assistencial en aquest centre, amb independència del seu domicili o lloc de residència. Sense perjudici que aquest faciliti posteriorment la documentació necessària per tal de que la FGSHSCSP es pugui rescabalar les despeses produïdes.

Article 44. *Excedències especials per la conciliació de la vida laboral i familiar*

1. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill:

a) Les persones treballadores, pel naixement de cadascun del seus fills o filles o a partir del moment de l'adopció o acolliment (tant permanent com provisional i preadoptiu), tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de 3 anys, podent-se gaudir de forma fraccionada, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència o, en el seu cas, de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa. Si ambdós cònjuges treballen a la FGSHCSP, ambdós podran sol·licitar aquesta excedència, no obstant es podrà limitar l'exercici simultani per raons organitzatives justificades.

b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

c) La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici; tanmateix, la FGSHCSP haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 20 dies naturals següents a la data de sol·licitud.

d) Si la persona treballadora no sol·licités el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència o no es reincorporés, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

e) L'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

2. Excedència especial per cura de familiars:

a) Les persones treballadores, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada no superior a 2 anys, i que es podrà gaudir de forma fraccionada, per atendre a la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, quan per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, sempre que no realitzi una activitat retribuïda.

b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

c) La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici. La Direcció de Recursos Humans haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 20 dies naturals següents a la data de sol·licitud.

d) Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en el cas acreditat de mort del familiar per la cura del qual es va concedir l'excedència la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

e) L'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

3. Excedència especial per conciliació de la vida familiar i laboral:

a) Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa superior a un any, podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda que

tindrà una durada mínima de tres mesos i màxima de dos anys. Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social i no computarà a efectes d'antiguitat.

b) Aquests períodes podran gaudir-se sol·licitant-los amb antelació mínima d'un mes a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans. La Direcció la concedirà atenent a les necessitats de servei previ informe del cap corresponent. No es podrà gaudir un nou període d'excedència fins transcorregut 1 any de treball efectiu des de la finalització de l'anterior.

c) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

d) La concessió d'aquestes excedències restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-se sempre la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim el 50% de la plantilla fixa (o amb una vinculació superior a un any) i amb experiència acreditada en el servei.

e) Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit.

4. Excedència especial per causa de mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització:

a) Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa superior a un any, podran sol·licitar una excedència no retribuïda de quinze dies en els casos de mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social, però computarà a efectes d'antiguitat. Haurà de sol·licitar-se amb una antelació mínima de 2 dies i caldrà presentar la corresponent justificació.

b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

c) La reincorporació, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit, serà automàtica en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència.

CAPÍTOL VII

Permisos, excedències i suspensions de contracte

Article 45. *Permisos retribuïts*

1. Les persones treballadores de la FGS HSCSP, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals consecutius, a comptar des de la data del casament, excepte quan sigui dia no laborable per al treballador o la treballadora, cas en que començarà a comptar des del primer dia laborable següent a la data del casament. Aquest permís s'haurà de comunicar amb una antelació mínima de 15 dies.

b) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia natural. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.

c) Per matrimoni de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia natural, si coincideix amb un dia de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.

d) Per mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització: de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. En el cas d'hospitalització es podrà escollir el dia d'inici dintre del període que dura l'ingrés hospitalari, essent el gaudiment dels dies de forma consecutiva.

e) Per estada a urgències durant més de 12 hores acompanyant a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia natural. En el cas que finalitzi en un ingrés hospitalari només es tindrà dret al permís de l'apartat d) per hospitalització.

f) Per cirurgia major ambulatoria en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització: de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que requereixi repòs domiciliari, les persones treballadores tindran dret a un permís de 2 dies naturals i 2 dies naturals addicionals per desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. En els casos que tingui lloc algun tipus de sedació també es concedirà aquest permís, sempre que estigui degudament acreditat en el justificant mèdic que el familiar requereix repòs domiciliari.

g) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: que s'hagi de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, el temps indispensable. Aquest permís s'haurà de demanar amb 7 dies d'antelació, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia notificació del deure, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a màxim el dia següent de tenir-ne coneixement.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part: que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable, previ avís a l'empresa, amb 7 dies d'antelació, i justificació de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.

i) Per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol oficial: ja sigui acadèmic o professional vinculats a l'àrea de coneixement del professional que sigui d'aplicació a l'àmbit hospitalari, fins a 24 hores l'any en jornada completa. Quan la persona treballadora presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 7 dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a màxim el dia següent de tenir-ne coneixement. En cas de jornades a temps parcial aquestes 24 hores es podran gaudir en proporció a la jornada que efectivament es vingui realitzant.

2. El permisos dels apartats anteriors amb les lletres d) i e) s'hauran de sol·licitar, en els casos que sigui factible, amb la major antelació possible, i sempre abans de gaudir del permís. Si per motius d'urgència això no fos viable, s'haurà de comunicar el fet a l'empresa en el decurs de les sis primeres hores, des de que es tingui coneixement dels fets.

3. Tots els permisos la data d'inici del gaudiment serà el primer dia laborable des del fet causant, excepte quan coincideixi amb vacances programades o incapacitat temporal que es computarà com a dies naturals des del fet causant.

4. El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament anterior o posterior al fet causant a elecció de la persona treballadora, excepte els permisos per examen, matrimoni i cirurgia major ambulatoria, els quals es gaudiran la nit anterior.

5. Permís per a Assumptes Propis: Les persones treballadores podran gaudir dels següents dies per a assumptes propis, no inclosos en els punts anteriors, que tindran la consideració de treball efectiu, i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment, en les condicions que a continuació s'estableixen:

a) Fins a 6 dies per any natural, amb un màxim de 48 hores, aquelles persones treballadores que en torn diürn realitzin la jornada ordinària completa prevista a l'article 39 del present conveni o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin.

Els treballadors i les treballadores que en torn diürn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada especial inferior a les esmentades tindran 3 dies per a assumpte propis per any natural, amb un màxim de 24 hores.

b) Fins a 5 dies per any natural, aquelles persones treballadores que en torn nocturn realitzin la jornada ordinària complerta prevista a l'article 39 del present conveni o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin. Sempre i quan es compleixi la jornada efectiva.

Els treballadors i les treballadores que en torn nocturn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada especial inferior a les esmentades tindran 2 dies per a assumpte propis per any natural.

c) Sistema de gaudiment:

I. Fins a 3 dies en ambdós torns: es comunicaran amb la major antelació possible i seran de lliure disposició.

II. Fins a 3 dies en torn diürn i 2 dies en torn nocturn: En tot cas es comunicaran per escrit amb una antelació mínima de 72 hores.

Fora del període de vacances aquests dies tindran el mateix tractament que l'apartat I respecte a que seran de lliure disposició.

Quan el gaudiment sigui dintre dels períodes de vacances (estiu, setmana santa i nadal) es pactaran amb la direcció en base a que haurà de quedar garantida la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim, del 50% de la plantilla indefinida (o amb una vinculació superior a un any) i amb experiència acreditada en el servei.

Quan la sol·licitud de les vacances (estiu, Setmana Santa i Nadal) i assumptes propis es realitzi conjuntament, tindran la mateixa consideració que els dies de vacances en quant a efectes d'aprovació.

d) Els dies d'assumptes propis no seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus.

6. En tots els casos les persones treballadores que acreditin la seva condició de parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei 25/2010, de 29 de juliol, Codi Civil de Catalunya, Llibre segon, Persona i família), tindran igual tractament que el/la cònjuge.

Article 46. Excedències

1. Excedència voluntària:

a) Les persones que acreditin un any d'antiguitat a la FGSHSCSP, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a 4 mesos, prorrogable per períodes iguals fins a un màxim de 5 anys.

b) L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.

c) La petició s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'un mes a la data que es vulgui iniciar l'excedència, indicant la durada.

d) La persona que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts un mínim de 2 anys de treball efectiu, una vegada conculsa l'anterior.

e) La persona que estigui gaudint d'una excedència voluntària i vulgui reincorporar-se o prorrogar-la haurà de remetre preavís per escrit a la Direcció de Recursos Humans, amb un

mínim d'un mes d'antelació a la seva finalització, perdent el dret de reincorporació o pròrroga, si no ho sol·licita amb l'antelació indicada.

f) El reingrés vindrà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi en el subgrup professional que ocupava la persona treballadora en iniciar l'excedència, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit.

2. Excedència forçosa:

a) Les persones treballadores que siguin elegides o designades per a un càrrec públic o sindical, que impossibiliti la seva assistència al treball podran sol·licitar una excedència forçosa per tot el temps que duri l'exercici del càrrec.

b) La sol·licitud s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb la màxima antelació possible a la data que es vulgui iniciar l'excedència forçosa, i aportant la corresponent documentació justificativa.

c) La persona treballadora en situació d'excedència podrà reincorporar-se a la FGSHCSP, en les mateixes condicions que abans d'iniciar l'excedència, en el termini d'un mes comptat a partir del dia en que cessi en el càrrec, avisant prèviament a la Direcció de Recursos Humans almenys amb 15 dies naturals d'antelació a la data en que s'hagi de reincorporar. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini d'un mes o no es reincorporés, causarà baixa definitiva a la FGSHCSP.

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

3. Altres excedències especials:

a) El personal amb una antiguitat superior a un any, podrà gaudir durant l'any natural d'un màxim de dues excedències especials de 15 dies com a mínim que, acumulats, no superin els 90 dies naturals. A efectes del còmput dins l'any natural es considerarà la data d'inici del període d'excedència.

b) Aquests períodes podran gaudir-se sense que calgui justificació sol·licitant-los amb un mes d'antelació a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans.

c) El personal amb una antiguitat superior a un any, podrà gaudir d'una excedència especial per realitzar tasques de voluntari a una ONG en els termes que les parts acordin.

d) En cap cas aquestes excedències podran ser utilitzades per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

e) Les excedències esmentades seran concedides sense dret a retribució i, per tant, es procedirà a cursar la corresponent baixa davant la Seguretat Social i, en cap cas, computaran a efectes d'antiguitat.

f) La concessió d'aquestes excedències restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-se sempre la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim el 50% de la plantilla fixa (o amb una vinculació superior a un any) i amb experiència acreditada en el servei.

g) A la finalització dels períodes d'excedència concedits, la reincorporació serà automàtica en el mateix lloc de treball i en les mateixes condicions que abans de concedir-se el permís.

h) En cas que al finalitzar el període concedit la persona treballadora no es reincorporés, es considerarà com a dimissió del treballador o la treballadora i es procedirà a cursar la baixa definitiva a l'empresa.

CAPÍTOL VIII Condicions econòmiques

Article 47. *Retribució anual fixa*

1. És la part de la retribució de les persones treballadores fixada en funció del seu grup, subgrup o, en el seu cas, nivell salarial, que engloba els conceptes que s'indiquen a continuació, i que queden detallats a l'annex I .

a) Salari base. És el salari de cada grup, subgrup o, en el seu cas, nivell, exclosos tots els complements.

b) Complement de lloc de treball. És un complement vinculat a un lloc de treball concret. Retribueix les condicions d'especial dificultat tècnica i/o responsabilitat específica d'alguns llocs de treball.

c) Complement personal. És un complement amb caràcter transitori, absorbible i compensable, llevat pacte en contra, destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns treballadors i treballadores.

2. El complement de lloc de treball es percebrà mentre subsisteixin les condicions que justifiquin la seva percepció, com és el lloc de treball, especial responsabilitat, o les funcions de comandament i/o coordinació.

3. L'import de les retribucions establertes en el present document fan referència a la jornada anual efectiva establerta a l'article 39. Pel que fa les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes retributius en proporció a la jornada realitzada.

4. Aquesta retribució anual fixa s'abonarà en 14 mensualitats, de les quals 12 tindran caràcter d'ordinàries d'igual import i 2 d'extraordinàries.

Article 48. *Plus funcional per càrrec de comandament i encàrrecs de gestió*

1. El Plus funcional per càrrec de comandament a establir per pacte individual entre la Direcció i el treballador o la treballadora es fixarà atenent els criteris que s'indiquen a continuació:

a) La Direcció inclourà els diferents càrrecs de comandament en un dels nivells que es detallen a continuació, tenint en compte la valoració d'aquests càrrecs que aquella realitzarà en base a les responsabilitats i contingut funcional que li assigni a cada càrrec.

b) L'import del plus funcional per càrrec de comandament establert a la taula -columna plus funcional- a l'annex I- serà el resultat de restar de l'import corresponent al nivell assignat el sou base que segons taules salarials tingui assignat el subgrup professional o nivell en que estigui classificat el treballador o la treballadora. Aquest nivell podrà ser incrementat per acord individual fins a un 15% com a import màxim establert a la taula -columna import màxim plus funcional- de l'annex I-, i atenent les especificitats de cada càrrec en concret.

c) La quantitat es prorratejarà en 14 mensualitats.

d) També es podrà acordar una retribució variable, vinculada a l'assoliment d'objectius prèviament establerts per la Direcció, quin import màxim anual serà igual al resultat d'aplicar el percentatge que s'indica en l'anterior taula per a cada nivell sobre l'import anual màxim de la mateixa taula. Aquesta retribució variable és incompatible amb la prevista a l'article 58 d'aquest conveni.

L'abonament de la Retribució Variable per Objectius restarà supeditat a la possibilitat legal d'abonament i als resultats d'equilibri i/o tancament del pressupost econòmic o pressupostari, entès com la no desviació en negatiu del resultat pressupostari previst.

e) Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador o la treballadora deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingué assignat.

2. El plus funcional per encàrrec de gestió a establir per pacte individual entre la Direcció i el treballador o la treballadora es fixarà atenent els criteris que s'indiquen a continuació:

a) La remuneració d'aquestes funcions s'estableix a l'annex I

b) La quantitat es prorratejarà en 14 mensualitats.

c) Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el treballador o la treballadora deixarà de percebre aquest plus i passarà a percebre únicament les retribucions que li corresponguin segons el grup, subgrup professional o nivell que tingué assignat.

Article 49. *Complement personal d'antiguitat*

1. Per cada tres anys d'antiguitat a l'empresa, les persones treballadores percebran un complement personal d'antiguitat, en la quantia que s'estableix a l'annex 1.

2. L'import d'aquest concepte és el fixat per a les jornades anuals a temps complet establerta a l'article 39. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

3. El complement personal d'antiguitat s'abonarà mensualment, així com també en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

4. Els triennis s'abonaran amb efectes del dia 1 del mes següent al del seu venciment.

5. Els treballadors i les treballadores temporals també percebran el complement personal d'antiguitat computant-se per la meritació dels triennis cada dia efectivament treballat. La forma de càlcul del complement d'antiguitat pels períodes de contractació temporal inferiors a una setmana (per dies), seran computats de la mateixa forma que respecte a les persones treballadores amb relació laboral indefinida, integrant en el còmput els períodes de descans o de no treball que, cas d'haver estat vinculats amb relació laboral indefinida, haguessin meritat pel mateix temps de treball efectiu, encara que excedeixin del període estricte de contractació.

Article 50. *Gratificacions extraordinàries de juny i desembre*

1. Les persones treballadores tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries, que s'abonaran els mesos de juny i desembre de cada any. La paga de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre, ambdues de l'any en curs.

2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una mensualitat ordinària: sou base, complement de lloc de treball i complement personal (conceptes regulats a l'article 47 d'aquest conveni) més, en els supòsits que correspongui, el complement de nocturnitat i el complement personal d'antiguitat.

3. L'import de les parts proporcionals de guàrdies corresponents a les gratificacions extraordinàries de juny i desembre es calcularà de la forma següent:

a) Gratificació guàrdies mes de juny: Serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de gener a juny dividit per sis.

b) Gratificació guàrdies mes de desembre: Serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de juliol a desembre dividit per sis.

Article 51. Retribució de la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables

1. Es retribuiran a raó de les quantitats que consten a l'annex I.
2. La percepció d'ambdues (localitzables i amb presència física) és incompatible entre si, amb la jornada ordinària i amb les hores extraordinàries.

Article 52. Retribució de la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) en vacances

1. Atès que la retribució de les guàrdies també s'abona en el període de vacances, s'estableix que aquesta retribució sigui diferenciada i en un únic concepte anomenat "vacances guàrdies". S'abonarà en la nòmina corresponent al mes d'agost de cada any, i amb el següent criteri de càlcul:

a) S'abonarà en la nòmina del mes d'agost, i amb el mateix import que s'hagi abonat en la gratificació extraordinària del mes de juny pel concepte "guàrdies".

b) A final d'any, en la nòmina del mes de desembre, es regularitzarà aquest concepte de "vacances guàrdies", tenint en compte el percebut total durant l'any (nòmines de gener a desembre) i dividit per onze. En la percepció total durant l'any no s'han d'incloure els imports percebuts com a gratificacions extraordinàries de juny i desembre, ni el concepte "vacances guàrdies" percebut el mes d'agost.

c) Amb aquest nou import calculat, es procedirà a regularitzar aquest concepte, procedint a l'abonament o descompte que calgui en relació a la quantitat abonada en el mes d'agost.

Article 53. Complement de nocturnitat

1. El complement mensual de nocturnitat consistirà en un import equivalent al 25% del salari base que en cada cas correspongui a la persona treballadora segons el grup, subgrup professional o nivell, en el que estigui classificat.

2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22:00 i les 06:00 hores (període nocturn), excepte allò establert a l'apartat següent.

3. Les persones treballadores quina jornada ordinària diària a temps complert estigui compresa en un 80% en període nocturn, cobraran el complement sencer.

4. Les hores treballades en el període nocturn, que tinguin la consideració de jornada complementària d'atenció continuada, s'abonaran exclusivament a raó de les quantitats alçades establertes a l'annex I, sense cap altra retribució addicional.

5. Aquest complement s'abonarà, igualment, en les situacions de permisos retribuïts regulats en el present conveni.

6. Aquest complement és incompatible amb el plus dissabte.

Article 54. Hores extraordinàries

1. Amb l'objectiu de la supressió de les hores extraordinàries, excepte aquelles motivades per causes de força major, es manté el criteri general de seguir una política restrictiva en la realització d'hores extraordinàries.

2. En cas de resultar imprescindible la realització d'hores extraordinàries, aquestes seran voluntàries, i tant l'empresa com les persones treballadores s'obliguen a respectar el límit legalment establert.

3. En cap cas les hores extraordinàries seran retribuïdes, havent-se de compensar en temps de descans equivalent, excepte aquelles motivades per causes de força major que es retribuïran per un import equivalent al 150% del preu hora ordinària de cada grup, subgrup professional o nivell, calculat sobre el salari base anual.

4. Els treballadors i les treballadores amb reducció de jornada, així com durant el gaudi del permís per naixement i cura del menor a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

Article 55. Plus dissabte, plus diumenge, plus festiu intersetmanal i plus festiu especial.

1. Plus dissabte:

a) Per cada hora de treball efectiu realitzada en dissabte, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "plus dissabte". Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte, s'abonarà el plus festiu intersetmanal, el qual absorbirà el plus dissabte.

b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada, amb les hores extraordinàries i amb el complement de nocturnitat.

c) Aquest complement s'aplicarà exclusivament a les persones treballadores dels grups B.1, B.2, C.1, C.2, D.1, D.2, E.1 i E.2.

d) L'import del complement "plus dissabte" serà el fixat en taules a l'annex I.

2. Plus diumenge:

a) Per cada hora de treball efectiu realitzada en diumenge, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "plus diumenge".

b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada i amb les hores extraordinàries.

c) Aquest complement s'aplicarà exclusivament a les persones treballadores dels grups B.1, B.2, C.1, C.2, D.1, D.2, E.1 i E.2.

d) L'import del complement "plus diumenge" serà el fixat en taules a l'annex I.

3. Plus festiu intersetmanal:

a) Per cada hora de treball efectiu realitzada en algun dels 14 festius intersetmanals, fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "plus festiu".

b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada i amb les hores extraordinàries i amb el "plus dissabte".

c) Aquest complement s'aplicarà exclusivament a les persones treballadores dels grups B.1, B.2, C.1, C.2, D.1, D.2, E.1 i E.2.

d) L'import del complement "plus festiu" serà el fixat a l'annex I.

e) Quan el calendari que publica la Generalitat de Catalunya, a part dels 14 festius intersetmanals, contempli algun dels denominats festius recuperables, aquests no tindran cap retribució addicional ni compensació amb temps de treball.

4. Plus festiu especial:

a) Són dies d'especial consideració, "festius especials", l'1 de gener, el 24 de juny i el 25 de desembre.

b) A efectes retributius es tindran en compte els següents dies i torns: 1 de gener (torns de matí i de tarda amb un màxim de 12 hores i torn de nit amb un màxim de 3 hores), vigília de l'1 de gener (31 de desembre en torn de nit amb un màxim de 12 hores), 24 de juny (torns de matí i de tarda amb un màxim de 12 hores i torn de nit amb un màxim de 3 hores), vigília del 24 de juny (23 de juny en torn de nit amb un màxim de 12 hores), el 25 de desembre (torns de matí i de tarda amb un màxim de 12 hores i torn de nit amb un màxim de 3 hores), vigília del 25 de desembre (24 de desembre en torn de nit amb un màxim de 12 hores).

c) Quan en aquests dies es treballi efectivament en algun dels esmentats torns, es percebrà, per cada hora de treball efectiu realitzada (amb els límits establerts), a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "plus festiu especial".

d) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada i amb les hores extraordinàries.

e) L'import del complement "plus festiu especial" serà el fixat a l'annex I. En el cas d'horaris diaris inferiors o superiors al número d'hores fixades als esmentats annexos (3 hores, 7,25 hores i 10,25 hores), es percebrà la part proporcional que correspongui per les hores efectivament realitzades. En cap cas s'abonarà més de 3 hores les nits de l'1 de gener, 24 de juny i 25 de desembre.

f) Si algun dels 14 festius intersetmanals, fixats en el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya (sempre que no tingui la consideració de recuperable), coincideix amb els dies regulats en aquest article (1 de gener, 24 de juny o 25 de desembre), a més del plus festiu intersetmanal s'abonarà el plus festiu especial regulat en aquest apartat.

5. Normes comunes als quatre punts anteriors:

a) Aquests quatre plusos no seran d'aplicació al personal del subgrup B.1.3.

b) Es computaran aquests 4 plusos per al càlcul de la retribució de les vacances anuals. Aquesta retribució es farà efectiva a la nòmina del mes d'agost, i la quantitat a percebre serà el resultat de dividir per 12 l'import percebut per aquests plusos durant els 12 mesos immediatament anteriors (setembre a agost), o bé la part proporcional segons els mesos efectivament treballats.

c) Respecte a les liquidacions de vacances no gaudides per finalització de contracte, el criteri de càlcul serà el mateix que si les vacances s'haguessin gaudit.

Article 56. *Antic Complement Personal de Regularització (CPR)*

1. El complement denominat "Complement Personal de Regularització" desapareix i exclusivament es mantindrà a les persones treballadores que el venien percebent.

2. Aquesta garantia personal serà de caràcter no absorbible, no compensable i revaloritzable amb el mateix percentatge d'increment que per al salari base.

Article 57. *Antic Garantia Personal Transitòria (GPT)*

1. El complement denominat "Garantia Personal Transitòria" desapareix i exclusivament es mantindrà a les persones treballadores que el venien percebent.

2. Aquesta garantia personal no serà revaloritzable i tindrà caràcter absorbible i compensable amb els imports que s'estableixen per als diferents nivells retributius de la carrera i promoció professional, amb els increments retributius que corresponguin en els casos de promoció a un grup, subgrup professional o nivell superiors, i amb els imports que corresponguin a complements derivats de l'accés a un lloc de direcció o comandament.

Article 58. *Retribució variable per objectius.*

1. S'estableix un complement variable, no consolidable, que retribuirà l'assoliment d'objectius prèviament establerts i en funció del seu grau d'assoliment. Es meritaren per any natural i es percebran en una sola paga el mes d'abril de l'any següent.

2. Amb efectes 1 de gener de 2019 la retribució variable per objectius (DPO) serà d'aplicació a tots els grups professionals, amb excepció del disposat a l'apartat 8 d'aquest article.

3. L'abonament de la retribució variable per objectius es podrà realitzar total o parcialment i restarà condiciona a:

a) Possibilitats legals d'abonament.

b) Només es podrà meritjar aquesta retribució quan l'empresa es trobi en situació d'equilibri pressupostari i financer i a la situació de fons propis, i sempre i quan la seva meritació no comprometi aquest equilibri. Atenent a les disponibilitats pressupostàries.

4. El Patronat decidirà anualment quin percentatge dels beneficis destinarà a retribució variable per objectius atenent a l'equilibri pressupostari i financer i a la situació dels fons propis.

5. En el termini de dos mesos a partir de la signatura del conveni, es crearà una comissió composta pels signats del conveni i l'empresa per determinar el tractament dels mateixos. Aquesta comissió estarà integrada per 14 membres, 7 en representació de les persones treballadores i 7 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors i treballadores en aquesta comissió hauran de pertànyer als sindicats signants d'aquest conveni, amb un mínim d'un membre per cada un d'aquests sindicats, i en el cas que restin llocs sense cobrir en proporció a la representativitat de la comissió negociadora del present conveni.

6. Els objectius en tot cas s'establiran periòdicament per la direcció del centre i els professionals durant el primer trimestre de l'any. Transitòriament atesa la situació particular de l'any 2019 la comissió prevista en el paràgraf anterior determinarà els sistema d'avaluació per l'esmentat exercici.

7. Resten expressament exclosos dels sistema de retribució variable per objectius regulat en aquest conveni tot el grup A.1 i el personal del Subgrup B.1.3.

8. Tindran dret a participar en aquest sistema de retribució variable les persones que hagin acreditat haver treballat efectivament un mínim de 180 dies anys. Si s'han treballat més de 180 dies i menys de 365 dies, es percebrà en proporció al temps treballat. El període de suspensió del contracte per naixement, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, accident de treball o malaltia professional es considerarà, a aquests efectes com a efectivament treballat

9. Les quanties màximes a percebre (assoliment del 100% dels objectius) són les que consten a l'annex I.

Article 59. *Incrementos salarials per als anys 2018, 2019 i 2020*

1. Per a l'any 2018: s'ha determinat que es facin efectives algunes de les millores que la llei de pressupostos de l'Estat i el Decret de la Generalitat que la desenvolupa permeten. En concret un increment retributiu per l'any 2018 que s'estructura de la forma següent:

a) Increment retributiu d'un 1,5% amb efectes 1 de gener de 2018 (s'ha fet efectiu en la nòmina de novembre del 2018).

b) Increment retributiu addicional d'un 0,25% amb efectes 1 de juliol de 2018 (s'ha fet efectiu en la nòmina de novembre de 2018).

c) Increment addicional d'un 0,20% amb efectes 1 de gener de 2018 (es va fer efectiu en la nòmina de gener de 2019).

2. Per als anys 2019 i 2020: s'aplicaran els mateixos increments retributius que s'assoleixin per al personal del sector- públic de la Generalitat de Catalunya no sotmès a l'àmbit laboral sempre que la normativa pressupostària ho permeti.

3. La comissió negociadora determinarà anualment, com aplicar els fons addicionals d'increment de la massa salarial, per a, entre altres mesures, la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o l'eficiència, la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, etc.

CAPÍTOL IX Formació

Article 60. *Formació continuada*

1. S'entén per formació continuada tot procés d'aprenentatge orientat a actualitzar i/o millorar les competències de les persones treballadores, enteses com el conjunt de coneixements, habilitats i actituds, directament relacionats amb un acompliment excel·lent, i que són necessaris per assolir els objectius de l'Hospital i donar una resposta de qualitat a les demandes i necessitats dels usuaris. La formació continuada es fa al llarg de tota la vida laboral i s'inicia al finalitzar els estudis de grau o postgrau necessaris per al desenvolupament de les professions sanitàries i no sanitàries.

2. La formació continuada es planificarà mitjançant el pla anual de formació (PAF), i haurà de respondre als objectius i prioritats institucionals de Sant Pau, així com tenir en compte les necessitats de desenvolupament professional dels seus treballadors i treballadores en el lloc de treball, a fi de satisfer les necessitats de salut dels ciutadans que atenen de forma efectiva i amb una qualitat adequada.

3. El permís de formació de vint hores anuals establert legalment, estarà vinculat al PAF (Pla Anual de Formació) i a aquella formació vinculada a l'activitat de l'empresa que sigui necessària i que no es pugui oferir dintre del PAF. Les vint hores de permís seran acumulables fins a cinc anys de la següent forma:

a) Les hores no gaudides per aquest concepte a l'any 2019 s'acumularan a les hores de l'any següent 2020 i així successivament fins a l'any 2023.

b) També es podran acumular totes les hores no gaudides del 2019-20-21-22 i 23 i sol·licitar-les acumulades en un únic permís de 100 hores a l'any 2023.

c) Les hores del 2019 no gaudides caducaran a l'any 2023, les del 2020 a l'any 2024 i així successivament.

Article 61. *Pla Anual de Formació (PAF)*

1. El PAF es concreta en un document on s'especifiquen les accions formatives a realitzar, amb les necessitats que motiven la formació, els objectius formatius a assolir i les persones a les que va adreçada l'acció formativa.

2. En el PAF es posarà especial èmfasi en els itineraris formatius relacionats amb els sistemes de carrera i promoció professional establerts en el present document. També contemplarà itineraris formatius que facilitin la mobilitat voluntària dins el mateix grup o, en el seu cas, subgrup professional.

3. El PAF també contemplarà la formació d'acollida adreçada a les persones que s'incorporen per primera vegada a treballar a l'Hospital.

4. La realització de la formació continuada prevista al PAF es podrà dur a terme indistintament dins o fora de la jornada laboral. La formació que es realitzi a instàncies de la direcció, prevista en el PAF, es desenvoluparà preferentment dins l'horari de treball.

5. El PAF estableix quins són els col·lectius de persones treballadores destinatàries de la formació planificada atenent al diagnòstic de necessitats realitzat. Tot i això, en la planificació de les accions formatives col·lectives es reservarà, sempre que sigui possible, un percentatge del 10% de places a participacions voluntàries de treballadors i treballadores no destinataris de l'acció formativa.

6. La formació com a procés d'aprenentatge pot plantejar-se en bona part en accions formatives de caire presencial, però també es dona en el lloc de treball i en procediments d'aprenentatge on-line (formació e-learning) en aquells casos en que els objectius pedagògics ho permetin, emprant, per tant, els diferents recursos formatius que tingui la institució.

7. La formació relativa a prevenció de riscos laborals es regularà segons el que preveu la legislació vigent i formarà part del PAF.

Article 62. *Etales de la planificació de la formació*

1. Les etapes que s'han de seguir en la planificació de la formació són les següents:

a) Diagnosticar les necessitats de formació. Anàlisi de la situació, definició dels problemes i identificació de les necessitats formatives. Formular els objectius formatius.

b) Dissenyar les accions formatives que conformaran el PAF.

c) Portar a terme les accions formatives previstes.

d) Avaluar els resultats de les accions formatives i del seu impacte. Inclou l'avaluació del nivell d'assoliment dels objectius pedagògics a cada participant. Així com l'avaluació per part del docent.

Article 63. *Comissió de Formació*

1. Es constituirà una comissió de formació integrada per 14 membres, 7 en representació de les persones treballadores i 7 en representació de l'empresa. Els representants dels treballadors i treballadores en aquesta comissió hauran de pertànyer als sindicats signants d'aquest conveni, amb un mínim d'un membre per cada un d'aquests sindicats, i en el cas que restin llocs sense cobrir en proporció a la representativitat de la comissió negociadora del present conveni. Tindrà un caràcter tècnic i l'empresa garantirà la formació adequada a les funcions que tenen encomanades.

2. Les funcions d'aquesta comissió seran les següents:

a) Col·laborar en la detecció de les necessitats formatives, mitjançant les propostes pertinents.

b) Proposar criteris orientatius per a l'elaboració dels plans de formació en base a les necessitats de formació vinculades als llocs de treball: prioritats, col·lectius destinataris, etc.

c) Vetllar per l'equitat en la distribució de la inversió en formació continuada, en consonància amb els objectius de la institució.

d) Fer el seguiment de la realització del PAF i del PIF (Pla individual de Formació)

e) Fer el seguiment de la formació externa de les persones treballadores que ho sol·licitin.

f) Conèixer els resultats de l'avaluació de les accions formatives per aportar propostes de millora.

Article 64. *Assignació de recursos*

1. La inversió econòmica en el conjunt de recursos que s'assignaran a la Formació de les persones treballadores serà, com a mínim, equivalent, per tots els conceptes de cost imputables, al 0,7% de la massa salarial de la FGSHCSP.

2. Aquest esforç inversor inclou qualsevol modalitat de subvenció, donació, etc. que la FGSHCSP pugui percebre en cada moment.

Article 65. Fons de formació

1. S'estableix un fons de formació destinat a ajuts econòmics per a la realització d'accions formatives individuals, de caràcter extern, realitzades en centres acreditats o organismes oficials, i orientades al desenvolupament professional, sol·licitades per les persones treballadores i no previstes en els programes del PAF.

2. També es podran concedir ajuts per a la realització d'estudis reglats. Aquests hauran de correspondre a les titulacions oficials requerides per les professions sanitàries i no sanitàries directament relacionades amb l'activitat de l'Hospital.

3. Aquest fons de formació serà gestionat per la comissió de formació i podrà ser sol·licitat per les persones treballadores amb contracte indefinit o temporal amb una antiguitat acumulada de més d'un any.

4. L'import destinat a aquest fons de formació serà de 75.000. € anuals que en cap cas seran acumulables d'un exercici a un altre i que s'imputaran dins l'establert a l'assignació de recursos.

Article 66. Temps de formació

1. A sol·licitud de les persones treballadores la FGSHCSP facilitarà el temps necessari per a l'assistència a formació externa, congressos i jornades, sempre i quan el treballador o la treballadora presenti una comunicació i sigui el primer signant del seu grup/subgrup professional.

2. Aquest temps per a l'assistència serà autoritzat per la Direcció, previ informe de la comissió de formació, sempre que es compleixin els requisits que s'exposen a continuació:

a) La petició del temps de formació haurà de presentar-se per escrit a la comissió de formació prèvia signatura del comandament corresponent, amb una antelació mínima de trenta dies a la data d'inici de l'acció formativa prevista, adjuntant tota la informació referida a la mateixa.

b) Podrà ser sol·licitat per les persones treballadores amb contracte indefinit o temporal amb una antiguitat acumulada de més d'un any.

c) La concessió del temps de formació vindrà condicionada a les necessitats de funcionament del servei, garantint-se la presència a cada unitat de treball o servei, com a mínim del 50% de la plantilla indefinida (o amb vinculació superior a un any) i amb experiència acreditada en el servei.

d) En tot cas, el treballador o la treballadora haurà de presentar els corresponents justificants d'assistència i, en el seu cas, aprofitament. En cas de no fer-ho el temps emprat en l'acció formativa serà a càrrec del treballador o de la treballadora.

3. Requisits específics per cursos de formació:

a) No ha d'estar previst al pla de formació de la FGSHCSP la realització d'una acció formativa amb continguts i hores lectives anàlegs.

b) El contingut del curs ha d'estar relacionat directament amb el lloc de treball i facilitar una millora en les competències necessàries per a l'acompliment de les seves funcions.

c) El curs ha d'estar acreditat.

4. Requisits específics per congressos i jornades: el treballador o la treballadora haurà de presentar, de forma individual o conjunta amb d'altres treballadors o treballadores de la FGSHCSP, una comunicació, pòster o ponència, relacionats amb la seva activitat a l'Hospital i ser el primer signant del seu grup/subgrup professional.

CAPÍTOL X

Desenvolupament professional

Article 67. Creació de taules professionals i nou model

1. En el termini màxim d'un mes, des de la signatura del present conveni, es crearan les comissions que es creguin adients, amb representació de la part social integrada pels signats del conveni i la direcció de l'empresa, per tal de que treballin els aspectes relacionats amb el seu àmbit professional. Prioritàriament hauran de revisar íntegrament els models de carrera i promoció professional.

2. Els nous models hauran de ser ratificats per la comissió paritària dels signants del conveni i publicar-se com a annex II del present conveni.

3. L'aplicació del nou model serà a partir de l'any 2020.

CAPÍTOL XI

Incapacitat temporal i jubilació

Article 68. Incapacitat Temporal

1. Per les situacions d'incapacitat temporal iniciades a partir del dia 1 de juliol de 2019, el règim de millora de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal inclòs en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu serà el següent:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

I. A partir del dia 1 de juliol de 2019: del primer fins al vintè dia, tots dos inclosos, el 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vintè primer, inclusivament, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat.

II. A partir de l'1 de gener i fins el 30 de desembre 2020 (ambdós inclosos): 75% de complementació des del primer dia fins al quinçè, i a partir del dia setzè el 100% de complementació.

III. A partir del 31 de desembre de 2020: 100% de complementació des del primer dia.

IV. En el supòsit de que entre un any i un altre l'índex d'absentisme s'incrementi en més d'1 punt la comissió negociadora haurà de revisar aquests percentatges per ajustar-ho a les disponibilitats pressupostaries.

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals: la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. Les referències a dies que es fan en el present apartat s'entenen fetes a dies naturals.

c) La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementa, des del primer dia, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, en els supòsits següents:

I. La situació d'incapacitat temporal de les treballadores embarassades, encara que no doni lloc a una situació de risc durant l'embaràs.

II. La situació d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere.

III. La situació d'incapacitat temporal que comporti hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevingui amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es correspongui amb el mateix procés patològic, així com la derivada de processos oncològics. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

IV. La situació d'incapacitat temporal que derivi d'un tractament de reproducció assistida o del període de lactància, encara que no doni lloc a una situació de risc durant la lactància.

V. La situació d'incapacitat temporal derivada de malalties que han estat causa de discapacitat de grau igual o superior al 33%.

VI. La situació d'incapacitat temporal derivada d'exploracions diagnòstiques invasives, com endoscòpies, colonoscòpies, gastroscòpies, fibroscòpies, cateterismes i altres exploracions similars.

VII. La situació d'incapacitat temporal per interrupció voluntària de l'embaràs en el primer trimestre de gestació per inducció farmacològica.

VIII. La situació d'incapacitat temporal per altres malalties greus i/o subjectes a declaració obligatòria. S'inclouen en aquest apartat les malalties greus recollides a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el Sistema de Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, així com també les cardiopaties isquèmiques. Així mateix, s'inclouen en aquest apartat les malalties subjectes a declaració obligatòria recollides en els annexos I i III del Reial decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la xarxa nacional de vigilància epidemiològica.

3. La documentació mèdica o sobre la situació personal de violència de gènere aportada per les persones interessades és confidencial i l'Administració o organisme o ens competent s'ha de subjectar a la normativa de protecció de dades de caràcter personal. En aquest sentit, un cop s'acrediti per la persona interessada i es faci constar per la unitat de gestió corresponent que es compleixen els requisits per tenir dret a l'obtenció de les millores establertes normativament, s'ha de retornar a la persona interessada la documentació aportada. Les dades mèdiques relatives als motius concrets de la incapacitat temporal no s'han d'inscriure ni registrar en cap base de dades. Les persones que intervenen en la tramitació del procediment de reconeixement de millores voluntàries tenen el deure de guardar secret.

Article 69. Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de fins a 48 hores

1. En aquests casos es comunicarà inexcusablement, per telèfon o altre mitjà adequat, que no s'acudirà a la feina, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat.

2. El primer dia de treball, següent a l'absència, l'interessat haurà de justificar davant el departament de Recursos Humans, per algun dels següents mitjans, la seva absència al treball:

a) Comunicat mèdic de baixa i alta expedit per la Seguretat Social.

b) Informe de visita mèdica de la Seguretat Social que justifiqui l'absència al treball.

c) Informe de visita mèdica del servei mèdic d'empresa de l'FGSHSCSP que justifiqui l'absència al treball, signat pel corresponent facultatiu.

3. Per obtenir el justificant del servei mèdic d'empresa, caldrà posar-se en contacte, el més aviat possible, el mateix dia o, el següent hàbil, amb l'esmentat servei i seguir les indicacions d'aquest. El citat servei, segons el seu criteri mèdic, podrà justificar o no l'absència de la persona treballadora, per estrictes motius de salut.

4. En els casos d'absències no justificades pels mitjans anteriors, la FGSHCSP les considerarà com a un incompliment laboral amb el seu conseqüent tractament.

Article 70. Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de més de 48 hores

1. En aquests casos, a més de comunicar inexcusablement per telèfon o un altre medi adequat, que no s'acudirà al treball aquell dia, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat, s'haurà de justificar l'absència obligatòriament amb el corresponent comunicat de baixa, expedit per la Seguretat Social, dins el termini màxim de 3 dies naturals següents a la data d'expedició la baixa.

2. L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat per la persona treballadora per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa de la persona treballadora, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sense perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Article 71. Situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional

1. En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, oficial o legalment reconeguts com a tals, es procedirà de la següent forma:

a) En tots els casos és imprescindible el comunicat mèdic de baixa expedit per l'organisme competent i la notificació al departament de Recursos Humans, dintre de les sis hores següents al sinistre esdevingut, bé pel propi accidentat, si es trobés en estat de poder fer-ho, bé pel cap immediat superior o qualsevol altre mitjà, si l'accidentat estigués impossibilitat per fer-ho. L'accidentat ha de proporcionar al seu comandament o bé al departament de Recursos Humans, el més aviat possible, tota la informació necessària per poder fer la corresponent investigació de l'accident i poder fer els tràmits administratius que corresponguin.

b) L'empresa podrà verificar l'estat d'accident al·legat per la persona treballadora per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa de la persona treballadora, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sense perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Article 72. Jubilació obligatòria

1. De conformitat amb la Disposició Final Primera de l'esmentat RDL 28/2018, s'estableix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Aquesta mesura també estarà vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.

c) S'informarà al comitè d'empresa de les jubilacions obligatòries i de la cobertura de les places afectades.

2. Els treballadors i les treballadores quan es jubilin tindran dret a disposar de la mateixa assistència mèdica que les persones treballadores en actiu de l'Hospital.

Article 73. *Jubilació parcial*

1. S'estableix un Pla de Jubilacions Parcial amb un doble objectiu: la contribució a l'estabilitat del personal suplent i l'afavoriment de la transmissió intergeneracional del coneixement i experiència entre professionals.

2. Podran accedir a la jubilació parcial tots els professionals que reuneixin els requisits legalment previstos. S'acceptaran totes les sol·licituds de jubilacions parcials mentre sigui d'aplicació la legislació vigent a la signatura d'aquest conveni.

3. El Pla de Jubilacions Parcial tindrà el mateix període de vigència que el present conveni col·lectiu.

4. La reducció de la jornada serà entre el 50% i el 75%. L'elecció del percentatge de jornada serà la pactada entre la persona treballadora i la Direcció, respectant, en tot cas, criteris d'organització del treball i sent preferent el 75%.

5. Quan el percentatge sigui del 75% el contracte de relleu es concertarà a jornada completa i amb durada indefinida. En aquests casos, la prestació de jubilació parcial serà sempre acumulada en un sol període des de l'inici de la jubilació parcial.

6. El professional haurà de sol·licitar la jubilació parcial amb una antelació mínima de sis mesos al seu inici.

7. El contracte de relleu formalitzat amb caràcter indefinit, serà cobert mitjançant el corresponent procés de convocatòria, en base als criteris d'igualtat, mèrit i capacitat.

8. Aquests contractes de relleu indefinits podran tenir per objecte la cobertura de places de plantilla de complement.

CAPÍTOL XII

Seguretat i salut laboral

Article 74. *Drets i deures*

1. La salut i el benestar laborals són un dret i un deure per les parts implicades en la relació laboral.

2. L'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores i aquestes han d'utilitzar els mitjans dispositius preventius de seguretat.

3. Les persones treballadores tenen l'obligació de vetllar pel compliment de les mesures de seguretat i prevenció que s'adoptin.

Article 75. *Salut Laboral i Medi ambient*

1. L'empresa promourà i impulsarà l'activitat preventiva dels riscos laborals, a través de la planificació adequada i ordenada, dins del model de la gestió integrada de la prevenció, segons la normativa vigent.

2. Vetllarà perquè totes les decisions i activitats lligades als processos i activitats de l'empresa estiguin presidides pel respecte al medi ambient i així assolir progressivament l'estatus d'entitat compromesa amb el medi ambient.

3. Facilitarà la informació, consulta i participació de les persones treballadores reconeguda en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. L'empresa observa les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància.

5. L'empresa observa, facilita i vetlla pel correcte ús dels equips de protecció individual i per l'aplicació i manteniment de les mesures de protecció col·lectiva.

6. L'empresa avaluarà i valorarà els riscos dels agents nocius segons la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

7. S'haurà de respectar la prohibició de fumar en cap punt del recinte hospitalari de conformitat amb allò disposat a la legislació vigent, excepte a les zones habilitades expressament que es troben informades a la intranet. Les obligacions per als fumadors són:

a) Respecteu els espais lliures de fum.

b) Compliu el temps de descans fixat en el conveni col·lectiu.

c) Recordeu el paper exemplar -i facilitador del compliment de la Llei- que teniu com a persones treballadores de la salut.

d) L'incompliment pot ser causa d'aplicació de sanció laboral.

8. Mitjançant la intranet es facilitarà la consulta de la normativa vigent en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, salut laboral i medi ambient.

Article 76. *Vigilància de la Salut*

1. L'empresa es compromet vers la vigilància de la salut i vetllarà perquè:

a) Sigui garantida a totes les persones treballadores.

b) Sigui específica en funció dels riscos identificats inherents al lloc de treball.

c) Tingui un caràcter totalment voluntari per les persones treballadores, llevat dels supòsits específicament reglamentats.

d) Tota la informació obtinguda durant l'acte mèdic sigui confidencial. Només el personal del servei de salut laboral tindrà accés a la informació, així com l'autoritat sanitària.

e) En cap supòsit tingui caràcter discriminatori.

f) La realització de l'activitat sempre es dugui a terme per personal acreditat i qualificat.

2. La Direcció adoptarà les mesures necessàries per prevenir qualsevol comportament que atempti contra la dignitat de les persones, així com qualsevol conducta d'assetjament.

Article 77. *Comitè de seguretat i salut i delegats de prevenció*

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 laborals.

2. El Comitè de Seguretat i Salut, pel seu funcionament disposa d'una normativa interna que és aprovada en el si d'aquest Comitè.

3. A les reunions hi poden assistir, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa, que no formin part del comitè; i en les

mateixes condicions podran participar-hi aquells treballadors o treballadores de l'empresa que tinguin una qualificació especial en la matèria.

4. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà com a mínim trimestralment, tot i que es celebrarà una reunió amb caràcter mensual.

5. Les competències dels Comitès de Seguretat i Salut són relatives a la participació en l'elaboració, la posada en marxa i l'avaluació dels plans i els programes de prevenció i al foment d'iniciatives sobre mètodes i procediments perquè sigui efectiva la prevenció a l'empresa.

6. Per tant el comitè tindrà la facultat de:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball.
- b) Conèixer els documents i els informes relatius a les condicions de treball.
- c) Conèixer i analitzar els danys en la salut de les persones treballadores.
- d) Conèixer i informar sobre la memòria de la programació anual del servei de prevenció.

7. Són competències dels delegats/des de prevenció:

- a) Col·laborar amb la direcció en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promocionar i fomentar la cooperació de les persones treballadores en l'execució de la normativa de prevenció.
- c) La consulta per l'empresa prèviament a l'execució de les decisions en la Llei de prevenció riscos laborals.
- d) La vigilància i els controls sobre el compliment de la prevenció de riscos laborals.
- e) En cas de coordinació d'activitats empresarials es reconeix als delegats de prevenció, i en el seu defecte als representants legals dels treballadors, els drets d'informació i consulta.

8. Són Facultats dels delegats/des de prevenció:

- a) Acompanyar els tècnics o les tècniques, en les avaluacions de caràcter preventiu i als Inspectors o Inspectores de treball.
- b) Accedir a la documentació sobre condicions de treball.
- c) Rebre informació de l'empresa sobre danys ocorreguts.
- d) Rebre informació de les activitats de prevenció i protecció de l'empresa.
- e) Realitzar visites als llocs de treball.
- f) Aconseguir de l'empresa mesures de protecció.
- g) Proposar la paralització de treballs.

9. Són garanties dels delegats/delegades de prevenció:

- a) Obertura d'expedient contradictori.
- b) Prioritat en la permanència a l'empresa.

c) No ser acomiadat, ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni l'any següent de l'expiració del contracte.

d) Expressar en llibertat les seves opinions en l'esfera de la seva representació.

e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes.

10. Els delegats de prevenció disposaran del següent crèdit horari:

a) Cada membre del comitè d'empresa per a l'execució de les seves funcions disposa d'un crèdit d'hores, tal com està recollit a l'article 85.4 del present conveni. Està comprès amb aquest crèdit el temps utilitzat pels delegats i delegades de prevenció, per desenvolupar les funcions previstes a la Llei.

b) No obstant l'anterior es considera, entre d'altres, com a temps de treball efectiu sense imputació del crèdit horari esmentat:

I. Les reunions del comitè de seguretat i salut laboral, i qualsevol altra convocada per l'empresa.

II. Les visites dels centres de treball per acompanyar tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.

III. Temps destinat a acompanyar la Inspecció de Treball i la Seguretat Social.

IV. Al temps destinat per conèixer les circumstàncies que han provocat danys a la salut de les persones treballadores.

V. Al temps destinat a la pròpia formació.

11. L'empresa proporcionarà als delegats/des de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions com són:

a) La vigilància i el control de l'estat de les condicions de treball.

b) La formació necessària en referència a la prevenció de riscos laborals, diferenciada de la formació de les persones treballadores, i la que es proporciona al personal que integra els serveis de prevenció. Aquesta formació ha d'adaptar-se a l'avaluació de riscos i a l'aparició d'altres de nous. D'acord a la normativa aplicable.

c) Tant la representació social com l'empresa es comprometen a complir amb el màxim rigor les obligacions legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

d) La representació social col·laborarà amb la direcció en la millora de l'acció preventiva. També promocionarà i fomentarà la cooperació de les persones treballadores en l'execució de la normativa de prevenció.

Article 78. *Identificació i Uniformitat*

1. Identificació:

a) La targeta d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada persona treballadora al seu ingrés i que ha de ser lliurat inexcusablement en el moment de cessar a l'empresa al departament de Recursos Humans, és l'únic document per acreditar la condició d'empleat de la FGS HSCSP i insubstituïble per fer ús dels serveis laborals i socials que l'empresa tingui per als seus empleats. És obligatori dur-la de forma visible.

b) La Direcció de l'empresa podrà crear una normativa per la gestió de lliurament, manteniment i recuperació del carnet identificatiu que modifiqui l'actual règim.

2. Uniformitat:

a) Les persones treballadores durant la jornada laboral i mentre romanen en l'interior de l'establiment han d'utilitzar l'uniforme o la roba de feina que se'ls ha lliurat a aquest efecte. És prohibit utilitzar-los fora del recinte hospitalari.

b) Els uniformes que preveu el present article es complementen amb calçat anatòmic amb sola de goma o l'adequat per a cadascuna de les diferents funcions que corresponen a les diverses categories professionals d'aquest Hospital. S'exceptuen del lliurament obligatori de calçat els administratius i l'administració central.

c) La Direcció de l'empresa podrà crear una normativa per la gestió de lliurament, manteniment i recuperació de la Uniformitat que modifiqui l'actual règim.

CAPÍTOL XIII Règim disciplinari

Article 79. *Principis d'ordenació*

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment del respecte laboral i personal, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i empresa.

2. Les faltes podran ser sancionades per l'empresa d'acord a la graduació que s'estableix en aquest capítol. Tota falta comesa per un treballador o una treballadora serà qualificada de lleu, menys greu, greu o molt greu.

3. Es considerarà falta tot acte o omissió d'una persona treballadora que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que preceptuen les disposicions legals vigents.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita de l'empresa a la persona treballadora.

5. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors. En el cas de sancions per faltes greus la notificació de la imposició de la sanció a la representació legal dels treballadors únicament serà possible prèvia autorització del treballador o treballadora sancionat.

Article 80. *Graduació de les faltes.*

Sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes es la següent:

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) Les de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball durant tres dies en un període mensual inferior a vint minuts, en el cas que sigui superior a vint minuts es considerarà com a falta greu.

b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb qui es relacioni durant el servei.

c) No comunicar amb la suficient antelació l'absència al treball així com no cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.

d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.

e) La inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries i de seguretat i higiene.

f) La negligència en l'ús dels espais del centre de treball, dels materials i documents inherents al servei.

g) L'entrada o permanència en llocs públics fora de l'entorn de treball vestit amb l'uniforme en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei o de caràcter d'atenció urgent.

h) Fumar en els llocs on estigui prohibit.

i) La realització de bromes o gestos de contingut sexual o la utilització de llenguatge amb el mateix contingut cap a les persones amb les que es relacioni durant el servei.

2. Es consideraran com a faltes menys greus:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu. L'acreditada prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abandonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de l'Hospital.

c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.

d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

e) 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.

f) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.

g) No presentar la sol·licitud d'autorització de compatibilitat quan es comença a exercir una altra activitat, sigui pública o privada.

3. Es consideraran com a faltes greus:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.

f) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.

g) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

h) L'incompliment de les normes d'ús de les eines tecnològiques facilitades per l'empresa en el lloc de treball.

i) L'exercici d'altres activitats professionals públiques o privades sense haver presentat la sol·licitud d'autorització de compatibilitat.

j) Abandonar xeringues, agulles, bisturís, o d'altres elements perillosos, de manera o en circumstàncies que poguessin ocasionar danys a les persones.

k) Les faltes de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball quan causin un perjudici irreparable.

l) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada quan ocasioni un perjudici irreparable.

m) La desobediència als superiors jeràrquics i/o funcionals en qualsevol matèria del servei quan la negativa és manifestada expressament. Excepte en les directrius que contravinguin la legalitat establerta.

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.

b) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus.

c) La negativa de la persona treballadora a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que estableix la normativa vigent.

d) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui no desitjada, no raonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

e) L'Assetjament moral o psicològic, entenent com a tal el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, ja sigui entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

f) Accedir a la Història Clínica d'aquells usuaris amb els qui no es sostingui una relació assistencial i epidemiològica; i això tant pel que fa als aplicatius interns, com per l'accés a la Història Clínica Compartida de Catalunya (o d'altres).

g) Utilitzar les eines tecnològiques per accedir i/o difondre continguts que vulnerin drets fonamentals i que siguin contraris a les lleis, com de caràcter sexista, racista, en contra de minories religioses, etc., i accedir a informació que pugui suposar un desprestigi o perjudici, inclòs el moral, per a l'empresa.

h) L'incompliment del deure de confidencialitat i protecció de dades d'acord a la normativa vigent. De l'obligació de guardar el secret de les dades d'altres persones que els treballadors i les treballadores puguin conèixer en el desenvolupament de les seves funcions. La divulgació de dades i/o d'informació de caràcter personal sense autorització expressa en qualsevol suport (paper, vídeos, fotografies, imatges, etc.) o qualsevol mitjà (correu electrònic, ports usb, gravadores, internet, xarxes socials tipus facebook, twitter, youtube, etc.) o qualsevol incompliment de les polítiques de seguretat establertes per la FGSHSCSP en aquest conveni i/o en els manuals de bones pràctiques.

i) L'incompliment per part de les persones treballadores en la seva responsabilitat de garantir la confidencialitat de la seva contrasenya. Entenem per no garantir que la persona treballadora faci un acte que posi en perill la confidencialitat de la seva contrasenya.

j) L'exercici d'altres activitats professionals públiques o privades quan hagin estat declarades incompatibles amb l'activitat que s'exerceix en l'empresa.

k) L'embriaguesa o toxicomania habitual durant la jornada de treball.

l) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, quan ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

m) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, quan produeixin la reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables.

Article 81. Sancions

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

a) Per falta lleu: Amonestació per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per falta menys greu: Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

c) Per falta greu: Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

d) Per falta molt greu: Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de tres mesos fins a un any; suspensió del dret a concórrer a convocatòries per a la cobertura de vacants o promoció per un període de tres anys com a màxim; acomiadament.

2. En aquells casos en que la falta tingui una evident naturalesa sexual serà aplicable directament la sanció d'acomiadament. I es considerarà un agreujant que s'hagin exercit prevalent-se de la superior condició jeràrquica.

3. La primera sanció que pugui correspondre a la persona treballadora en el cas previst a l'article 80.3.f), podrà ser substituïda, a la seva elecció, per la participació en el corresponent tractament de rehabilitació.

Article 82. Procediment sancionador

1. Les persones treballadores podran donar compte a la Direcció de Recursos Humans per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat.

2. Les sancions per faltes molts greus requeriran la tramitació prèvia d'un expedient informatiu disciplinari, l'inici del qual haurà de ser comunicat a la persona interessada i al comitè d'empresa.

3. Si d'aquest expedient es considerés l'existència de la corresponent falta, es remetrà al treballador o treballadora el corresponent plec de càrrecs, per a que en el termini de 5 dies hàbils emeti escrit de descàrrecs, si així ho considera pertinent. D'aquest plec de càrrecs també es donarà trasllat al comitè d'empresa a fi que amb el mateix termini emeti el seu informe, si així ho considera convenient.

4. Transcorregut aquest termini, s'hagi rebut o no el plec de descàrrecs, la direcció resoldrà el que consideri procedent en l'exercici de la seva facultat disciplinària, la qual delega expressament en la direcció de Recursos Humans.

5. Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les menys greus i les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en que la direcció de Recursos Humans tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos des d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient informatiu disciplinari instruït en el seu cas, sempre que la duració d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense mediar culpa de la persona treballadora expedientada. Aquest termini no serà d'aplicació mentre per l'empresa es tingui coneixement fefaent de l'existència de litispendència penal pels mateixos fets, quedant en suspens l'expedient.

6. En cas que per a les faltes lleus, menys greus i greus, es procedeixi a l'apertura d'un expedient informatiu disciplinari, cal tenir en compte que aquest, al no ser obligatori, no interromp el termini de prescripció i que la resolució s'haurà de comunicar a l'interessat dins els terminis establerts.

7. En qualsevol cas que per l'empresa es tingui coneixement de l'existència de litispendència penal derivada d'un incompliment laboral, aquesta podrà acordar, com a mesura cautelar, el canvi de funcions del treballador o de la treballadora, o la suspensió d'ocupació durant la tramitació de l'expedient, quan per raons justificades així ho aconsellin. En aquest cas sempre es sol·licitarà informe previ als representants dels treballadors i les treballadores.

8. S'entendrà que el procediment aquí regulat servirà, a tots els efectes, d'expedient contradictori per als membres del comitè d'empresa i els delegats sindicals que, en aquest cas, s'haurà de seguir en les faltes molt greus.

9. El personal que regula el Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, que es troba sota la relació laboral especial de residència per la formació d'especialistes en ciències de la Salut li serà d'aplicació el Règim disciplinari establert en aquesta disposició legal.

CAPÍTOL XIV

Representació col·lectiva

Article 83. Comitè d'empresa

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat de les persones treballadores dins de l'empresa, per a la defensa dels seus interessos.

Article 84. Competències del comitè d'empresa

1. Els membres del comitè d'empresa gaudiran dels drets i obligacions que estableixi el Títol II de l'Estatut dels Treballadors.

2. Particularment, serà informat de totes les convocatòries que es produeixin per la cobertura de vacants, així com de les condicions i requisits exigits als aspirants.

Article 85. Garanties del comitè d'empresa

Els membres del comitè d'empresa tindran les següents garanties:

1. Obertura d'expedient contradictori, segons regula l'article 82 d'aquest conveni, en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran escoltats, a més de l'interessat, el comitè d'empresa.

2. Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte de la resta de persones treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció de la relació laboral per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

2. No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador o la treballadora en l'exercici de

la seva representació, sense perjudici, per tant, d'allò establert a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

3. No ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó del desenvolupament de la seva representació.

4. Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del comitè, per a l'exercici de les seves funcions de representació, de 40 hores mensuals, acumulables trimestralment. Entre elles hi ha:

a) L'assistència a reunions a les quals hagin estat formalment convocats per les centrals sindicals u òrgans de l'Administració, en qualitat de representants dels treballadors i les treballadores.

b) La participació a cursos o activitats de caràcter formatiu, promoguts per la seva respectiva central sindical, als quals hagin estat convocats formalment.

c) La informació sobre temes laborals que afectin directament a les persones treballadores que representen, sense que en cap cas pertorbi la normal activitat de la feina.

d) No es computaran en aquest crèdit horari, el temps emprat en les reunions convocades per la Direcció de l'empresa, reunions de la comissió negociadora del Conveni Col·lectiu, de la comissió paritària i del comitè de seguretat i salut, sempre que hi assisteixin els estrictes membres d'aquestes comissions.

e) Només podran disposar d'aquest crèdit horari aquelles persones que formin part del comitè d'empresa, conforme a las darreres eleccions celebrades, i pel nombre que legalment correspon.

f) En aplicació l'article 9.2 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern de Catalunya: Per donar compliment al principi de transparència en l'organització institucional i l'estructura administrativa, ha de publicar-se a la pàgina web de l'Entitat el nombre d'alliberats sindicals que hi ha en l'àmbit de l'Administració i els ens que en depenen, amb la indicació dels sindicats corresponents, els costos que els alliberaments generen a l'Administració i el nombre d'hores sindicals utilitzades.

g) Als efectes de poder complir amb la normativa referida, es seguirà el procediment establert en la normativa interna.

Article 86. *Seccions sindicals*

1. Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, dins l'àmbit de l'empresa, fer tot allò establert a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) i en els estatuts de la seva organització sindical.

2. Les seccions sindicals dels sindicats que tinguin la consideració de més representatius i dels que tinguin representació al comitè d'empresa, gaudiran dels drets igualment establerts a la LOLS.

3. Els delegats sindicals de les seccions sindicals dels sindicats que tinguin la consideració de més representatius i dels que tinguin representació al comitè d'empresa, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del comitè d'empresa, i a tot allò establert a la LOLS.

4. L'empresa reconeix expressament les següents facultats per a les diferents seccions sindicals:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents grups professionals, i plantejar-los davant l'empresa i davant el comitè d'empresa.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa o dels seus afiliats, i servir d'instrument de comunicació entra la seva organització i l'empresa.

c) Convocar assemblees, sempre què les circumstàncies ho requereixin, i seguint els requisits legalment establerts per aquestes situacions.

5. Retenció de la quota sindical:

a) A petició escrita dels delegats sindicals, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del treballador o la treballadora afiliat o afiliada, l'import de la quota sindical.

b) En tot cas, per procedir a efectuar la corresponent detracció, serà necessari que el treballador o la treballadora interessat/da presenti al Departament de Recursos Humans un escrit en el que expressi amb claredat l'autorització de l'esmentat descompte, l'organització sindical a la que està afiliat i el número de compte on ha de ser transferida la corresponent quota.

c) Les variacions de quotes hauran de ser comunicades al Departament de Recursos Humans per l'organització sindical corresponent.

Article 87. *Dret de reunió*

1. D'acord amb la legislació vigent es reconeix a les persones treballadores el dret de reunió d'acord amb el que s'estableix als articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

2. La convocatòria de la reunió, en la que haurà de constar l'ordre del dia de la mateixa, s'haurà de comunicar a la direcció amb un mínim de 48 hores d'antelació. La difusió de la mateixa es podrà fer mitjançant el Portal i, en el seu cas, correu electrònic.

Article 88. *Dret d'informació i noves tecnologies*

1. Sense perjudici del que s'estableix a la legislació vigent sobre taulers d'anunci, l'empresa posa a disposició del Comitè d'Empresa i de les seccions sindicals un espai virtual en la intranet de l'empresa per tal de que pugin exercir les seves funcions de representació, sempre que aquest ús s'ajusti als requisits legals i tècnics establerts.

2. Les noves tecnologies, i d'entre elles, l'ús dels dispositius digitals, el correu electrònic, internet i intranet, són instruments de treball; com a tals la seva utilització es relaciona directament amb les tasques que tenen encomanades les persones treballadores, i per tant, el seu ús està restringit exclusivament a aquesta finalitat, d'acord a l'establert en el present conveni així com en les polítiques internes i manuals de bones pràctiques publicats a la intranet, sense perjudici d'allò establert a l'apartat anterior.

3. L'empresa queda facultada per establir els mitjans de control que consideri oportuns, respectant el disposat en el present conveni, polítiques internes i manuals de bones pràctiques publicats a la Intranet així com el que estableixin les disposicions legals vigents en cada moment.

4. La secretària del comitè d'empresa disposarà d'un telèfon mòbil corporatiu.

5. A la intranet es publicarà el conveni col·lectiu i tota la normativa interna en un únic bloc

CAPÍTOL XV

Garantia dels drets digitals en l'àmbit de les relacions laborals

Article 89. *Criteris d'utilització dels dispositius digitals en l'àmbit laboral*

1. Són dispositius digitals: els telèfons mòbils, els ordinadors com a eina informàtica al lloc de treball, les tabletas i qualsevol altra dispositiu equivalent del futur.

2. Els dispositius digitals i les eines informàtiques que la FGSHCSP posa a disposició de les persones treballadores són perquè les utilitzin en l'àmbit exclusiu dels seu entorn de treball.

3. L'ús d'aquests dispositius i eines informàtiques es limitaran a temes directament relacionats amb l'activitat sanitària que presta l'entitat i amb el lloc de treball de l'usuari.

4. No és permès l'ús particular (és a dir, personal o privat) dels dispositius i les eines informàtiques que l'empresa ofereix.

5. Les persones autoritzades a fer servir un compte de correu corporatiu o a l'accés a Internet són responsables de la seva bona utilització, i només es podrà fer un ús professional, no es permet l'ús privat o personal.

6. Per garantir el bon ús dels dispositius digitals i de les eines informàtiques, el Departament d'Informàtica podrà disposar de les eines necessàries per detectar els comportaments no permesos, així com comportaments abusius o il·legals:

a) Exclusivament a aquests efectes, les persones usuàries dels dispositius digitals i de les eines informàtiques resten informades que es podran monitoritzar i accedir a elles.

b) L'abast de la monitorització i/o de l'accés serà únicament el necessari per poder determinar l'ús que s'està fent, podent ser només de flux d'informació o bé també del contingut.

c) Es valorarà el sistema de control menys intrusiu per obtenir el resultat legítim de poder detectar comportaments no permesos, així com comportaments abusius o il·legals.

d) Es notificarà als representants dels treballadors i les treballadores la necessitat de realitzar el monitoratge i/o accés i el sistema de control utilitzat. Si és possible, també es notificarà a la persona treballadora prèviament, excepte quan suposi un obstacle per poder detectar el comportament no permès, abusi o il·legal; en aquest darrer cas es faria amb la notificació de la representació dels treballadors en tot cas.

7. Respecte a la regulació de la utilització de la telefonia mòbil corporativa; l'ús del mòbil privat o altres dispositius particulars per finalitats laborals; la utilització del Correu electrònic, Internet, les dades i informació al núvol, la missatgeria instantània i xarxes socials, la utilització de la Xarxa sense fils (WIFI) de la FGSHCSP, així com les normes d'utilització generals i les activitats expressament prohibides, s'estarà al dispost a la Guia de Bones Pràctiques dels Sistemes d'Informació.

8. En cas d'incompliment del dispost en el present article i en la Guia de Bones Pràctiques dels Sistemes d'Informació serà objecte d'aplicació del règim disciplinari, així com de les responsabilitats que es puguin derivar en altres àmbits.

Article 90. *Desconnexió digital en l'àmbit laboral*

1. Amb els dispositius digitals i les eines informàtiques es pot accedir fora del centre de treball i fora de l'horari laboral a contingut de la prestació laboral, possibilitant així la continuïtat de la prestació de serveis.

2. Les formes de connexió que poden implicar continuïtat en la prestació laboral poden ser:

a) La resposta a correus electrònics del correu corporatiu.

b) La resposta a missatges SMS o d'una altra aplicació de missatgeria amb contingut de la prestació laboral.

c) La prestació de serveis via plataformes de connexió remota.

d) La contesta de trucades via telefonia mòbil.

e) Qualsevol altra via que impliqui continuïtat de la prestació de serveis.

3. L'empresa ha de garantir a les persones treballadores que fora del seu temps de treball, és a dir, dintre del temps de descans diari i setmanal i gaudi de permisos i vacances, la desconexió digital per tal de que no hi hagi continuïtat en la prestació de serveis i es respecti el dret a la conciliació laboral i familiar.

4. A aquests efectes, s'elaborarà una política interna que recollirà les diferents modalitats d'aquest exercici de desconexió digital, de forma que s'estableixi segons perfil professional i/o lloc de treball si és necessari un cert nivell de connexió o no en atenció a justificades raons organitzatives i de prestació del servei a l'usuari, donat que la FGSHCSP és un hospital d'alta complexitat que dóna servei els 365 dies de l'any les 24 hores del dia.

5. Es determinaran accions de formació i de sensibilització del personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

Article 91. *Videovigilància*

1. Per motius de seguretat i com a eina de vigilància i control hi ha càmeres de vídeo vigilància als centres de treball de la FGSHCSP.

2. Als llocs a on hi ha càmeres de vídeo vigilància aquestes es troben degudament senyalitzades.

3. La empresa informa que poden utilitzar les càmeres de vídeo vigilància per controlar i garantir el bon ús de les instal·lacions, per al control d'accessos, i per garantir la seguretat de les persones i les instal·lacions, així com per detectar comportaments no permesos, abusius o il·legals, verificant el compliment de les obligacions i deures laborals de tot el personal.

4. Exclusivament a aquests efectes, s'informa a tots el personal que es podran utilitzar les càmeres de vídeo vigilància per adoptar decisions disciplinàries. Essent aquesta utilització únicament la necessària per poder objectivar el comportament que s'està fent.

5. Es valorarà el sistema de control menys intrusiu per obtenir el resultat legítim de poder detectar comportaments no permesos, així com comportaments abusius o il·legals. Així mateix, es notificarà als representants dels treballadors i les treballadores la necessitat de realitzar l'ús o l'accés a càmeres de vídeo vigilància en cas d'adopció de decisions disciplinàries.

6. Es garanteix la cancel·lació de les imatges en el termini màxim de 30 dies i únicament podran conservar-se aquelles que registren una infracció o incompliment dels deures laborals.

Article 92. *Geolocalització*

1. Actualment no s'utilitza la geolocalització dintre de la facultat de control de l'empresa.

2. La geolocalització només s'utilitza en cas de pèrdua o robatori del dispositiu de l'empresa per localitzar el dispositiu no a la persona treballadora.

3. En el cas que en el futur s'utilitzés la geolocalització dintre de la facultat de control de l'empresa, es realitzarà la informació prèvia a la representació social i a tots els professionals, i es garantirà l'exercici dels drets i el compliment de la legislació vigent.

Article 93. *Protecció i seguretat de les dades i Història Clínica*

1. En quant a la regulació sobre la protecció i seguretat de les dades, la Història Clínica i el deure de confidencialitat i secret professional de les persones treballadores, es remet la seva regulació a la Guia de bones pràctiques dels sistemes d'informació que es troba a la Intranet corporativa, i al contingut de la clàusula regulada als contractes de treball.

2. En cas d'incompliment serà objecte d'aplicació el regim disciplinari, així com les responsabilitats que es puguin derivar en altres àmbits.

Disposició addicional:

Amb efectes de 31 de desembre de 2020 quedaran eliminats els nivells 1 i 2 dels Grups professionals A.2, C.1 i C.2., de forma que tot el personal classificat dins aquests Grups professionals quedarà unificat en un únic nivell, i a efectes retributius es produirà una equiparació sota l'actual nivell 2.

Disposició final:

Si a la signatura del present conveni col·lectiu existissin pendents de resolució judicial procediments de conflictes col·lectius instats per la part social, la subscripció del present conveni col·lectiu no representarà la renúncia a les accions exercitades ni en la forma ni en el fons, i podran continuar el seu curs, i per tant, s'estarà a la resolució d'aquests procediments judicials, obligant-se les parts intervinents al compliment de les sentències fermes que es dictin en relació als referits conflictes col·lectius.

(Continua en la pàgina següent)

ANNEXOS.TAULES SALARIALS

ANNEX 1

TAULES SALARIALS 2018 (Increment del 1,70% sobre taules 2017)
(Vigents a partir de l'1.01.2018 fins al 30.06.2018)

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Salari base mes	Compl. docència	Total Mes	Salari base anual		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris						
	A.1.1	Facultatiu especialista	2.523,16	406,23	3.064,03	42.896,42	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	1.890,48	254,67	2.279,79	31.917,06	
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.232,66		2.232,66	31.257,24	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	1.174,88		1.174,88	16.448,32
			R-2 (resident 2n any)	1.287,85		1.287,85	18.029,90
			R-3 (resident 3r any)	1.392,33		1.392,33	19.492,62
			R-4 (resident 4t any)	1.509,17		1.509,17	21.128,38
			R-5 (resident 5è any)	1.509,17		1.509,17	21.128,38
	A.1.5	Facultatiu especialista de guàrdia (APF)	2.346,11	406,23	2.886,98	40.417,72	
A.1.6	Facultatiu especialista de guàrdia (SPF)	1.067,60		1.067,60	14.946,40		
Taules d'aplicació als llicenciats sanitaris especialistes, el contracte dels quals estableix un sistema de retribució per salari base més complements, si pertoca, de docència							

Descripció	Grup i Subgrup professional	Salari base Mes	Salari base Anual	Plus nocturnitat Anual	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació				
	B.1.1	Amb especialitat	2.059,75	28.836,50	7.209,13
	B.1.2	Sense especialitat	2.059,75	28.836,50	7.209,13
	B.1.3	En formació	920,07	12.880,98	
Grup C.1	FP de grau superior sanitari				
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	Nivell 1	1.526,05	21.364,70
Nivell 2			1.652,29	23.132,06	5.783,02
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari				
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1.435,03	20.090,42	5.022,61
Grup E.1	Auxiliars assistencials				
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1.385,55	19.397,70	4.849,43

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual		
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari					
	A.2.1	Funció tècnica	Nivell 2	2.254,53	31.563,42	
			Nivell 1	1.897,12	26.559,68	
	A.2.2	Funció de gestió	Nivell 2	2.254,53	31.563,42	
			Nivell 1	1.897,12	26.559,68	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	B.2.1	Funció tècnica	1.822,66	25.517,24		
	B.2.2	Funció de gestió	1.822,66	25.517,24		
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari					
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Nivell 1	1.526,05	21.364,70	5.341,18
			Nivell 2	1.652,29	23.132,06	5.783,02
	C.2.2	Funció tècnica/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Nivell 1	1.526,05	21.364,70	5.341,18
			Nivell 2	1.652,29	23.132,06	5.783,02

	C.2.3	Funció serveis	Nivell 1	1.526,05	21.364,70	5.341,18
			Nivell 2	1.652,29	23.132,06	5.783,02
Grup D.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica		1.435,03	20.090,42	5.022,61
	D.2.2	Funció d'oficis		1.435,03	20.090,42	5.022,61
	D.2.3	Funció serveis		1.435,03	20.090,42	5.022,61
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris					
	E.2.1	Auxiliars no assistencials		1.217,05	17.038,70	4.259,68

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anua
Grup A.1	Licenciats sanitaris			
	A.1.1	Facultatiu especialista	59,49	832,86
	A.1.2 FACULTATIU COL-LABORADOR		49,90	698,60
	A.1.3	Licenciats sanitaris	50,57	707,98
	A.1.4	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	49,90	698,60
Grup B.1	A.1.5 Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)		49,90	698,60
	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	40,47	566,58
Grup C.1	B.1.2 Sense especialitat		40,47	566,58
	FP de grau superior sanitari			
Grup D.1	C.1.1 FP de grau superior sanitari		37,97	531,58
	FP de grau mitjà sanitari			
Grup E.1	D.1.1 FP de grau mitjà sanitari		37,97	531,58
	Auxiliars assistencials			
Grup E.1	E.1.1 Auxiliars assistencials		37,97	531,58

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anua
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1	Funció tècnica	50,57	707,98
	A.2.2	Funció de gestió	50,57	707,98
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	40,47	566,58
	B.2.2	Funció de gestió	40,47	566,58
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	37,97	531,58
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	37,97	531,58
	C.2.3	Funció serveis	37,97	531,58
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	37,97	531,58
	D.2.2	Funció d'oficis	37,97	531,58
	D.2.3	Funció serveis	37,97	531,58
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	37,97	531,58

(Continua en la pàgina següent)

1.3. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I PLUS FESTIU
Imports per hora. Plus dissabte: exclòs pel personal en torn de nit.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	2,99	8,85
	B.1.2	Sense especialitat	2,99	8,85
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1,83	7,50
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1,83	7,50
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1,83	7,50

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	2,99	8,85
	B.2.2	Funció de gestió	2,99	8,85
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,83	7,50
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1,83	7,50
	C.2.3	Funció serveis	1,83	7,50
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,83	7,50
	D.2.2	Funció d'oficis	1,83	7,50
	D.2.3	Funció serveis	1,83	7,50
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	1,83	7,50

1.4. PLUS FESTIU ESPECIAL

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNOS DE NIT				TORNOS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31-desembre		1-gener, 24-juny i 25		1-gener, 24-juny i 25			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació							
	B.1.1	Amb especialitat	10,25	181,70	3,00	50,88	7,25	130,88
	B.1.2	Sense especialitat	10,25	181,70	3,00	50,88	7,25	130,88
Grup C.1	FP de grau superior sanitari							
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari							
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
Grup E.1	Auxiliars assistencials							
	E.1.1	Auxiliars assistencials	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNOS DE NIT				TORNOS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31-desembre		1-gener, 24-juny i 25-desembre		1-gener, 24-juny i 25-desembre			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari							
	B.2.1	Funció tècnica	10,25	181,70	3,00	50,88	7,25	130,88
	B.2.2	Funció de gestió	10,25	181,70	3,00	50,88	7,25	130,88
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari							
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66

	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
	C.2.2 polivalent de manteniment						
	C.2.3 Funció serveis	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari						
	D.2.1 Funció administrativa i tècnica	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
	D.2.2 Funció d'oficis	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
	D.2.3 Funció serveis	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris						
	E.2.1 Auxiliars no assistencials	10,25	134,22	3,00	37,58	7,25	96,66

1.5. COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Funció	Total Mes	Total Anual	
Grup B.1	Diplomats sanitaris				
	B.1.1	Diplomats sanitaris especialistes	ISM, Llevador/a, Pediatria	79,97	1.119,58
	B.1.2	Diplomats sanitaris	Professor/a EUI	442,76	6.198,64
	B.1.3	Diplomats sanitaris en formació (2on any)	Gestors (recursos, casos, pacients)	267,90	3.750,60
Grup C.1	FP de grau superior sanitari				
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	Coordinador/a laboratoris	90,43	1.266,02
Grup E.1	Auxiliars assistencials				
	E.1.1	Auxiliars assistencials	Coordinador/a trasllats	64,32	900,48

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Funció	Total Mes	Total Anual	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari				
	A.2.1	Funció tècnica	Assessor/a jurídic/a Lletrat/da U. Contract. Adm.	903,31 318,55	12.646,34 4.459,70
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari				
	B.2.1	Funció tècnica	Analista programador	522,77	7.318,78
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari				
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Secretari/a Direcció General	171,93	2.407,02
			Secretari/a Direcció, Servei mèdic, administratiu/va gestió agendes, llits i censos, i administratiu/va control gestió.	115,79	1.621,06
	C.2.2.	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Tècnic electromedicina	127,06	1.778,84
			Tècnic electromecànica	127,06	1.778,84
Tècnic polivalent de manteniment			127,06	1.778,84	

1.6. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Import anual màxim	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris		
	A.1.1	Facultatiu especialista	3.692,59
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	2.006,83
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.006,83
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	B.1.1	Amb especialitat	2.879,71
	B.1.2	Sense especialitat	2.879,71

(Continua en la pàgina següent)

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Import anual màxim	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	A.2.1	Funció tècnica	1.912,94
	A.2.2	Funció de gestió	1.912,94
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	B.2.1	Funció tècnica	1.093,26
	B.2.2	Funció de gestió	1.093,26

1.7. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris especialistes		
	Nivell I	184,60	2.215,20
	Nivell II	396,43	4.757,16
	Nivell III	584,00	7.008,00
	Nivell IV	810,84	9.730,08
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	Nivell I	129,84	1.558,08
	Nivell II	238,00	2.856,00
	Nivell III	332,27	3.987,24
	Nivell IV	529,35	6.352,20

1.8. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup C.1	FP de grau superior sanitari		
	Nivell I	87,51	1.050,12
	Nivell II	134,40	1.612,80
	Nivell III	164,69	1.976,28
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	Nivell I	66,98	803,76
	Nivell II	107,13	1.285,56
	Nivell III	130,25	1.563,00
Grup E.1	Auxiliars assistencials		
	Nivell I	58,94	707,28
	Nivell II	94,28	1.131,36
	Nivell III	113,43	1.361,16

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	Nivell I	184,60	2.215,20
	Nivell II	396,43	4.757,16
	Nivell III	584,00	7.008,00
	Nivell IV	810,84	9.730,08
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	105,29	1.263,48
	Nivell II	168,44	2.021,28
	Nivell III	202,10	2.425,20
	Nivell IV	264,68	3.176,16
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari		
	Nivell I	87,51	1.050,12
	Nivell II	134,40	1.612,80
	Nivell III	164,68	1.976,16
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	66,98	803,76
	Nivell II	107,13	1.285,56

	Nivell III	130,25	1.563,00
Grup E.2	Auxiliars no assistencials		
	Nivell I	57,16	685,92
	Nivell II	87,25	1.047,00
	Nivell III	105,87	1.270,44

1.9. ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA : GUÀRDIES

1.9.1. AMB PRESENCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional		Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	24,65	27,86	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	17,86	20,20	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	13,55	15,33
			R-2 (resident 2n any)	13,55	15,33
			R-3 (resident 3r any)	17,86	20,20
			R-4 (resident 4t any)	17,86	20,20
			R-5 (resident 5è any)	17,86	20,20
A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	24,65	27,86		
Grup B.1	Diplomats sanitaris				
	B.1.4	Diplomats sanitaris de guàrdia	13,40	15,15	

1.9.2. SENSE PRESENCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional		Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	9,71	10,92	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	5,18	5,63
			R-2 (resident 2n any)	5,18	5,63
			R-3 (resident 3r any)	7,08	8,00
			R-4 (resident 4t any)	7,08	8,00
			R-5 (resident 5è any)	7,08	8,00
	A.1.6	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	9,95	11,22	

1.9.3. ALTRES MODALITATS D'ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA (GUÀRDIES)

Tipus Guàrdia:

- 1: Sense presència i HE si vénen
- 2: Amb Presència
- 3: Amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció).
- 4: Sense presència i acte si venen (147,83 euros/acte).

Descripció Grup i Subgrup professional		Concepte	Tipus Guàrdia	Import
Grup B.1	Títulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdies cap setmana	2	373,92
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	186,97
		Guàrdia festiu intersetmanal especial	2	270,06
		Guàrdia cap de setmana nit	2	373,92
	Sales Infermeria Supervisores (Fisioteràpia)	Guàrdia cap de setmana	1	46,82
	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	1	322,97
	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	1	322,97
	Extracció òrgans	Localització setmanal	1	322,97
			3	655,56
Hemodinàmica	Localització setmanal	4	322,97	
Grup B.2 i C.2	Títulats de grau mitjà no sanitari / FP grau superior no sanitari			
	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	2	355,12
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	132,37
	FP de grau superior no sanitari			

Grup C.2	Admissions	7 h. diss., dium. o festiu (matí/tarda)	2	88,26
	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies laborable	1	1,50
		Guàrdies festiu	1	2,12
	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h. (mòduls de 14 h)	1	154,99

1.10. PLUS FUNCIONAL PER CÀRREC DE COMANDAMENT

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

NIVELL	Plus funcional C.C. (*)	Retribució variable per objectius	Import màxim	Import màxim Plus funcional C.C. amb increment del 15%
NIVELL 1	0.484,74	10,00%	5.048,47	58.057,45
NIVELL 2	43.759,03	10,00%	4.375,90	50.322,88
NIVELL 3	38.100,66	10,00%	3.810,07	43.815,76
NIVELL 4	33.052,08	7,00%	2.313,65	38.009,89
NIVELL 5	28.873,69	7,00%	2.021,16	33.204,74

(*) Import anual màxim resultant de la suma de l'import anual del salari base del subgrup professional o nivell, més import anual del plus funcional per càrrec de comandament.

(Taules confeccionades llevat d'error o omissió)

TAULES SALARIALS 2018 (Aplicat increment de l'1,95% sobre taules 2017)

(VIGENTS A PARTIR DE L'1.07.2018)

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Salari base mes	Complement docència	Total Mes	Salari base anual		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris						
	A.1.1	Facultatiu especialista	2.529,36	407,23	2.936,59	41.112,26	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	1.895,13	255,29	2.150,42	30.105,88	
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.238,15		2.238,15	31.334,10	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	1.177,77		1.177,77	16.488,78
			R-2 (resident 2n any)	1.291,01		1.291,01	18.074,14
			R-3 (resident 3r any)	1.395,76		1.395,76	19.540,64
			R-4 (resident 4t any)	1.512,88		1.512,88	21.180,32
R-5 (resident 5è any)			1.512,88		1.512,88	21.180,32	
A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	2.351,54	407,23	2.624,13	36.737,82		
A.1.6	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	1.070,22		1.070,22	14.983,08		
Taules d'aplicació als llicenciats sanitaris especialistes, el contracte dels quals estableix un sistema de retribució per salari base més complements, si pertoca, de docència.							

Descripció Grup i Subgrup professional		Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual		
Grup B.1	Títulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació					
	B.1.1	Amb especialitat	2.064,81	28.907,34	7.226,84	
	B.1.2	Sense especialitat	2.064,81	28.907,34	7.226,84	
	B.1.3	En formació	922,33	12.912,62		
Grup C.1	FP de grau superior sanitari					
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	Nivell 1	1.529,80	21.417,20	5.354,30
			Nivell 2	1.656,35	23.188,90	5.797,23
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari					
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1.438,56	20.139,84	5.034,96	
Grup E.1	Auxiliars assistencials					
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1.388,96	19.445,44	4.861,36	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional				Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari					
	A.2.1	Funció tècnica	Nivell 2	2.260,07	31.640,98	
			Nivell 1	1.901,79	26.625,06	
	A.2.2	Funció de gestió	Nivell 2	2.260,07	31.640,98	
			Nivell 1	1.901,79	26.625,06	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	B.2.1	Funció tècnica		1.827,14	25.579,96	
	B.2.2	Funció de gestió		1.827,14	25.579,96	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari					
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Nivell 1	1.529,80	21.417,20	5.354,30
			Nivell 2	1.656,35	23.188,90	5.797,23
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Nivell 1	1.529,80	21.417,20	5.354,30
			Nivell 2	1.656,35	23.188,90	5.797,23
	C.2.3	Funció serveis	Nivell 1	1.529,80	21.417,20	5.354,30
			Nivell 2	1.656,35	23.188,90	5.797,23
Grup D.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica		1.438,56	20.139,84	5.034,96
	D.2.2	Funció d'oficis		1.438,56	20.139,84	5.034,96
	D.2.3	Funció serveis		1.438,56	20.139,84	5.034,96
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris					
	E.2.1	Auxiliars no assistencials		1.220,05	17.080,70	4.270,18

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris			
	A.1.1	Facultatiu especialista	59,64	834,96
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	50,03	700,42
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	50,69	709,66
	A.1.4	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	50,03	700,42
	A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	50,03	700,42
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	40,57	567,98
	B.1.2	Sense especialitat	40,57	567,98
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	38,07	532,98
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	38,07	532,98
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	38,07	532,98

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1	Funció tècnica	50,69	709,66
	A.2.2	Funció de gestió	50,69	709,66
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	40,57	567,98
	B.2.2	Funció de gestió	40,57	567,98
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	38,07	532,98
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina,	38,07	532,98

	electromecànica i polivalent de manteniment			
	C.2.3 Funció serveis	38,07	532,98	
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	38,07	532,98
	D.2.2	Funció d'oficis	38,07	532,98
	D.2.3	Funció serveis	38,07	532,98
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	38,07	532,98

1.3. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I PLUS FESTIU

Imports per hora. Plus dissabte: exclòs pel personal en torn de nit.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	3,00	8,87
	B.1.2	Sense especialitat	3,00	8,87
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1,83	7,51
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1,83	7,51
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1,83	7,51

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	3,00	8,87
	B.2.2	Funció de gestió	3,00	8,87
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,83	7,51
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment.	1,83	7,51
	C.2.3	Funció serveis	1,83	7,51
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,83	7,51
	D.2.2	Funció d'oficis	1,83	7,51
	D.2.3	Funció serveis	1,83	7,51
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	1,83	7,51

1.4. PLUS FESTIU ESPECIAL

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNS DE NIT				TORNS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25		1-gener, 24-juny i 25			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import		
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació							
	B.1.1	Amb especialitat	10,25	182,14	3,00	51,01	7,25	131,20
	B.1.2	Sense especialitat	10,25	182,14	3,00	51,01	7,25	131,20
Grup C.1	FP de grau superior sanitari							
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari							
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89

Grup E.1	Auxiliars assistencials						
E.1.1	Auxiliars assistencials	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNOS DE NIT				TORNOS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari							
B.2.1	Funció tècnica	10,25	182,14	3,00	51,01	7,25	131,20	
B.2.2	Funció de gestió	10,25	182,14	3,00	51,01	7,25	131,20	
	FP de grau superior no sanitari							
Grup C.2	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment.		134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
	C.2.3	Funció serveis	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari							
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
	D.2.2	Funció d'oficis	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
	D.2.3	Funció serveis	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris							
E.2.1	Auxiliars no assistencials	10,25	134,55	3,00	37,67	7,25	96,89	

1.5. COMPLEMENTOS DE LLOC DE TREBALL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	Funció	Total Mes	Total Anual		
	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació				
Grup B.1	B.1.1	TGM Sanitari, Diplomats sanitaris especialistes	ISM, Llevador/a, Pediatria	80,16	1.122,24
	B.1.2	TGM Sanitari, Diplomats sanitaris	Professor/a EUI	443,85	6.213,90
			Gestors (recursos, casos, pacients)	268,57	3.759,98
B.1.3	TGM Sanit., Diplomats sanitaris en formació (2 ^{on} any)	ISM, Llevador/a, Pediatria	80,16	1.122,24	
Grup C.1	FP de grau superior sanitari				
C.1.1	FP de grau superior sanitari	Coordinador/a laboratoris	90,65	1.269,10	
Grup E.1	Auxiliars assistencials				
E.1.1	Auxiliars assistencials	Coordinador/a trasllats	64,47	902,58	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	Funció	Total Mes	Total Anual	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
A.2.1	Funció tècnica	Assessor/a jurídic/a	905,53	12.677,42
		Lletrat/da U. Contract. Adm.	319,34	4.470,76
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
B.2.1	Funció tècnica	Analista programador	524,05	7.336,70
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Secretari/a Direcció General	172,35	2.412,90
		Secretari/a Direcció, Servei mèdic, administratiu/va gestió agendes, llits i censos, i administratiu/va control gestió.	116,07	1.624,98
C.2.2.	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Tècnic electromedicina	127,38	1.783,32
		Tècnic electromecànica	127,38	1.783,32
		Oficial polivalent d'oficis	127,38	1.783,32

1.6. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Import anual màxim	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris		
	A.1.1	Facultatiu especialista	3.701,67
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	2.011,76
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.011,76
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	B.1.1	Amb especialitat	2.886,79
	B.1.2	Sense especialitat	2.886,79

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Import anual màxim	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	A.2.1	Funció tècnica	1.917,64
	A.2.2	Funció de gestió	1.917,64
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	B.2.1	Funció tècnica	1.095,95
	B.2.2	Funció de gestió	1.095,95

1.7. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Descripció	Grup i Subgrup professional	Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris especialistes		
	Nivell I	185,05	2.220,60
	Nivell II	397,40	4.768,80
	Nivell III	585,44	7.025,28
	Nivell IV	812,84	9.754,08
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	Nivell I	130,16	1.561,92
	Nivell II	238,58	2.862,96
	Nivell III	333,09	3.997,08
	Nivell IV	530,65	6.367,80

1.8. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Total Mes	Total Anual
Grup C.1	FP de grau superior sanitari		
	Nivell I	87,73	1.052,76
	Nivell II	134,73	1.616,76
	Nivell III	165,10	1.981,20
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	Nivell I	67,14	805,68
	Nivell II	107,39	1.288,68
	Nivell III	130,57	1.566,84
Grup E.1	Auxiliars assistencials		
	Nivell I	59,08	708,96
	Nivell II	94,51	1.134,12
	Nivell III	113,70	1.364,40

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció	Grup i Subgrup professional	Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	Nivell I	185,05	2.220,60

	Nivell II	397,40	4.768,80
	Nivell III	585,44	7.025,28
	Nivell IV	812,84	9.754,08
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	105,55	1.266,60
	Nivell II	168,85	2.026,20
	Nivell III	202,60	2.431,20
	Nivell IV	265,34	3.184,08
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari		
	Nivell I	87,73	1.052,76
	Nivell II	134,73	1.616,76
	Nivell III	165,09	1.981,08
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	67,14	805,68
	Nivell II	107,39	1.288,68
	Nivell III	130,57	1.566,84
Grup E.2	Auxiliars no assistencials		
	Nivell I	57,30	687,60
	Nivell II	87,46	1.049,52
	Nivell III	106,13	1.273,56

1.9 ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA: GUÀRDIES

1.9.1 AMB PRESENCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional		Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	24,71	27,92	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	17,90	20,25	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	13,58	15,36
			R-2 (resident 2n any)	13,58	15,36
			R-3 (resident 3r any)	17,90	20,25
			R-4 (resident 4t any)	17,90	20,25
			R-5 (resident 5è any)	17,90	20,25
A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	24,71	27,92		

1.9.2. SENSE PRESENCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional		Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu		
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	9,74	10,95	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	5,19	5,65
			R-2 (resident 2n any)	5,19	5,65
			R-3 (resident 3r any)	7,10	8,02
			R-4 (resident 4t any)	7,10	8,02
			R-5 (resident 5è any)	7,10	8,02
	A.1.6	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	9,97	11,25	

1.9.3. ALTRES MODALITATS D'ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA (GUÀRDIES)

Tipus Guàrdia:

- 1: Sense presència i HE si vénen
- 2: Amb Presència
- 3: Amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció).
- 4: Sense presència i acte si venen (148,19 euros/acte).

Descripció Grup i Subgrup professional	Concepte	Tipus Guàrdia	Import
	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdies cap setmana	2 374,84

Grup B.1		Guàrdia festiu intersetmanal	2	187,42
		Guàrdia festiu intersetmanal especial	2	270,73
		Guàrdia cap de setmana nit	2	374,84
	Sales Infermeria Supervisores (Fisioteràpia)	Guàrdia cap de setmana	1	46,94
	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	1	323,76
	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	1	323,76
	Extracció òrgans	Localització setmanal	1	323,76
			3	657,17
Hemodinàmica	Localització setmanal	4	323,76	
Grup B.2 i C.2	Títulats de grau mitjà no sanitari / FP grau superior no sanitari			
	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	2	355,99
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	132,70
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	Admissions	7 h. diss., dium. o festiu (matí/tarda)	2	88,47
	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies laborable	1	1,50
		Guàrdies festiu	1	2,12
	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h. (mòduls de 14 h)	1	155,37

1.10. PLUS FUNCIONAL PER CÀRREC DE COMANDAMENT

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Nivell	Plus funcional C.C. (*)	Retribució variable per objectius	Import màxim	Import màxim Plus funcional C.C. amb increment del 15%
Nivell 1	50.608,85	10,00%	5.060,89	58.200,18
Nivell 2	43.866,60	10,00%	4.386,66	50.446,59
Nivell 3	38.194,32	10,00%	3.819,43	43.923,47
Nivell 4	33.133,33	7,00%	2.319,33	8.103,33
Nivell 5	28.944,67	7,00%	2.026,13	33.286,37

(*) Import anual màxim resultant de la suma de l'import anual del salari base del subgrup professional o nivell, més import anual del plus funcional per càrrec de comandament

(Continua en la pàgina següent)

ANNEX 2

TAULES SALARIALS 2019 (Aplicat increment del 2,50% sobre taules 2018)
(VIGENTS A PARTIR DEL 01.01.2019)

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Complement docència	Total Mes	Salari base anual	
Grup A.1	Titulat de grau superior sanitari, llicenciats sanitaris						
	A.1.1	Facultatiu especialista	2.592,59	417,41	3.010,00	42.140,01	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	1.942,51	261,67	2.204,18	30.858,52	
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.294,10		2.294,10	32.117,40	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	1.207,21		1.207,21	16.900,94
			R-2 (resident 2n any)	1.323,29		1.323,29	18.526,06
			R-3 (resident 3r any)	1.430,65		1.430,65	20.029,10
			R-4 (resident 4t any)	1.550,70		1.550,70	21.709,80
			R-5 (resident 5è any)	1.550,70		1.550,70	21.709,80
A.1.5	Facultatiu especialistes de guàrdia (APF)	2.592,59	417,41	3.010,00	42.140,00		
A.1.6	Facultatiu especialistes de guàrdia (SPF)	1.096,98		1.096,98	15.357,72		

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació					
	B.1.1	Amb especialitat	2.116,43	29.630,02	7.407,51	
	B.1.2	Sense especialitat	2.116,43	29.630,02	7.407,51	
	B.1.3	En formació	945,39	13.235,46		
Grup C.1	FP de grau superior sanitari					
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	Nivell 1	1.568,05	21.952,70	5.488,18
			Nivell 2	1.697,76	23.768,64	5.942,16
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari					
D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)		1.474,52	20.643,28	5.160,82	
Grup E.1	Auxiliars assistencials					
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1.423,68	19.931,52	4.982,88	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari					
	A.2.1	Funció tècnica	Nivell 2	2.316,57	32.431,98	
			Nivell 1	1.949,33	27.290,62	
	A.2.2	Funció de gestió	Nivell 2	2.316,57	32.431,98	
			Nivell 1	1.949,33	27.290,62	

Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	B.2.1	Funció tècnica		1.872,82	26.219,48	
	B.2.2	Funció de gestió		1.872,82	26.219,48	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari					
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Nivell 1	1.568,05	21.952,70	5.488,18
			Nivell 2	1.697,76	23.768,64	5.942,16
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Nivell 1	1.568,05	21.952,70	5.488,18
			Nivell 2	1.697,76	23.768,64	5.942,16
	C.2.3	Funció serveis	Nivell 1	1.568,05	21.952,70	5.488,18
			Nivell 2	1.697,76	23.768,64	5.942,16
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari					
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica		1.474,52	20.643,28	5.160,82
	D.2.2	Funció d'oficis		1.474,52	20.643,28	5.160,82
	D.2.3	Funció serveis		1.474,52	20.643,28	5.160,82
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris					
	E.2.1	Auxiliars no assistencials		1.250,55	17.507,70	4.376,93

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris			
	A.1.1	Facultatiu especialista	61,13	855,82
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	51,28	717,92
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	51,96	727,44
	A.1.4	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	51,28	717,92
	A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	51,28	717,92
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	41,58	582,12
	B.1.2	Sense especialitat	41,58	582,12
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	39,02	546,28
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)	39,02	546,28
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	39,02	546,28

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1	Funció tècnica	51,96	727,44
	A.2.2	Funció de gestió	51,96	727,44
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	41,58	582,12
	B.2.2	Funció de gestió	41,58	582,12
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	39,02	546,28

	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	39,02	546,28
	C.2.3	Funció serveis	39,02	546,28
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	39,02	546,28
	D.2.2	Funció d'oficis	39,02	546,28
	D.2.3	Funció serveis	39,02	546,28
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	39,02	546,28

1.3. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I PLUS FESTIU

Imports per hora. Plus dissabte: exclòs pel personal en torn de nit.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Plus dissabte	Plus diumenge o festiu
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	3,08	9,09
	B.1.2	Sense especialitat	3,08	9,09
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1,88	7,70
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)	1,88	7,70
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1,88	7,70

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Plus dissabte	Plus diumenge o festiu
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	3,08	9,09
	B.2.2	Funció de gestió	3,08	9,09
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,88	7,70
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1,88	7,70
	C.2.3	Funció serveis	1,88	7,70
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,88	7,70
	D.2.2	Funció d'oficis	1,88	7,70
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	1,88	7,70

(Continua en la pàgina següent)

1.4. PLUS FESTIU ESPECIAL

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			TORNS DE NIT				TORNS DE DIA	
			23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre	
			Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació							
	B.1.1	Amb especialitat	10,25	186,69	3,00	52,29	7,25	134,48
	B.1.2	Sense especialitat	10,25	186,69	3,00	52,29	7,25	134,48
Grup C.1	FP de grau superior sanitari							
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari							
	D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
Grup E.1	Auxiliars assistencials							
	E.1.1	Auxiliars assistencials	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			TORNS DE NIT				TORNS DE DIA	
			23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre	
			Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari							
	B.2.1	Funció tècnica	10,25	186,69	3,00	52,29	7,25	134,48
	B.2.2	Funció de gestió	10,25	186,69	3,00	52,29	7,25	134,48
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari							
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
	C.2.3	Funció serveis	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari							
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
	D.2.2	Funció d'oficis	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
	D.2.3	Funció serveis	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris							
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	10,25	137,91	3,00	38,61	7,25	99,31

(Taules confeccionades llevat d'error o omisió)

1.5. COMPLEMENTES DE LLOC DE TREBALL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Funció	Total Mes	Total Anual
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació				
	B.1.1	Amb especialitat	ISM, Llevador/a, Pediatria	82,16	1.150,24
	B.1.2	Sense especialitat	Professor/a EUI	454,95	6.369,30
	B.1.3	En formació (2 ^{on} any)	ISM, Llevador/a, Pediatria	82,16	1.150,24

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Funció	Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari				
	A.2.1	Funció tècnica	Assessor/a jurídic/a	928,17	12.994,38
			Lletrat/da U. Contract. Adm.	327,32	4.582,48

Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari				
	B.2.1	Funció tècnica	Analista programador	537,15	7.520,10
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari				
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Secretari/a Direcció General	176,67	2.473,38
			Secretari/a Direcció	148,72	2.082,08
			Servei mèdic, administratiu/va gestió agendes, llocs i censos, i administratiu/va control gestió.	118,97	1.665,58
	C.2.2.	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Tècnic electromedicina	130,56	1.827,84
			Tècnic electromecànica	130,56	1.827,84
Tècnic polivalent de manteniment			130,56	1.827,84	

1.6. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Import anual màxim
Grup A.1	Llicenciats sanitaris		
	A.1.1	Facultatiu especialista	3.794,21
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	2.062,05
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.062,05
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	B.1.1	Amb especialitat	3.106,01
	B.1.2	Sense especialitat	3.106,01
Grup C.1	FP de grau superior sanitari		
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1.457,47
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)	1.160,34
Grup E.1	Auxiliars assistencials		
	E.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1.120,34

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Import anual màxim
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	A.2.1	Funció tècnica	1.965,58
	A.2.2	Funció de gestió	1.965,58
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	B.2.1	Funció tècnica	1.543,82
	B.2.2	Funció de gestió	1.543,82
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari		
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1.336,00
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1.336,00
	C.2.3	Funció serveis	1.336,00
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1.160,34
	D.2.2	Funció d'oficis	1.160,34
	D.2.3	Funció serveis	1.160,34
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris		
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	984,08

(Continua en la pàgina següent)

1.7. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris especialistes		
	Nivell I	189,68	2.276,16
	Nivell II	407,34	4.888,08
	Nivell III	600,08	7.200,96
	Nivell IV	833,16	9.997,92
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	Nivell I	133,41	1.600,92
	Nivell II	244,54	2.934,48
	Nivell III	341,42	4.097,04
	Nivell IV	543,92	6.527,04

1.8. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup C.1	FP de grau superior sanitari		
	Nivell I	89,92	1.079,04
	Nivell II	138,10	1.657,20
	Nivell III	169,23	2.030,76
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	Nivell I	68,82	825,84
	Nivell II	110,07	1.320,84
	Nivell III	133,83	1.605,96
Grup E.1	Auxiliars assistencials		
	Nivell I	60,56	726,72
	Nivell II	96,87	1.162,44
	Nivell III	116,54	1.398,48

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	Nivell I	189,68	2.276,16
	Nivell II	407,34	4.888,08
	Nivell III	600,08	7.200,96
	Nivell IV	833,16	9.997,92
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	108,19	1.298,28
	Nivell II	173,07	2.076,84
	Nivell III	207,67	2.492,04

	Nivell IV	271,97	3.263,64
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari		
	Nivell I	89,92	1.079,04
	Nivell II	138,10	1.657,20
	Nivell III	169,22	2.030,64
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	68,82	825,84
	Nivell II	110,07	1.320,84
	Nivell III	133,83	1.605,96
Grup E.2	Auxiliars no assistencials		
	Nivell I	58,73	704,76
	Nivell II	89,65	1.075,80
	Nivell III	108,78	1.305,36

1.9. ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA : GUÀRDIES

1.9.1. AMB PRESENCIA FÍSICA (Imports hora de guàrdia)

Descripció Grup i Subgrup professional			Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	25,33	28,62	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	18,35	20,76	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	13,92	15,74
			R-2 (resident 2n any)	13,92	15,74
			R-3 (resident 3r any)	18,35	20,76
			R-4 (resident 4t any)	18,35	20,76
			R-5 (resident 5è any)	18,35	20,76
A.1.5	Facultatiu especialistes de guàrdia (APF)	25,33	28,62		

1.9.2. SENSE PRESENCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional			Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	9,98	11,22	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	5,32	5,79
			R-2 (resident 2n any)	5,32	5,79
			R-3 (resident 3r any)	7,28	8,22
			R-4 (resident 4t any)	7,28	8,22
			R-5 (resident 5è any)	7,28	8,22
A.1.6	Facultatiu especialistes de guàrdia (SPF)	10,22	11,53		

1.9.3. ALTRES MODALITATS D'ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA (GUÀRDIES)

Tipus Guàrdia:

- 1: Sense presència i HE si vénen
- 2: Amb Presència
- 3: Amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció).
- 4: Sense presència i acte si venen (151,89 euros/acte).

Descripció Grup i Subgrup professional		Concepte	Tipus Guàrdia	Import
Grup B.1	Títol de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	Sales Infermeria Supervisores			
	Guàrdies cap setmana		2	384,21
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	192,11

		Guàrdia festiu intersetmanal especial	2	277,50
		Guàrdia cap de setmana nit	2	384,21
	Sales Infermeria Supervisores (Fisioteràpia)	Guàrdia cap de setmana	1	48,11
	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	1	331,85
	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	1	331,85
	Extracció òrgans	Localització setmanal	1	331,85
			3	673,60
	Hemodinàmica	Localització setmanal	4	331,85
Grup B.2 i Grup C.2	Titulats de grau mitjà no sanitari / FP grau superior no sanitari			
	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	2	364,89
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	136,02
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	Admissions	7 h. diss., dium. o festiu (matí/tarda)	2	90,68
	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies laborable	1	1,54
		Guàrdies festiu	1	2,17
	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h. (mòduls de 14 h)	1	159,25

1.10. PLUS FUNCIONAL PER CÀRREC DE COMANDAMENT

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

NIVELL	Plus funcional C.C. (*)	Retribució variable per objectius	Import màxim	Import màxim Plus funcional C.C. amb increment del 15%
NIVELL 1	51.874,07	10,00%	5.187,41	59.655,18
NIVELL 2	44.963,27	10,00%	4.496,33	51.707,76
NIVELL 3	39.149,18	10,00%	3.914,92	45.021,56
NIVELL 4	33.961,66	7,00%	2.377,32	39.055,91
NIVELL 5	29.668,29	7,00%	2.076,78	34.118,53

(*) Import anual màxim resultant de la suma de l'import anual del salari base del subgrup professional o nivell, més import anual del plus funcional per càrrec de comandament

1.11. PLUS FUNCIONAL PER ENCÀRREC DE GESTIÓ

NIVELL	Import mínim anual (x14)	Import màxim anual (x14)
NIVELL 1	925,14	1.300,83
NIVELL 2	1.300,83	2.978,66
NIVELL 3	2.978,66	3.853,98

(Continua en la pàgina següent)

**TAULES SALARIALS 2019 (Aplicat increment del 2,75% sobre taules 2018)
(VIGENTS A PARTIR DE L'1.07.2019)**

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a jornada anual completa. Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Complement docència	Total Mes	Salari base anual	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris						
	A.1.1	Facultatiu especialista	2.598,92	418,43	3.017,35	42.242,90	
	A.1.2	FACULTATIU COL·LABORADOR	1.947,25	262,31	2.209,56	30.933,84	
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.299,70		2.299,70	32.195,80	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	1.210,16		1.210,16	16.942,24
			R-2 (resident 2n any)	1.326,51		1.326,51	18.571,14
			R-3 (resident 3r any)	1.434,14		1.434,14	20.077,96
			R-4 (resident 4t any)	1.554,48		1.554,48	21.762,72
			R-5 (resident 5è any)	1.554,48		1.554,48	21.762,72
	A.1.5	Facultatiu especialistes de guàrdia (APF)	2.598,92	418,43	3.017,35	42.242,90	
A.1.6	Facultatiu especialistes de guàrdia (SPF)	1.099,65		1.099,65	15.395,10		
Taules d'aplicació als llicenciats sanitaris especialistes, el contracte dels quals estableix un sistema de retribució per salari base més complements, si pertoca, de docència.							

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació					
	B.1.1	Amb especialitat	2.121,59	29.702,26	7.425,57	
	B.1.2	Sense especialitat	2.121,59	29.702,26	7.425,57	
	B.1.3	En formació	947,70	13.267,80		
Grup C.1	FP de grau superior sanitari					
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	Nivell 1	1.571,87	22.006,18	5.501,55
			Nivell 2	1.701,90	23.826,60	5.956,65
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari					
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1.478,12	20.693,68	5.173,42	
Grup E.1	Auxiliars assistencials					
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1.427,15	19.980,10	4.995,03	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari					
	A.2.1	Funció tècnica	Nivell 2	2.322,22	32.511,08	
			Nivell 1	1.954,08	27.357,12	
	A.2.2	Funció de gestió	Nivell 2	2.322,22	32.511,08	
			Nivell 1	1.954,08	27.357,12	
Grup	Titulats de grau mitjà no sanitari					

B.2	B.2.1	Funció tècnica		1.877,39	26.283,46	
	B.2.2	Funció de gestió		1.877,39	26.283,46	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari					
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Nivell 1	1.571,87	22.006,18	5.501,55
			Nivell 2	1.701,90	23.826,60	5.956,65
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Nivell 1	1.571,87	22.006,18	5.501,55
			Nivell 2	1.701,90	23.826,60	5.956,65
	C.2.3	Funció serveis	Nivell 1	1.571,87	22.006,18	5.501,55
Nivell 2			1.701,90	23.826,60	5.956,65	
Grup D.2	Titulats de grau mitjà no sanitari					
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica		1.478,12	20.693,68	5.173,42
	D.2.2	Funció d'oficis		1.478,12	20.693,68	5.173,42
	D.2.3	Funció serveis		1.478,12	20.693,68	5.173,42
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris					
	E.2.1	Auxiliars no assistencials		1.253,60	17.550,40	4.387,60

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris			
	A.1.1	Facultatiu especialista	61,28	857,92
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	51,41	719,74
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	52,09	729,26
	A.1.4	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	51,41	719,74
	A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	51,41	719,74
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	41,68	583,52
	B.1.2	Sense especialitat	41,68	583,52
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	39,12	547,68
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	39,12	547,68
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	39,12	547,68

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1	Funció tècnica	52,09	729,26
	A.2.2	Funció de gestió	52,09	729,26
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	41,68	583,52
	B.2.2	Funció de gestió	41,68	583,52
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	39,12	547,68
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	39,12	547,68

	C.2.3	Funció serveis	39,12	547,68
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	39,12	547,68
	D.2.2	Funció d'oficis	39,12	547,68
	D.2.3	Funció serveis	39,12	547,68
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	39,12	547,68

1.3. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I PLUS FESTIU

Imports per hora. Plus dissabte: exclòs pel personal en torn de nit.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	3,09	9,11
	B.1.2	Sense especialitat	3,09	9,11
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1,88	7,72
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1,88	7,72
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	Auxiliars assistencials	1,88	7,72

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Plus dissabte	Plus diumenge o festiu	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	3,09	9,11
	B.2.2	Funció de gestió	3,09	9,11
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,88	7,72
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1,88	7,72
	C.2.3	Funció serveis	1,88	7,72
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1,88	7,72
	D.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1,88	7,72
	D.2.3	Funció serveis	1,88	7,72
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	1,88	7,72

1.4. PLUS FESTIU ESPECIAL

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNOS DE NIT				TORNOS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació							
B.1.1	Amb especialitat	10,25	187,15	3,00	52,42	7,25	134,81	
B.1.2	Sense especialitat	10,25	187,15	3,00	52,42	7,25	134,81	
Grup C.1	FP de grau superior sanitari							
C.1.1	FP de grau superior sanitari	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari							
D.1.1	FP de grau mitjà sanitari	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
Grup E.1	Auxiliars assistencials							
E.1.1	Auxiliars assistencials	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	TORNOS DE NIT				TORNOS DE DIA			
	23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre			
	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari							
B.2.1	Funció tècnica	10,25	187,15	3,00	52,42	7,25	134,81	
B.2.2	Funció de gestió	10,25	187,15	3,00	52,42	7,25	134,81	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari							
C.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
C.2.3	Funció serveis	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari							
D.2.1	Funció administrativa i tècnica	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
D.2.2	Funció d'oficis	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
D.2.3	Funció serveis	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris							
E.2.1	Auxiliars no assistencials	10,25	138,25	3,00	38,70	7,25	99,55	

1.5. COMPLEMENTOS DE LLOC DE TREBALL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional	Funció	Total Mes	Total Anual
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
B.1.1	Amb especialitat	ISM, Llevador/a, Pediatria	82,36 1.153,04
B.1.2	Sense especialitat	Professor/a EUI	456,06 6.384,84
B.1.3	En formació (2 ^{on} any)	ISM, Llevador/a, Pediatria	82,36 1.153,04

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Funció	Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari				
	A.2.1	Funció tècnica	Assessor/a jurídic/a	930,43	13.026,02
			Lletrat/da U. Contract. Adm.	328,12	4.593,68
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari				
	B.2.1	Funció tècnica	Analista programador	538,46	7.538,44
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari				
	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Secretari/a Direcció General	177,10	2.479,40
			Secretari/a Direcció	149,08	2.087,12
			Servei mèdic, administratiu/va gestió agendes, llists i censos, i administratiu/va control gestió.	119,26	1.669,64
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	Tècnic electromedicina	130,88	1.832,32
			Tècnic electromecànica	130,88	1.832,32
Tècnic polivalent d'oficis			130,88	1.832,32	

1.6. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Import anual màxim	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris			
	A.1.1	Facultatiu especialista	3.803,47	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	2.067,08	
	A.1.3	Llicenciats sanitaris	2.067,08	
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	B.1.1	Amb especialitat	3.113,58	
	B.1.2	Sense especialitat	3.113,58	
Grup C.1	FP de grau superior sanitari			
	C.1.1	FP de grau superior sanitari	1.461,02	
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1	Tècnic cures auxiliars infermeria (TCAI)	1.163,17	
Grup E.1	Auxiliars assistencials			
	E.1.1	FP de grau mitjà sanitari	1.123,07	

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional			Import anual màxim	
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1	Funció tècnica	1.970,38	
	A.2.2	Funció de gestió	1.970,38	
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1	Funció tècnica	1.547,58	
	B.2.2	Funció de gestió	1.547,58	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			

	C.2.1	Funció administrativa i tècnica	1.339,26
	C.2.2	Funció tècnic/a electromedicina, electromecànica i polivalent de manteniment	1.339,26
	C.2.3	Funció serveis	1.339,26
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	D.2.1	Funció administrativa i tècnica	1.163,17
	D.2.2	Funció d'oficis	1.163,17
	D.2.3	Funció serveis	1.163,17
Grup E.2	Auxiliars no sanitaris		
	E.2.1	Auxiliars no assistencials	986,48

1.7. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.1	Llicenciats sanitaris especialistes		
	Nivell I	190,14	2.281,68
	Nivell II	408,33	4.899,96
	Nivell III	601,54	7.218,48
	Nivell IV	835,19	10.022,28
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació		
	Nivell I	133,74	1.604,88
	Nivell II	245,14	2.941,68
	Nivell III	342,25	4.107,00
	Nivell IV	545,25	6.543,00

1.8. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grups i subgrups de professions sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup C.1	FP de grau superior sanitari		
	Nivell I	90,14	1.081,68
	Nivell II	138,44	1.661,28
	Nivell III	169,64	2.035,68
Grup D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	Nivell I	68,99	827,88
	Nivell II	110,34	1.324,08
Grup E.1	Auxiliars assistencials		
	Nivell I	60,71	728,52
	Nivell II	97,11	1.165,32
	Nivell III	116,82	1.401,84

Grups i subgrups de professions no sanitàries

Descripció Grup i Subgrup professional		Total Mes	Total Anual
Grup A.2	Titulats de grau superior no sanitari		
	Nivell I	190,14	2.281,68
	Nivell II	408,33	4.899,96
	Nivell III	601,54	7.218,48
	Nivell IV	835,19	10.022,28
Grup B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	108,45	1.301,40
	Nivell II	173,49	2.081,88
	Nivell III	208,18	2.498,16
	Nivell IV	272,63	3.271,56
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari		
	Nivell I	90,14	1.081,68
	Nivell II	138,44	1.661,28
	Nivell III	169,63	2.035,56
Grup D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	Nivell I	68,99	827,88
	Nivell II	110,34	1.324,08
	Nivell III	134,16	1.609,92
Grup E.2	Auxiliars no assistencials		
	Nivell I	58,87	706,44
	Nivell II	89,87	1.078,44
	Nivell III	109,05	1.308,60

1.9. ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA : GUÀRDIES

1.9.1. AMB PRESÈNCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional			Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	25,39	28,69	
	A.1.2	FACULTATIU COL-LABORADOR	18,39	20,81	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	13,95	15,78
			R-2 (resident 2n any)	13,95	15,78
			R-3 (resident 3r any)	18,39	20,81
			R-4 (resident 4t any)	18,39	20,81
	R-5 (resident 5è any)	18,39	20,81		
A.1.5	Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	25,39	28,69		

1.9.2. SENSE PRESÈNCIA FÍSICA

Imports hora de guàrdia

Descripció Grup i Subgrup professional			Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu	
Grup A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1	Facultatiu especialista	10,01	11,25	
	A.1.4	Llicenciats sanitaris en formació	R-1 (resident 1r any)	5,33	5,81
			R-2 (resident 2n any)	5,33	5,81

		R-3 (resident 3r any)	7,30	8,24
		R-4 (resident 4t any)	7,30	8,24
		R-5 (resident 5è any)	7,30	8,24
A.1.6	Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)		10,24	11,56

1.9.3. ALTRES MODALITATS D'ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA (GUÀRDIES)

Tipus Guàrdia:

- 1: Sense presència i HE si vénen
- 2: Amb Presència
- 3: Amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l'extracció).
- 4: Sense presència i acte si venen (152,27 euros/acte).

Descripció Grup i Subgrup professional		Concepte	Tipus Guàrdia	Import
Grup B.1	Titulat de grau mitjà sanitari, diplomats/des, en formació			
	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdies cap setmana	2	385,15
		Guàrdia festiu intersetmanal	2	192,58
		Guàrdia festiu intersetmanal especial	2	278,18
		Guàrdia cap de setmana nit	2	385,15
	Sales Infermeria Supervisores (Fisioteràpia)	Guàrdia cap de setmana	1	48,23
	Trasplantament cardíac	Localització setmanal	1	332,66
	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	1	332,66
	Extracció òrgans	Localització setmanal	1	332,66
			3	675,24
Hemodinàmica	Localització setmanal	4	332,66	
Grup B.2 i Grup C.2	Titulats de grau mitjà no sanitari / FP grau superior no sanitari			
Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	2	365,78	
	Guàrdia festiu intersetmanal	2	136,35	
Grup C.2	FP de grau superior no sanitari			
	Admissions	7 h. diss., dium. o festiu (matí/tarda)	2	90,90
	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies laborable	1	1,54
		Guàrdies festiu	1	2,18
Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h. (mòduls de 14 h)	1	159,64	

1.10. PLUS FUNCIONAL PER CÀRREC DE COMANDAMENT

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

NIVELL	Plus funcional C.C. (*)	Retribució variable per objectius	Import màxim	Import màxim Plus funcional C.C. amb increment del 15%
NIVELL 1	52.000,59	10,00%	5.200,06	59.800,68
NIVELL 2	45.072,93	10,00%	4.507,29	51.833,87
NIVELL 3	39.244,66	10,00%	3.924,47	45.131,36
NIVELL 4	34.044,50	7,00%	2.383,12	39.151,18
NIVELL 5	29.740,65	7,00%	2.081,85	34.201,75

(*) Import anual màxim resultant de la suma de l'import anual del salari base del subgrup professional o nivell, més import anual del plus funcional per càrrec de comandament

1.11. PLUS FUNCIONAL PER ENCÀRREC DE GESTIÓ

NIVELL	Import mínim anual (x14)	Import màxim anual (x14)
NIVELL 1	927,40	1.304,00
NIVELL 2	1.304,00	2.985,94
NIVELL 3	2.985,94	3.863,38

Barcelona, 13 de desembre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès