



# **TERCER CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIOSANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SERVEI CATALÀ DE LA SALUT**

Inclou les interpretacions de la Comissió Paritària



## Índex

Article 1. Parts que el concerten i àmbit funcional .....	6
Article 2. Àmbit personal .....	6
Article 3. Àmbit territorial .....	7
Article 4. Vigència .....	7
Article 5. Durada .....	7
Article 6. Denúncia .....	7
Article 7. Pròrroga .....	8
Article 8. Comissió negociadora .....	8
Article 9. Prelació de normes.....	8
Article 10. Absorció i compensació .....	8
Article 11. Vinculació a la totalitat.....	8
Article 12. Garanties .....	9
Article 13. Comissió paritària .....	9
Article 14. Organització del treball.....	11
Article 15 Grups professionals i llocs de treball .....	11
Article 16. Ingressos. ....	14
Article 17. Cessaments. ....	14
Article 18. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos.....	14
Article 19. Jornada ordinària .....	15
Interpretació de la CP (Acta 1 – 16/02/2023).....	15
Interpretació de la CP (Acta 26 – 09/01/2025): .....	16
Article 20. Distribució de la jornada (Grups professionals 4, 5, 6 i 7) .....	16
Article 21. Descans diari i setmanal del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.....	17
Article 22. Descans periòdic anual (vacances) del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.....	17
Article 23. Festius intersetmanals del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.....	18
Interpretació de la CP (Acta 4– 23/05/2023) .....	18
Article 24. Dies de treball i descans del personal dels grups 4, 5, 6 i 7 .....	19
Article 25. Salari base mensual.....	19
Article 26. Retribucions Conveni i jornada màxima .....	19
Article 26.bis Retribució vacances.....	19

Article 27. Retribució graduats en odontologia .....	20
Article 28. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre .....	20
Article 29. Plus de vinculació .....	20
Interpretació de la CP (Acta 11 – 19/12/2023).....	22
Interpretació de la CP (Acta 15 – 21/03/2024).....	22
Interpretació de la CP (Acta 34 – 30/10/2025): .....	23
Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024).....	23
Interpretació de la CP (Acta 39 – 14/04/2026): .....	24
Article 30. Plus nocturnitat.....	24
Interpretació de la CP (Acta 7 – 21/09/2023).....	24
Article 31. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament.....	25
Article 32. Plus dissabte, plus diumenge i plus festiu.....	25
Interpretació de la CP (Acta 3 – 20/04/2023).....	26
Article 33. Retribució anual complementària.....	26
Interpretació de la CP (Acta 16 – 18/04/2024).....	28
Article 34. Hores extraordinàries .....	28
Article 35. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables.	28
Article 36. Retribució variable en funció dels objectius (DPO).....	29
Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024).....	29
Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023).....	31
Interpretació de la CP (Acta 7 – 21/09/2023).....	31
Interpretació de la CP (Acta 12 – 18/01/2024).....	31
Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023).....	31
Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023).....	32
Interpretació de la CP (Acta 13 – 15/02/2024).....	32
Interpretació de la CP (Acta 16 – 18/04/2024).....	32
Interpretació de la CP (Acta 29 – 24/04/2025): .....	33
Interpretació de la CP (Acta 21 – 18/07/2024).....	33
Interpretació de la CP (Acta 41 – 04/06/2026): .....	33
Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024).....	36
Article 37. Dietes i despeses.....	37
Article 38. Menjadors .....	37
Article 39. Roba de treball.....	37

Article 40. Deduccions per manutenció i allotjament.....	38
Article 41. Despeses de col·legiació.....	38
Article 42. Permisos retribuïts .....	38
Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023) :.....	39
Interpretació de la CP (Acta 18 – 16/05/2024).....	39
Interpretació de la CP (Acta 18 – 16/05/2024).....	39
Interpretació de la CP (Acta 39 – 14/04/2026): .....	40
Interpretació de la CP (Acta 5 – 29/06/2023).....	41
Interpretació de la CP (Acta 6– 11/07/2023) .....	41
Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024) .....	41
Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024) .....	42
Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024) .....	42
Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024) .....	42
Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023).....	43
Interpretació de la CP (Acta 3 – 20/04/2023).....	44
Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023).....	44
Article 43. Excedència voluntària .....	44
Interpretació de la CP (Acta 20 – 07/03/2024).....	45
Article 43 bis. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral .....	45
Article 44. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o filla o per cura de familiars .....	46
Article 44. bis. Excedència especial per transició de gènere.....	47
Article 45. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals .....	48
Article 46. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic.....	48
Article 47. Excedència especial.....	48
Article 48. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs.....	49
Article 49. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar. 50	
Article 50. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent.....	50
Article 51. Protecció víctimes de terrorisme.....	51
Article 52. Mesures de suport a les persones treballadores responsables de persones amb discapacitat..	51
Article 53. Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal.....	52
Article 54. Naixement i altres supòsits de suspensió de contracte .....	52
Article 55. Jubilació parcial .....	53
Article 56. Defunció .....	53

Article 57. Comitès d'empresa i delegats i delegades de personal .....	53
Interpretació de la CP (Acta 41 – 04/06/2026): .....	55
Article 58. Seccions sindicals .....	55
Article 59. Retenció de la quota sindical .....	55
Article 60. Faltes .....	56
Article 61. Graduació de les faltes.....	56
Article 62. Sancions .....	58
Article 63. Procediment sancionador .....	58
Article 64. Formació.....	59
Interpretació de la CP (Acta 1 – 16/02/2023).....	60
Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023).....	60
Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023).....	60
Interpretació de la CP (Acta 36 – 20/01/2026): .....	61
Article 65. Solució de discrepàncies en procediments d'inaplicació de condicions de treball i altres conflictes col·lectius .....	61
Article 66 Salut laboral .....	62
Interpretació de la CP (Acta 29– 24/04/2025): .....	76
Article 67. Contracte formatiu en alternança.....	76
Article 68. Contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis	76
Article 69. Contractes per circumstàncies de la producció .....	77
Article 70. Contractes de substitució.....	78
Article 71 . Disposicions comuns als contractes per circumstàncies de la producció i als contractes de substitució .....	79
Article 72. Contractes a temps parcial.....	79
Article 72. bis. Contracte fix discontinu.....	82
Article 73. Procediment d'acollida .....	84
Article 74. Procediment per a la no aplicació de les condicions establertes en el Conveni.....	86
Article 75. Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional.....	86
Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023).....	88
Interpretació de la CP (Acta 27 – 20/02/2025): .....	88
Interpretació de la CP (Acta 33 – 22/09/2025): .....	89
Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024).....	93
Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024).....	93

Interpretació de la CP (Acta 34 – 30/10/2025): .....	94
Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024).....	95
Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024).....	95
Article 76. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere i/o víctimes de violències sexuals .....	97
Article 77. Drets de les persones treballadores víctimes de violència en el lloc de treball. ....	99
Article 78. Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.....	99
Disposició addicional primera .....	111
Disposició addicional segona.....	113
Disposició addicional tercera.....	116
Disposició addicional quarta.....	117
Disposició addicional cinquena .....	117
Disposició addicional sisena .....	117
Disposició addicional setena .....	118
Disposició addicional vuitena .....	118
Disposició transitòria primera .....	118
Disposició transitòria segona.....	118
Interpretació de la CP (Acta 12 – 18/01/2024).....	118
Disposició transitòria tercera .....	119
Disposició transitòria quarta .....	119
Disposició transitòria sisena .....	120
Disposició transitòria setena .....	120

## **TERCER CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIOANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SERVEI CATALÀ DE LA SALUT**

### **Capítol 1 Disposicions generals**

#### Article 1. Parts que el concerten i àmbit funcional

1.1. El present Conveni ha estat concertat per les organitzacions empresarials i sindicals que a continuació es relacionen, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 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.

Per part de les representacions sindicals: CCOO, UGT i SATSE.

Per part de les representacions patronals: Unió Catalana d'Hospitals (La Unió), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) i Associació Catalana d'Entitats de la Salut (ACES).

1.2. El present Conveni serà d'aplicació:

- a. Als centres socioanitaris i als centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, sempre que no tinguin Conveni Col·lectiu propi i que acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el Servei Català de la Salut.
- b. Als hospitals d'aguts que formen part de la xarxa d'internament del SISCAT, i als centres d'atenció primària, concertats amb el Servei Català de la Salut, i que no tinguin Conveni Col·lectiu propi.

#### Article 2. Àmbit personal

2.1. Queden compresos dins l'àmbit del Conveni totes les persones treballadores que prestin llurs serveis als centres o institucions als quals sigui d'aplicació.

2.2. El personal en règim de formació pel sistema de residència regularà la seva relació laboral especial pel que disposa el Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut, d'acord amb el que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat.

Les condicions de treball del personal en formació pel sistema de residència seran les corresponents al seu grup professional i les seves retribucions seran les establertes a les taules salarials. En tot cas queden exclosos de la seva retribució els següents conceptes salarials: complement de responsabilitat, supervisió o comandament (article 31), complement d'atenció programada (article 33), complement d'adscripció al SIPDP (article 33), complement d'adscripció al SIP (article 33), complement d'atenció

continuada (article 33) , complement de dispersió territorial (article 33), la retribució variable en funció d'objectius (article 36), complement de productivitat associat al règim d'especial dedicació voluntària de les infermeres i infermers del grup professional 2.2 (article 36) i el complement SIPDP i SIP (article 75)

### Article 3. Àmbit territorial

L' àmbit territorial del Conveni Col·lectiu és la comunitat autònoma de Catalunya i, per tant, afecta tots els centres de treball compresos dins el seu àmbit funcional, encara que la seu central de l'empresa o el seu domicili social radiqui fora de la comunitat autònoma.

### Article 4. Vigència

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2021, excepte en aquelles matèries en què s'indica una altra data d'entrada en vigor.

### Article 5. Durada

Els efectes d'aquest Conveni s'extingiran el 31 de desembre de 2024.

### Article 6. Denúncia

6.1. La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia es podrà efectuar per qualsevol organització sindical o empresarial amb legitimació inicial per a la negociació del Conveni i s'haurà de comunicar a les representacions empresarials i sindicals que també tinguin aquesta legitimació inicial i a l'Autoritat Laboral.

6.2. Una vegada denunciat, el present Conveni mantindrà la seva vigència mentre que no se signi un nou Conveni que el substitueixi. En cas de no haver arribat a un acord de Conveni després d'un any des de la denúncia, les parts es comprometen a un procés de mediació davant l'Autoritat Laboral i, en cas de desacord, als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el Tribunal Laboral de Catalunya (o organisme que el substitueixi en les seves funcions) a què fa referència l'Acord Interprofessional de Catalunya.

#### Article 7. Pròrroga

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb allò que estableix l'article 6.

#### Article 8. Comissió negociadora

La comissió negociadora del nou Conveni Col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el Conveni sigui denunciat. Ostentaran la presidència i la secretaria les persones que els membres de la comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

#### Article 9. Prelació de normes

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre les institucions compreses en el seu àmbit i les seves persones treballadores.

En allò que no és previst, hom s'ajustarà al que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació, i en particular a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut en allò referent al règim de jornada i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3.

#### Article 10. Absorció i compensació

El conjunt de pactes que conté el present Conveni Col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor en qualsevol dels centres o institucions afectats que en siguin; per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

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

#### Article 11. Vinculació a la totalitat

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

## Article 12. Garanties

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

12.2. Així mateix, es respectaran els acords assolits entre les empreses i la representació del personal, sempre que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. En el benentès que aquests acords es respectaran en els estrictes termes i terminis en què es van acordar.

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

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

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

## Article 13. Comissió paritària

13.1. Com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni Col·lectiu, es crea una comissió paritària que tindrà les funcions específiques següents:

1. Interpretació del Conveni, incloent la matèria de grups professionals.
2. Funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en què les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.
3. Totes aquelles que se li atribueixen en el present Conveni o en la llei.
4. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni Col·lectiu de conformitat amb l'establert a l'article 41.6 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, així com en la negociació per a la no aplicació de les condicions de treball pactades al Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal.

5. Valorar i autoritzar, si escau, la substitució del gaudiment dels dies de vacances que estableix el premi de fidelització, per una compensació econòmica equivalent al Salari Base, en cas que es donin circumstàncies excepcionals.

13.2. Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic vigents en cada moment.

13.3. Qualsevol de les discrepàncies que es plantegin a la comissió paritària, a excepció de les relacionades al punt 5 de l'apartat anterior, que disposen d'un règim especial, la comissió haurà de pronunciar-se en el termini de 15 dies, excepte que les parts, de mutu acord, decideixin un termini superior.

13.4. La comissió serà paritària i estarà integrada per 13 membres en representació de la part sindical (5 membres de CCOO, 5 membres d'UGT i 3 membres de SATSE) i 13 membres de la part empresarial, signants d'aquest Conveni.

Podran assessorar amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

13.5. En la primera reunió, la comissió paritària escollirà entre els seus membres les persones que ostentaran la presidència i secretaria.

13.6. La comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevulla de les organitzacions sindicals o empresarials en ella representades. La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida a la presidència, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que se sotmeti a consideració de la comissió. La convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

13.7. La comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al mes, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions, sindical o patronal, que hagi signat el Conveni.

13.8. Del que s'hagi tractat a les reunions de la comissió paritària se'n redactarà una acta que signarà una persona designada per organització. Els acords es prendran per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions. Per poder adoptar acords, hauran d'assistir a la reunió de la comissió un mínim del 50% de cadascuna de les dos parts, social i empresarial i addicionalment haurà d'estar present el 50% de cadascuna de les organitzacions representades.

Ambdues parts se sotmeten als procediments de conciliació i mediació al Tribunal Laboral de Catalunya (o òrgan que el substitueixi) per tal de dirimir les discrepàncies en el moment d'adoptar acords que es puguin produir en el si de la comissió paritària, en compliment de l'article 85.3 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.

13.9. El domicili de la comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Barcelona (08009), al carrer València, 333, baixos, tot i que es reunirà on la presidència designi, prèvia consulta a les parts.

A efectes de comunicació s'implementaran dues adreces de correu electrònic, una serà gestionada per la secretaria i l'altra per la presidència, que s'identificaran en la primera reunió de la comissió paritària.

## **Capítol 2. Organització del treball, classificació professional, ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball.**

### **Article 14. Organització del treball**

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, és facultat exclusiva de la Direcció, sens perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'empresa o, si s'escau, envers la representació legal i sindical de les persones treballadores.

Les empreses incloses en l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu podran aplicar les previsions dels articles 8.2 i 9.4 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries.

### **Article 15 Grups professionals i llocs de treball**

A partir de l'1 de gener de 2023, el personal afectat pel present Conveni s'integrarà en un dels set grups professionals i en els llocs de treball i nivells o equivalents, que s'assenyalen a continuació:

<b>Grup professional</b>	<b>Lloc de treball</b>
Grup 1 Personal sanitari	



	Infermera i infermer, llevadora i llevador, fisioterapeuta, treballadora i treballador social, terapeuta ocupacional, educadora i educador social, logopeda, optometrista....
<p>Grup 3 Personal sanitari</p> <p>3.1. Formació professional de grau mitjà</p> <p>3.2. Formació professional de grau superior</p>	<p>Tècnica i tècnic en cures auxiliars d'Infermeria, tècnica i tècnic en farmàcia, cuidadora i cuidador psiquiàtric.....</p> <p>Tècnica i tècnic superior, puericultora...</p>
Grup 4 Personal de gestió i serveis	Advocada i advocat, economista, enginyera i enginyer, informàtica i informàtic .....
Grup 5 Personal de gestió i serveis	Aparellador i aparelladora, mestre i mestra, enginyer tècnic i enginyera tècnica, graduat i graduada social, pèrit.....
<p>Grup 6 Personal de gestió i serveis</p> <p>6.1. Funció administrativa</p> <p>6.2. Funció oficis i serveis diversos</p>	<p>Nivell 1. Auxiliar administratiu i auxiliar administrativa....</p> <p>Nivell 2. Oficial administrativa i oficial administratiu ....</p> <p>Nivell 1. Auxiliar d'oficis, auxiliar de serveis, conserge, porter, ordenança, telefonista..</p> <p>Nivell 2. Oficial d'oficis, oficial de serveis.....</p>
Grup 7 Personal sanitari/gestió i serveis	Portalliteres, mosso i mossa (sanitari, d'oficis o de serveis), peó (sanitari, d'oficis o de serveis), netejadora i netejador.....

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sens perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums de cada centre o institució inclosos en aquest Conveni.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball és el que es detalla a l'annex 1 del Conveni, de manera succinta i no exclouent.

La classificació professional establerta en aquest Conveni serà objecte de revisió per la comissió negociadora per a la seva adequació, si escau, quan la Comissió de Recursos Humans del Consell

Interterritorial del Sistema Nacional de Salut públic i la seva classificació. Tot això sens perjudici del que diu la disposició addicional quarta del present Conveni.

#### Article 16. Ingressos.

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

- a) Grups 1 i 2 : 4 mesos
- b) Resta de grups: 1 mes

16.2. Com a excepció a la regla anterior, en els contractes temporals que tinguin, des de l' inici, una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat.

16.3. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni indemnitzar.

#### Article 17. Cessaments.

17.1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:

- a) Grups 1 i 2: 1 mes
- b) Resta del personal: 2 setmanes

17.2. A qui incompleixi els terminis de preavis convinguts, l'empresa li podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat pel preavis pactat.

#### Article 18. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos

18.1. La direcció està facultada per a acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional, segons queden establerts a l'article 15 del present Conveni.

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

18.3. A igualtat de condicions i aptituds, s'estableix la preferència en l'antiguitat en el grup professional per al canvi de torn, sempre respectant, però, les preferències establertes en preceptes de dret necessari (exemple: estudis).

18.4. Per a cobrir les vacants que es produeixin als diferents grups professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió, tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i aplicant el criteri d'antiguitat en aquesta capacitació, i tot això independentment del grup de procedència.

### **Capítol 3 Jornada, horaris, descans diari, setmanal i anual (vacances), festius intersetmanals i permisos.**

#### Article 19. Jornada ordinària

19.1. La jornada efectiva de treball és la següent:

Jornada grup 1: 1.688 hores efectives

Jornada torn de dia grups 2 al 7: 1.620 hores efectives.

Jornada torn de nit grups 2 al 7: 1.562 hores efectives.

19.2. No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3, per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix 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.

Qualsevol modificació empresarial del règim de descansos que les persones treballadores gaudien, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni i/o dels acords parcials que s'assoleixin durant la negociació, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzada per la comissió paritària del Conveni.

19.3. En aquells centres que tinguin una jornada anual màxima inferior a l'establerta en el present Conveni, li serà respectada aquella jornada, en els termes i terminis que tinguin pactats, com a jornada màxima completa a tots els efectes. Les reduccions de jornades corresponents als exercicis 2019 i 2020 es continuaran fent en jornades senceres, tal i com establia el Conveni en aquells exercicis.

Interpretació de la CP (Acta 1 – 16/02/2023) : **Tal i com s'indicava a l'article 19.3 del II conveni col·lectiu “ les reduccions de jornades corresponents als exercicis 2019 i 2020 es farà en jornades senceres” i donat que l'art.19.3 del III conveni col·lectiu diu que “les reduccions de jornades**

**corresponents als exercicis 2019 i 2020 es continuaran fent en jornades senceres, tal i com estableix el Conveni en aquells exercicis”, per tant s’ha de mantenir aquesta reducció per jornades senceres.**

**Interpretació de la CP (Acta 26 – 09/01/2025): L’actual conveni col·lectiu, tal i com estableix l’article 19.1, no contempla la proporcionalitat per al grup 1.**

19.4. Les empreses implementaran un sistema de registre diari de jornada que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de cada persona treballadora i en el que, almenys, s’inclourà l’inici i la finalització de la jornada de treball. El sistema de registre s’ha d’organitzar i documentar mitjançant negociació col·lectiva o acord d’empresa o, en el seu defecte, decisió de l’empresari prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores, en els termes legalment establerts i s’atendrà a les característiques de cada empresa i de les condicions de la prestació del treball.

El sistema, que facilitarà l’empresa, haurà de permetre el registre en els supòsits de persones treballadores que no tinguin un lloc físic al centre de treball, facin part de la seva jornada fora del centre de treball o el lloc de treball no estigui al centre de treball al que estigui adscrit i a les persones treballadores que treballin al centre de treball al que estiguin adscrites; en supòsits d’aplicació de les diferents formes de flexibilitat del temps de treball quan es tracti de persones treballadores amb adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l’ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància.

El sistema utilitzat serà el menys invasiu possible i garantirà el dret de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent. Aquest registre haurà de ser validat per la persona treballadora que, en el cas que no es trobés conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l’empresa. Les empreses conservaran els registres durant quatre anys i restaran a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

## **Article 20. Distribució de la jornada (Grups professionals 4, 5, 6 i 7)**

20.1. Durant la vigència del Conveni, la distribució irregular de la jornada al llarg de l’any es limitarà a un 5% de la jornada anual contractada (proporcional al temps de prestació de servei durant l’any), en els termes següents:

- a) La distribució irregular de la jornada estarà limitada exclusivament pels períodes mínims de descans diari, setmanal i anual que vinguin establerts per la llei en cada moment, sense que sigui aplicable cap altra limitació.

- b) Al personal que estigui gaudint de reducció de jornada per cura de familiars, no se'l podrà efectuar cap tipus de flexibilitat, excepte acord entre les parts.
- c) El personal haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball.

20.2. Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir, segons acordin a cada centre o institució sanitària, conjuntament la direcció i el comitè d'empresa o delegats i delegades de personal, encara que se superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 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.

20.3. Quan es practiqui horari continu de dotze hores, el personal tindrà dret a quaranta minuts de descans. Si l'horari continu supera les nou hores, el descans serà de vint-i-cinc minuts. Si l'horari continu supera les cinc hores, el descans serà de quinze minuts. El descans s'haurà de concedir dintre de la jornada de treball i es considerarà com de treball efectiu, pel que s'haurà de computar dintre de la jornada pactada a l'article 19. El personal amb horari de treball partit no tindrà dret a cap mena de descans excepte si algun dels dos blocs de jornada supera les cinc hores, en què tindrà un descans de quinze minuts.

#### Article 21. Descans diari i setmanal del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

21.1. Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.

21.2. Així mateix, el personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes.

21.3. La jornada pactada a l'article 19 es distribuirà de tal forma que les persones treballadores gaudeixin d'un mínim de dos diumenges de descans al mes.

#### Article 22. Descans periòdic anual (vacances) del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

22.1. Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran en els mesos compresos entre maig i setembre.

22.2. Quan per necessitats del servei no fos possible de fruit-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el personal tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

22.3. Per al personal de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa, llevat de pacte en contra en el contracte individual.

22.4. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn. La sol·licitud de vacances per part de la persona treballadora haurà de ser contestada de forma expressa per part de l'empresa en un termini màxim de dos mesos. L'incompliment d'aquest termini implicarà l'acceptació per part de l'empresa del període sol·licitat, sempre i quan la sol·licitud no contravingui la reglamentació interna de l'empresa.

22.5. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per naixement, per adopció, per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, la persona treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

22.6. En el supòsit de que el període vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti a la persona treballadora el seu gaudiment, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, la persona treballadora ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### Article 23. Festius intersetmanals del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Treball, tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 disposarà, per aplicació de Conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal (a gaudir en jornades senceres).

Un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

Interpretació de la CP (Acta 4– 23/05/2023): **Entenem que fa referència a l'article 23, i que efectivament, totes les persones treballadores de tots els grups professionals han de gaudir de dos dies més de festa, amb independència dels festius intersetmanals oficials, un d'ells amb la consideració de jornada efectivament treballada.**

#### Article 24. Dies de treball i descans del personal dels grups 4, 5, 6 i 7

24.1. D'acord amb el que s'ha pactat en els articles anteriors es garanteix que tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 ha de tenir com a mínim els següents dies de descans:

- a) 30 dies naturals de vacances (article 22 del Conveni).
- b) 1 dia i mig de descans setmanal (article 21.2 del Conveni).
- c) 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial (article 37.2 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) que, de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori.
- d) 2 dies festius (article 23 del Conveni).

24.2. Les empreses han de garantir que, d'aquests dies de descans, dos de cada mes, han de coincidir en diumenges (article 21.3 del Conveni).

24.3. Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits que legalment procedeixi.

### Capítol 4 Condicions retributives

#### Article 25. Salari base mensual

És la part de la retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

La seva quantia ve fixada a l'annex 3.

#### Article 26. Retribucions Conveni i jornada màxima

L'import de les retribucions pactades en aquest Conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 19 o la considerada com a jornada màxima ordinària a cada empresa, si fos més avantatjosa. Pel que fa al personal que realitzi jornades inferiors, tindrà dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

#### Article 26.bis Retribució vacances

Les vacances es retribuiran, amb la periodicitat que s'estigui aplicant a cada centre en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, incloent-hi els següents conceptes retributius:

- a) Salari base mensual (article 25), plus de vinculació (article 29), plus nocturnitat (article 30), complement de responsabilitat, supervisió o comandament (article 31), complement per a l'atenció programada (article 33), complement adscripció al SIPDP i al SIP (article 33), complement de dispersió territorial (article 33) i nivell de SIPDP i SIP (article 75).
- b) També s'inclourà l'onzena part del complement per a l'atenció continuada (article 33) i una onzena part dels imports percebuts en concepte de guàrdies presencials i guàrdies localitzables (article 35), plus dissabte, plus diumenge i plus festiu (article 32), excepte el plus festiu especial de l'article 32.5.

#### Article 27. Retribució graduats en odontologia

Els graduats i graduades en odontologia veuran equiparada la seva retribució al personal del grup professional 1.2 no especialista.

#### Article 28. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

28.1. El personal tindrà dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran entre els dies 15 i 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.

28.2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà l'import de la suma del salari base (article 25), plus vinculació (article 29), complement de responsabilitat, supervisió o comandament (article 31), plus nocturnitat (article 30), complement per a l'atenció programada (article 33) i complement d'adscripció al SIPDP i al SIP (article 33).

28.3. En l'àmbit de l'atenció primària de salut s'incorporarà a les pagues extres el concepte de dispersió territorial (article 33).

28.4. Les gratificacions extraordinàries es meritiran de data a data i en proporció al temps efectivament treballat.

#### Article 29. Plus de vinculació

29.1. Per cada any de prestació efectiva de serveis a l'empresa, el personal percebrà un plus de vinculació en la quantia que estableix l'annex 5 del present Conveni quan es realitzi la jornada pactada a l'article 19. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.

29.2. A partir del 20è any no es generarà més plus de vinculació, si bé es respectaran, a aquelles persones treballadores que a la signatura del VII Conveni Col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels Centres d'Atenció Primària concertats tenen més de 20 anys d'antiguitat, les quantitats que tenen reconegudes en l'actualitat.

Als exclusius efectes de l'abonament del plus de de vinculació, el còmput del temps de prestació efectiva de serveis s'iniciarà el dia d'ingrés del personal a l'empresa, amb independència de la modalitat contractual convinguda.

S'entendrà que ha existit en tot cas prestació efectiva de serveis en els següents supòsits:

1. Suspensió del contracte en cas de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que ho regulin.
2. Suspensions del contracte per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos
3. Gaudiment dels permisos retribuïts (article 42 Conveni).
4. Gaudiment dels permisos establerts al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i resta de normativa que sigui d'aplicació.
5. Gaudiment dels dies de descans (article 24 Conveni).
6. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent o per cura de familiars (article 44 Conveni) i l'excedència especial per transició de gènere (article 44.bis Conveni).
7. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals (article 45 Conveni).
8. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic (article 46 Conveni).
9. Suspensió del contracte per força major temporal
10. Suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
11. Suspensió del contracte per exercici del dret de vaga.
12. Suspensió del contracte per la decisió de la treballadora que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.
13. Ús del crèdit sindical.

Per a la meritació de cada any de prestació efectiva es computaran els dies d'alta a l'empresa amb independència del percentatge de dedicació.

Si bé per regla general no es tindran en compte pel còmput del temps de prestació efectiva de serveis els períodes no treballats entre els diferents contractes de treball, s'exceptuen les persones treballadores fixes-discontínues que tindran dret a que el plus vinculació es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats.

No es meritiran diferències retributives derivades de l'aplicació del nou règim establert en aquest article.

29.3. Premi de fidelització. El personal que presti serveis de forma efectiva a l'empresa durant 25 anys tindrà dret per una sola vegada en consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir a partir d'aquell any, i que no es podrà substituir per una compensació en metàl·lic, excepte casos excepcionals, que hauran de ser autoritzats per la comissió paritària del Conveni. En cas que sigui autoritzada, la compensació serà equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base.

Totes les persones treballadores amb un temps de prestació efectiva de serveis a l'empresa de més de 10 anys, en cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o per acomiadament objectiu, que determini l'extinció del seu contracte de treball, tindran dret a que se'ls hi compensi aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de 25 anys, establert amb caràcter general.

En el cas de les persones jubilades parcialment, si la comissió paritària amb caràcter excepcional autoritza el pagament del premi de fidelització en metàl·lic, s'aplicarà la següent proporcionalitat: es pagarà el 100% de l'import del premi reduint el període que hagi estat a temps parcial, en virtut de la jubilació parcial, en el percentatge de la reducció de jornada. Si el gaudiment del premi és en temps de vacances el període serà d'un mes complet.

Interpretació de la CP (Acta 11 – 19/12/2023): **El circuit que s'ha de seguir per l'autorització per part de la comissió paritària de la compensació en metàl·lic del premi de fidelització es el següent:**

- 1. La persona treballadora s'ha d'adreçar a l'empresa efectuant la sol·licitud.**
- 2. L'empresa, una vegada comprovat el compliment del requisit de prestació efectiva de serveis durant 25 anys indicats al conveni, adreçarà a la comissió paritària la sol·licitud per tal de ser autoritzada.**

Interpretació de la CP (Acta 15 – 21/03/2024): **Pel que fa al premi de fidelització consultat s'ha de complir amb l'establert a la RESOLUCIÓ EMT/2026/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta 3 de la Comissió paritària del III Conveni col·lectiu de treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015), publicada al DOGC Núm. 8937 - 15.6.2023.**

**Conclusions del grup de treball d'interpretació del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació). Respecte al plus Vinculació de l'article 29 del Conveni, la Comissió paritària acorda aprovar les següents conclusions del grup de treball d'interpretació de l'esmentat article**

**Fins el 31 de desembre de 2022**

Totes les empreses hauran de comptabilitzar els dies efectivament treballats de totes les seves persones treballadores des de la data en la qual van ingressar per primera vegada a l'empresa i que no s'havien comptabilitzat a efectes d'antiguitat perquè la interrupció entre contractes era superior als 30 dies.

Totes les empreses hauran de comptabilitzar els dies que ja havien reconegut a les seves persones treballadores a efectes d'antiguitat, malgrat no hagin estat efectivament treballats.

Dels dos càlculs realitzats, es prendrà el nombre de dies que sigui més favorable per a cada persona treballadora.

Es procedirà a actualitzar, si escau:

El plus vinculació, l'import del qual es començarà a percebre des de l'1 de gener de 2023 i no generarà endarreriments salarials (article 29).

El nombre de dies per a calcular la data en la qual la persona treballadora té dret al premi de fidelització (article 29).

El nombre de dies en el cas en cas que la persona treballadora encara no hagi accedit a percebre la retribució anual complementària, no generant-se endarreriments salarials (article 33).

El nombre de dies en el cas que la persona treballadora encara no hagi accedit al nivell A de SIP o SIPDP, no generant-se endarreriments salarials (article 75).

Es mantindrà actiu el grup de treball d'interpretació del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació) per tal de poder analitzar altres casuístiques relacionades.

A partir de l'1 de gener de 2023:

S'aplicarà l'establert al III Conveni col·lectiu sobre la prestació efectiva de serveis.

Interpretació de la CP (Acta 34 – 30/10/2025): L'acta de la comissió paritària celebrada el passat 20 d'abril de 2023 recull les conclusions del grup de treball respecte al plus vinculació de l'article 29. L'única repercussió que tenia dit acord respecte dels nivells que es contemplen a l'article 75 és respecte del nombre de dies en el cas que la persona treballadora encara no hagués accedit al nivell A de SIP o SIPDP abans de 31 de desembre de 2022. Per tant, no procedeix dur a terme cap revisió ni actualització dels anys de permanència als nivells A, B, C i D del SIPDP ni del A, B, C del SIP.

Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024): L'article 29.3 preveu que el premi de fidelització sigui per aquells professionals que hagin estat prestant serveis de forma efectiva a l'empresa per un període de 25 anys, i a percebre per una sola vegada. La interpretació que se'n fa és que únicament es podrà gaudir del premi un cop, no havent-se contemplat al conveni el supòsit de fet que se'ns trasllada. (NOTA: Es consultava si una persona que complís 50 anys a la empresa tenia dret a tornar a percebre o gaudir el premi de fidelització)

Interpretació de la CP (Acta 39 – 14/04/2026): **Es pot considerar el contracte EIR com una "modalitat contractual" vàlida per a l'inici del còmput de vinculació segons l'Art. 29?** Sí, de conformitat amb l'article 2.2. del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

**És ajustat al Conveni que una empresa del sistema SISCAT refusi computar aquests dos anys si la professional ha mantingut la continuïtat laboral al mateix centre?** No, el temps de formació sanitària especialitzada de la Infermera Interna Resident (IIR) ha de computar a efectes del plus vinculació de l'article 29.

#### Article 30. Plus nocturnitat

30.1. La quantitat mensual del plus nocturnitat ve fixada a l'annex 4.

30.2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies), cas en el que es retribuiran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes, sense cap recàrrec. No obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Interpretació de la CP (Acta 7 – 21/09/2023): **El plus de nocturnitat s'ha de cobrar des del primer dia que la persona comença a treballar i se l'adscriu al torn de nit i es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En el cas que la persona adscrita al torn de nit realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.**

**Adicionalment a l'anterior, la retribució de les vacances s'haurà de fer de conformitat amb el redactat de l'article 26 bis, en el qual, es preveu a l'apartat a) que el plus nocturnitat s'inclourà en el càlcul d'aquesta. I el mateix pel que fa als períodes d'incapacitat temporal, els quals s'hauran de remunerar tenint en compte el règim de millora de la incapacitat temporal que es contempla a l'article 53.**

### Article 31. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament.

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

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

31.3. Les quanties d'aquest complement venen fixades a l'annex 6.

### Article 32. Plus dissabte, plus diumenge i plus festiu.

#### 32.1. Plus dissabte.

Per cada hora de dissabte que es treballi, a més del salari ordinari, es rebrà la quantitat prevista a l'annex 10. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus dissabte. Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte el plus festiu absorbirà el plus dissabte. El plus dissabte és incompatible amb les guàrdies i les hores extraordinàries

#### 32.2. Plus diumenge.

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari, es percebran les quantitats previstes a l'annex 10. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus diumenge. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

#### 32.3. Plus festiu.

Per cada hora de festiu intersetmanal oficial en què, perquè es té descans compensatori, no es percebin les hores treballades amb el recàrrec establert en el paràgraf següent, hom percebrà, a més del salari ordinari, les quantitats previstes a l'annex 10. El festiu considerat com a recuperable també s'ha de remunerar amb el plus festiu.

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus festiu. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

32.4. Ateses les característiques dels centres o institucions sanitàries, on es presten serveis tots els dies de l'any, les hores treballades en dia festiu intersetmanal oficial que no tingui descans compensatori, s'abonaran amb un increment del 75% sobre el valor retributiu resultant de dividir el salari base entre la jornada de la persona treballadora.

#### 32.5. Plus festius especials.

Per la seva especial significació, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'any. A aquell personal que li toqui treballar des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 fins la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 a l'1 fins la finalització del torn de tarda del dia 1, tindrà un increment del 100% del plus festiu per les hores treballades en aquests períodes.

En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'any), el personal que presti serveis en jornada ordinària en aquestes dates (independentment del dia en que caiguin) rebrà una quantitat alçada bruta prevista a l'annex 10, addicional al plus regulat en el paràgraf anterior, per dia treballat, igual per a tots els grups professionals. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com a recuperable.

El personal que hagi de treballar en dia festiu especial i que no gaudeixi de dia compensatori, d'acord amb el que estableix aquest article del Conveni Col·lectiu d'aplicació, haurà de rebre la retribució següent:

- a) Valor retributiu resultant de dividir el salari base entre la jornada de la persona treballadora, més
- b) 75% del valor retributiu anterior, més
- c) El doble del plus festiu que li correspongui, d'acord amb el que estableix l'article 32.3.

**Interpretació de la CP (Acta 3 – 20/04/2023) : El treball en dissabte, diumenge o festius s'ha de remunerar amb els plusos previstos a l'annex 10, sempre i quan aquestes jornades no tinguin la consideració de guàrdies o d'hores extraordinàries, cas en què es remuneraran segons pertoqui.**

### Article 33. Retribució anual complementària

#### 33.1. Retribució anual complementària del personal del grup professional 1.2.

Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot el personal del grup professional 1.2 amb més d'un any de prestació efectiva de serveis a l'empresa, excepte el complement de dispersió territorial recollit al punt 4 que es percebrà des de l'inici en què es realitzi l'atenció domiciliària en l'àmbit de l'atenció primària.

S'inclou el personal de reforç contractat específicament per a desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

La retribució anual complementària inclou 4 complements amb els imports que s'indiquen en l'annex 13 i en l'annex 14. Cada un d'aquests 4 complements es percebrà si es reuneixen els requisits que s'indiquen a continuació:

1. Complement per a l'atenció programada.

El percebrà tot el personal del grup professional 1.2 amb més d'un any de prestació efectiva de serveis a l'empresa.

2. Complement d'adscripció al SIPDP.

El percebrà de manera automàtica tot el personal del grup professional 1.2 que estigui inclòs en qualsevol nivell del SIPDP.

3. Complement per a l'atenció continuada.

El percebrà proporcionalment aquell personal del grup professional 1.2 que, a més de la seva jornada ordinària, realitzi una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75 % de la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. L'import complet d'aquest plus, que es percebrà una sola vegada a l'any dins el primer trimestre natural, el percebrà aquell personal facultatiu que a l'any natural anterior hagi realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

4. Complement de dispersió territorial.

El complement de dispersió territorial és el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial on el personal del grup professional 1.2 d'atenció primària ha de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària. Aquest complement tindrà quatre nivells (T1, T2, T3 i T4). L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al personal per, en el seu cas, ús de vehicle propi per a realitzar els desplaçaments des del centre d'atenció primària als domicilis dels pacients. El seu import ve fixat a l'annex 14.

33.2. Retribució anual complementària del personal del grup 2.2

1. Complement d'adscripció al SIPDP del grup 2.2.

Aquest complement el percebrà de forma automàtica el personal d'aquest grup professional a partir del primer any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve fixat a l'annex 13 i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats en l'annex 8 per cada nivell de desenvolupament.

2. Complement de dispersió territorial.

El complement de dispersió territorial és el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial on el personal del grup professional 2.2 d'atenció primària ha de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària. Aquest complement tindrà quatre nivells (T1, T2, T3 i T4). L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al personal per, en el seu cas, ús de vehicle propi per a realitzar els desplaçaments des del centre d'atenció primària als domicilis dels pacients. El seu import ve fixat a l'annex 14.

Interpretació de la CP (Acta 16 – 18/04/2024): **El complement de dispersió territorial que es configura a l'article 33.1.4 i el 33.2.2 és el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial on el personal del grup professional 1.2 i 2.2 d'atenció primària ha de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària. L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al personal per, en el seu cas, ús de vehicle propi per a realitzar els desplaçaments des del centre d'atenció primària als domicilis dels pacients.**

33.3 Complement d'adscripció al SIP dels grups 3 al 7.

A partir de l'1 de gener de 2023, aquest complement el percebrà de forma automàtica el personal d'aquests grups professionals que acrediti almenys un any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve fixat a l'annex 13 i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats en l'annex 9 per cada nivell de desenvolupament.

#### Article 34. Hores extraordinàries

34.1. En els centres de l'àmbit d'aquest Conveni, les hores extraordinàries es realitzaran per a la cobertura d'eventualitats extraordinàries.

34.2. Són hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada en aquest Conveni i en el cas de realització voluntària del règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4, les hores que l'excedeixin.

34.3. Les hores extraordinàries es retribuiran amb un valor no inferior al valor de l'hora ordinària.

34.4. L'empresa i el personal afectat pel present Conveni hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per persona treballadora.

#### Article 35. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables.

Es retribuiran segons les quanties establertes a l'annex 11 i l'annex 12.

Pel que fa al preu/hora de la jornada complementària d'atenció continuada del personal en règim de formació pel sistema de residència serà l'establert als annexos 11 i 12 del present conveni, segons l'esglaonat següent:

a. Per al personal resident de primer any, el 50% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt sense nivell o de nivell A o en el seu cas de la infermera o llevadora.

b. Per al personal resident de segon any, el 60% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt sense nivell o de nivell A o en el seu cas de la infermera o llevadora.

c. Per al personal resident de tercer any, el 70% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt sense nivell o de nivell A.

d. Per al personal resident de quart i cinquè any el 75% del preu de l'hora de jornada complementària d'atenció continuada d'un metge adjunt sense nivell o de nivell A.

### Article 36. Retribució variable en funció dels objectius (DPO)

36.1 Retribució variable en funció dels objectius per als professionals dels grups 1,2 i 3 nivell II.

Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, vinculat al compliment d'objectius, que es configura com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.

Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, prenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Aquest complement variable, no consolidable, retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment. Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable en funció dels objectius (DPO) tots aquells i aquelles professionals amb una prestació de serveis o duració de contracte mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024): **El sistema de retribució variable en funció dels objectius, contemplada a l'article 36 del conveni, és voluntari per a les persones treballadores.**

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la direcció del centre i les persones responsables de cada unitat assistencial i els i les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

En cas que no s'hagin fixat per causes imputables a l'empresa en aquest termini, s'hauran de fixar uns objectius proporcionals i assolibles en el període restant.

Així mateix, en cas que no es fixin durant l'any en curs, es produiran els efectes com si s'haguessin assolit en la seva totalitat.

Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el Pla de Salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal de les persones treballadores, i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:
  - a. Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència
  - b. Del servei o unitat assistencial.
  - c. Individuals.

En tot cas hauran de ser assolibles i en la seva ponderació hauran de tenir més pes els individuals, que hauran d'estar relacionats amb les funcions que desenvolupen els i les professionals.

2. En relació a l'avaluació:

Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitius i qualitius que es determinin.

Es determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu en la determinació total de l'avaluació.

3. En relació a la determinació de la retribució:

Sense perjudici d'allò establert a la disposició transitòria primera del present Conveni Col·lectiu, s'establirà a cada centre el nivell d'assoliment que permeti acreditar el 100 % de la retribució individual. S'estableix el 35% com el nivell mínim d'assoliment dels objectius establerts, a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista. Aquest percentatge s'aplica sobre el total d'objectius i no sobre cadascun dels objectius fixats.

La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per a exercicis següents.

L'import màxim a assolir individualment serà l'establert a l'annex 7.

36.2. Retribució variable en funció dels objectius per als professionals dels grups 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell II).

S'estableix un sistema de retribució variable per al personal de plantilla dels grups 3 al 7, excepte el grup 3 nivell II, que consistirà en una paga quin import ve fixat a l'annex 7 i que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan la persona treballadora hagi assolit els següents objectius:

1. Un objectiu de caràcter individual. Pel que fa a aquest objectiu, serà d'aplicació l'establert al punt 36.1.

2. La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut l'oportuna formació o informació. S'entendrà que no s'ha complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan la persona treballadora hagi estat amonestada per escrit o sancionada per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.

Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:

- a. Objectiu de caràcter individual: 50%

Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023): **El terme “un objectiu de caràcter individual” implica que només es pot fixar un objectiu.**

Interpretació de la CP (Acta 7 – 21/09/2023): **L'objectiu individual haurà de ser assolible i es mesurarà mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitius que es determinin, per tant la valoració del mateix haurà de complir amb aquests criteris.**

Interpretació de la CP (Acta 12 – 18/01/2024): **El terme “un objectiu de caràcter individual” implica que només es pot fixar un únic objectiu.**

- b. Corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals: 50%

Per a tenir dret a la percepció de la retribució variable s'han d'haver prestat serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural.

La percepció d'aquests imports serà sempre proporcional al percentatge de jornada contractada.

S'adjunta en l'annex 7 una taula amb els imports màxims per lloc de treball que correspondrien a l'assoliment del 100% dels objectius.

### 36.3. Vinculació a l'equilibri pressupostari i financer

Exclusivament per als anys 2021 i 2022 es manté el redactat de l'article 36 del II Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023): **A partir d'1 de gener de 2023 el cobrament de les DPO queden desvinculades de l'equilibri pressupostari i financer i per tant no pot ser un objectiu.**

**La implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals s'ha d'incloure entre els objectius a complir per a tots els grups professionals.**

**Els objectius s'hauran de complir dins de l'horari i la jornada laboral. En cas que excepcionalment algun dels objectius per la seva naturalesa s'hagi de complir fora de l'horari i la jornada laboral, amb l'autorització de l'entitat, s'entendrà que aquesta dedicació és temps efectivament treballat.**

**Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023): La comissió paritària es remet a la resposta de la CP 29 (ACTA 6 de l'11 de juliol de 2023): La implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals s'ha d'incloure entre els objectius a complir per a tots els grups professionals.**

**Interpretació de la CP (Acta 13 – 15/02/2024): La previsió que es contemplava a l'article 36.3 del II Conveni Col·lectiu de treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut i a la qual es fa referència a la consulta, no es reproduïx en el text del conveni actual vigent.**

**Interpretació de la CP (Acta 16 – 18/04/2024): Consulta resolta a la CP29 (acta paritària 6 del 11/07/2023), tornem a reproduir el criteri d'aquesta comissió en interpretació de la consecució dels objectius i la seva retribució, regulada a l'article 36 del conveni.**

**Resposta a la pregunta 1- Els objectius s'hauran de complir dins de l'horari i la jornada laboral. En cas que excepcionalment algun dels objectius per la seva naturalesa s'hagi de complir fora de l'horari i la jornada laboral, amb l'autorització de l'entitat, s'entendrà que aquesta dedicació és temps efectivament treballat.**

**Resposta a la pregunta 2- La implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals s'ha d'incloure entre els objectius a complir per a tots els grups professionals. Ara bé, pels grups 1, 2 i 3 nivell II no s'estableix en quin percentatge o mesura, es determinarà a cada empresa.**

**Resposta a la pregunta 3 - L'assoliment d'un objectiu de servei o unitat assistencial, en ser un objectiu grupal (grups 1, 2 i 3 nivell II), repercuteix sobre totes les persones implicades.**

Interpretació de la CP (Acta 29 – 24/04/2025): **Aquest article ha estat interpretat en diverses paritàries resolent concretament a les actes 6 i 16 respecte de que els objectius s'han de complir dins la jornada laboral. En cas contrari, la dedicació fora d'aquesta, es considerarà com a treball efectiu.**

Interpretació de la CP (Acta 21 – 18/07/2024):

**Durant el permís per naixement (que no baixa maternal) s'han de donar per assolits els objectius individuals?**

**Si, durant el permís per naixement els objectius individuals que tingui la persona treballadora es donaran per assolits al 100%. Durant la resta de l'exercici anual els objectius es valoraran segons el seu assoliment.**

**Pregunta 2.- Et poden assignar un objectiu que puguis realitzar des de casa estant de baixa per qualsevol incapacitat temporal?**

**No es pot assignar un objectiu a realitzar durant el període que la persona està en situació d'incapacitat temporal.**

Interpretació de la CP (Acta 41 – 04/06/2026):

**La naturalesa de la DPO és salarial i s'integra en l'estructura retributiva de les persones treballadores que generen el dret al seu cobrament, d'acord amb els requisits establerts pel conveni i amb el percentatge que correspongui, atès que es tracta d'una retribució de caràcter variable. Pel que fa al personal que es manté comprès dins l'àmbit personal del III conveni col·lectiu, l'aplicació és la indicada al propi conveni.**

36.4 Complement de productivitat associat al règim d'especial dedicació voluntària de les infermeres i infermers del grup professional 2.2

Atesa la falta d'infermeres i la necessitat de millorar la productivitat dels centres, es considera necessari establir un mecanisme que permeti a aquestes professionals incrementar la seva dedicació de manera voluntària al centre de treball en el qual ja desenvolupen la jornada completa establerta a l'article 19 (o la pactada a cada centre) i amb el límit de 150 hores, que és inferior a la jornada màxima de treball legalment establerta en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. En conseqüència, les hores resultants d'aquest règim d'especial dedicació voluntària no tindran la consideració de jornada extraordinària en tant que en còmput anual no excedeixen de la jornada màxima legal establerta en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Amb aquest mecanisme s'aconsegueix una millora de l'eficiència i de la productivitat tant a nivell de centre com a nivell sectorial, en quan aquestes professionals podran focalitzar voluntàriament la seva dedicació en el propi centre on habitualment presten serveis, minimitzant en la mesura del possible la pluriactivitat i pluriocupació. Amb aquest mecanisme s'evitaran una quantitat important de desplaçaments entre centres, amb estalvis de temps, de cost, i fins i tot millora de la prevenció de riscos laborals, i amb una possibilitat molt més intensa d'aconseguir la necessària conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Tot això, a més, amb el reforçament del sentiment de pertinença al centre i la millora de la qualitat i coordinació assistencial.

Les infermeres i els infermers que estiguin interessades en realitzar el règim d'especial dedicació voluntària remetraran un correu electrònic a la direcció de persones o recursos humans, manifestant quina és la seva disponibilitat a fi i efecte que l'empresa pugui planificar les cobertures corresponents. De la mateixa manera, les professionals que deixin d'estar interessades podran comunicar la seva renúncia lliurement amb 5 dies de preavis, excepte si ja ha estat objecte de planificació. En aquest cas s'exigirà un preavis de 15 dies per a facilitar la gestió de la cobertura, moment a partir del qual quedarien automàticament fora del sistema de productivitat voluntària sense cap conseqüència negativa, ni cap restricció per tornar-se a inscriure's al mateix si és del seu interès.

A partir de la signatura del present Conveni, i exclusivament durant la vigència del mateix, i mentre hi hagi dèficit de personal, les entitats estaran facultades per a desenvolupar una oferta de règim d'especial dedicació voluntària, per proposar a les infermeres del Grup 2.2, que no obstant haurà de respectar els següents paràmetres:

- a) Amb caràcter previ a l'oferta per part de l'entitat, caldrà garantir que no hi ha cap persona treballadora a temps parcial, del mateix grup professional, que hagi sol·licitat una ampliació de jornada, i que sigui compatible (per funcions, horari, ...) per cobrir les hores ofertes.
- b) L'acceptació per part de la persona treballadora serà sempre voluntària i aquesta podrà renunciar amb el preavis esmentat en els antecedents.
- c) L'oferiment d'hores a realitzar podrà ser fins a completar el màxim de 150 hores a l'any. En cas que l'oferta a una persona treballadora superi el nombre de 100 hores anuals, caldrà prèviament acord amb la representació legal de les persones treballadores.
- d) Només es pot oferir a persones treballadores a jornada completa (jornada ordinària establerta a l'article 19 del Conveni o la pactada a cada centre).
- e) En cap cas es podran planificar hores del règim d'especial dedicació voluntària en el període de vacances de la persona treballadora, ni aquestes hores podran formar part de les ofertes de treball, dels contractes o de les ofertes públiques d'ocupació ni imposar-les per via de l'article 41 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. Tampoc podran comportar un canvi de jornada a 12 hores i s'hauran de respectar els descansos mínims previstos a la legislació vigent.

- f) El llistat d'hores efectuades es lliurarà trimestralment a la representació legal de les persones treballadores. En el llistat hi constarà el nom i cognoms de la persona i el nombre d'hores que ha realitzat distribuïdes per a cada torn de treball.

Com a compensació per a incentivar el règim d'especial dedicació voluntària s'estableix el present complement de productivitat que estarà compost per la suma dels següents conceptes:

1. Preu hora del règim d'especial dedicació voluntària que es calcularà per a cada cas com s'estableix als apartats següents i excloent-hi el plus dissabte, el plus diumenge, el plus festiu i el plus festiu especial:
  - a) El preu de cada hora del règim d'especial dedicació voluntària de la infermera o infermer que treballa de manera habitual al torn de matí o tarda i que faci dedicació especial voluntària al torn de nit s'obtindrà dividint la suma del seu salari base, plus vinculació, complement d'adscripció al SIPDP, complement SIPDP, complement de dispersió territorial, complement de responsabilitat i altres millores voluntàries per la jornada anual nocturna establerta a l'article 19 del Conveni i s'incrementarà amb el plus de nocturnitat establert a l'article 30 del Conveni.
  - b) El preu de cada hora del règim d'especial dedicació voluntària de la infermera o infermer que treballa de manera habitual al torn de nit i que faci dedicació especial voluntària al torn de matí o de tarda s'obtindrà dividint la suma del seu salari base, plus vinculació, complement d'adscripció al SIPDP, complement SIPDP, complement de dispersió territorial, complement de responsabilitat i altres millores voluntàries per la jornada anual diürna establerta a l'article 19 del Conveni. En aquest cas, tractant-se d'una jornada diürna, no correspondrà l'abonament del plus nocturnitat.
  - c) El preu de cada hora del règim d'especial dedicació voluntària de la infermera o infermer que treballa de manera habitual al torn de nit i que faci dedicació especial voluntària també al torn de nit s'obtindrà dividint la suma del seu salari base, plus vinculació, complement d'adscripció al SIPDP, complement SIPDP, complement de dispersió territorial, complement de responsabilitat i altres millores voluntàries per la jornada anual nocturna establerta a l'article 19 del Conveni i s'incrementarà amb el plus de nocturnitat establert a l'article 30 del Conveni.
  - d) El preu de cada hora del règim d'especial dedicació voluntària de la infermera o infermer que treballa de manera habitual al torn de matí o tarda que faci dedicació especial voluntària també al torn de

matí o tarda s'obté dividint la suma del seu salari base, plus vinculació, complement d'adscripció al SIPDP, complement SIPDP, complement de dispersió territorial, complement de responsabilitat i altres millores voluntàries per la jornada anual diürna establerta a l'article 19 del Conveni.

2. Addicionalment, es percebrà com a mínim un complement equivalent:
  - a) Al 30% del preu de l'hora del règim d'especial dedicació voluntària definit a l'apartat anterior quan es tracti de les primeres 75 hores.
  - b) Al 50% del preu de l'hora del règim d'especial dedicació voluntària definit a l'apartat anterior quan es tracti de les 76 hores i fins les 150 hores.
3. Només en el cas que aquestes hores es treballin efectivament en dissabte, diumenge, festiu i/o festiu especial, es percebran els plusos establerts a l'article 32 del Conveni Col·lectiu.

En cap cas es podran abonar aquestes hores a un preu inferior a la mitjana del que s'estigui abonant per hores extres en els centres durant l'any natural anterior si existeix un pacte amb la representació legal de les persones treballadores de retribució específica que superi el preu aquí establert.

L'abonament del complement de productivitat es farà efectiu a mes vençut o com a màxim el mes següent a la seva realització sota el concepte "complement productivitat".

Per acord de la comissió negociadora es podran incorporar a aquest sistema altres col·lectius quan s'evidenciï una manca de professionals que justifiqui aquesta ampliació i el seu corresponent incentiu. En aquest cas serà necessari establir de forma expressa les següents circumstàncies:

1. Col·lectiu afectat.
2. Justificació de la manca de professionals que habilita aquesta ampliació.
3. Dinàmica del complement per a aquest col·lectiu.
4. Període temporal concret en què estarà vigent aquesta ampliació.

En el mateix sentit, la comissió negociadora podrà decidir finalitzar la incorporació a aquest sistema d'algun col·lectiu, quan s'evidenciï que ha finalitzat la manca de professionals que ho justificava.

Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024): **Tal com indica l'article 34.2 del Conveni SISCAT les hores extraordinàries són les que sobrepassin la jornada anual pactada en el conveni i en el cas de realització voluntària del règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4, les hores que**

**l'excedeixin. Només es podria dur a terme hores extraordinàries com a primera opció en aquell cas que el professional del grup 2.2 no estigués inscrit al règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4 del Conveni SISCAT.**

#### Article 37. Dietes i despeses

El personal que per necessitats del servei hagi de desplaçar-se a una localitat diferent a la del centre de treball percebrà les dietes de l'annex 10.

Si el desplaçament requereix pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà, a més, la quantitat establerta a l'annex 10. Així mateix, se'ls hauran de retribuir les despeses de transport que els suposi el mitjà emprat i que prèviament hagin convingut amb l'empresa. En el supòsit d'utilització de vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 0,19 €/km, quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

Tot això sense perjudici de l'establert a la disposició transitòria quarta del Conveni.

#### Article 38. Menjadors

Totes les empreses afectades pel present Conveni, sigui quin sigui el nombre de les seves persones treballadores, hauran de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball. En aquest local es proporcionaran dinars o sopars al personal que els calgui fer-los al centre de treball a causa del seu horari de servei. A més d'aquest personal, també gaudiran d'aquest servei les persones treballadores, l'hora d'inici o de finalització de jornada de les quals coincideixi en mitja hora amb l'horari establert pels centres per al dinar o el sopar, sempre que això sigui possible perquè sigui obert el local.

El personal pagarà com a contraprestació per aquest servei la quantitat màxima de 6,00 € per dinar o sopar, excepte per al personal amb jornada partida, que serà de 4,00 €. El personal en situació de guàrdia de presència física no abonarà cap quantitat.

#### Article 39. Roba de treball

39.1. Els centres o institucions hauran de facilitar al seu personal l'equip de treball necessari i també els uniformes, sabates i complements habituals. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre o institució sanitària. Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament. Tot el personal, dintre del centre de treball, estarà obligat a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o institució hagi establert.

39.2. Les empreses disposaran de vestuaris que estaran dotats de seients i d'armariets individuals amb clau, que tindran la capacitat suficient per guardar la roba i el calçat. Els armariets per a la roba de treball i per la de carrer estaran separats per evitar la contaminació de la roba de carrer. Les dimensions dels vestuaris, així com les respectives dotacions de seients, armaris, penjadors, lavabos, dutxes i inodors, hauran de permetre la utilització d'aquests equips i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de persones treballadores que hagin d'utilitzar-los simultàniament (Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball i Guia Tècnica).

#### Article 40. Deduccions per manutenció i allotjament.

Al personal afectat pel present Conveni que tingui el benefici de manutenció i allotjament, en règim total o parcial, se li deduirà de les seves percepcions, les quantitats recollides a l'annex 10.

#### Article 41. Despeses de col·legiació

Les parts signants d'aquest Conveni consideren que la quota col·legial d'aquells i aquelles professionals que actualment s'han de col·legiar, amb caràcter obligatori, per a exercir la seva professió, no és una despesa que hagi de ser indemnitzada per les empreses, llevat que una norma de rang superior a aquest Conveni o una condemna expressa per sentència ferma estableixi el contrari o obligui a un tercer.

### **Capítol 5 Permisos, excedències i altres millores socials**

#### Article 42. Permisos retribuïts

42.1. Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

a. De 15 dies naturals i consecutius per matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

Aquests dies es podran gaudir, a elecció de la persona treballadora, amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que la persona treballadora ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. La potestat d'acumular el permís i les vacances és únicament de la persona treballadora, sense cap altra condició que comunicar-ho amb dos mesos d'antelació al seu gaudiment.

En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment.

La data d'inici de gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

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

b.1. Supòsits:

Mort o malaltia greu (que no és únicament ingrés a la UCI) o accident greu de parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable.

b.2. Distribució:

Tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.

Sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023) :**S'ha d'aplicar el que estableix l'article 42.1. b del Conveni. I per tant, l'inici del gaudiment serà el primer dia laborable de la persona treballadora següent al del fet causant.**

Interpretació de la CP (Acta 18 – 16/05/2024) : **Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, els tres dies del permís per mort indicats a l'article 42.1.b.2 del conveni o sis dies si els fets esdevenen fora de Catalunya són laborables o naturals? Quan s'inicia el gaudi? A qui correspon el permís?**

En el cas de mort de cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, la persona treballadora tindrà dret a tres dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes i a sis dies naturals si els fets esdevenen fora de Catalunya, donat que la redacció íntegra d'aquest permís en el conveni millora la del RD-Llei 5/2023.

La data d'inici de gaudi del permís serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

Interpretació de la CP (Acta 18 – 16/05/2024) : **Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, quants dies pertocarien pel permís per malaltia greu (que no és únicament ingrés a la UCI) o accident greu indicat a l'article 42.1.b.2 del conveni? Aquí, s'han d'entendre com a dies laborables o com a dies naturals? A qui correspon el permís? Com es pot gaudir? Quants dies corresponen si és fora de Catalunya?**

El permís en el cas de malaltia greu (que no és únicament ingrés a la UCI) o accident greu del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella serà de cinc dies, independentment d'on s'esdevinguin els fets.

Atenent al criteri establert actualment per la jurisprudència del Tribunal Suprem interpretem que es gaudiran en dies laborables (tant el dia del seu inici com la resta de dies del seu gaudi). Aquesta

interpretació decauria per canvi legislatiu, declaració judicial o de qualsevol altra autoritat que n'alterés el seu literal.

Ara bé, només en el cas de jornades com 1 dia a la setmana, 1 dia al mes o similars, el primer dia de permís es gaudirà el primer dia laborable i la resta en els següents dies consecutius (siguin laborables o naturals).

Recordem que aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.

I en el cas de malaltia greu, els dies de gaudiment poden ser tant consecutius com de manera discontinua.

Interpretació de la CP (Acta 39 – 14/04/2026): **Pregunta 1. El gaudi del permís pot estendre's mentre persisteixi la necessitat de cures o repòs domiciliari després de l'alta hospitalària?**

Es pot estendre sempre i quan es compleixin els termes recollits a l'Acord assolit en data 24/05/2024 en seu del TLC.

**Pregunta 2. Quin és l'abast de les obligacions de justificació que poden exigir les empreses en aquests supòsits.**

La comissió paritària considera que els justificants són els que es deriven dels propis requisits indicats a l'acord assolit en data 24/05/2024 en seu del TLC, per tal de poder acreditar cada situació.

b.3. Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.

En cas de malaltia greu, els dies de gaudiment poden ser tant consecutius com de manera discontinua.

En relació als permisos per mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat, la data d'inici de gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

c. De dos dies laborables per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció i per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, que siguin

superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.

Interpretació de la CP (Acta 5 – 29/06/2023): **Aquesta comissió paritària entén que la previsió de l'article 42.1.c) apartat tercer, és d'aplicació als supòsits que contempla el primer dels apartats: hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria, així com la intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari. Quan l'ingrés derivi a una estància a un hospital d'aguts (inclosa l'hospitalització domiciliària), a un llit d'un centre sociosanitari (s'inclou la llarga estada) o a un centre de salut mental, però no procedeix en el cas d'un llit de residència.**

Interpretació de la CP (Acta 6– 11/07/2023): **El gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions de mínim un dia) i mentre duri el procés d'hospitalització (CMA inclosa) i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.**

Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024): **El gaudiment Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, ara pel permís per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), indicat a l'article 42.1.c del conveni, quants dies pertocarien? Aquí, s'han d'entendre com a dies laborables o com a dies naturals? A qui correspon el permís? Com es podrà gaudir? Quants dies corresponen si és fora de Catalunya?**

El permís per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella és de cinc dies independentment d'on s'esdevinguin els fets.

Atenent al criteri establert actualment per la jurisprudència del Tribunal Suprem interpretem que es gaudiran en dies laborables (tant el dia del seu inici com la resta de dies del seu gaudi). Aquesta interpretació decaurà per canvi legislatiu, declaració judicial o de qualsevol altra autoritat que n'alterés el seu literal.

Ara bé, només en el cas de jornades com 1 dia a la setmana, 1 dia al mes o similars, el primer dia de permís es gaudirà el primer dia laborable i la resta en els següents dies consecutius (siguin laborables o naturals)

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i com estableix el conveni durant els primers quatre dies naturals posteriors a l'alta hospitalària es podran gaudir un màxim de tres dies dels cinc de permís sense la necessitat d'acreditar el repòs domiciliari i la necessitat de cura efectiva.

A la pregunta de com es podrà gaudir? **SENSE ACORD**

## **Pel que fa al punt sense ACORD en paritària es va acordar el 24/05/2024 en seu del Tribunal Laboral de Catalunya el següent:**

Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, ara pel permís per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), indicat a l'article 42.1.c del conveni el gaudiment serà el següent: Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització. El gaudiment es pot estendre fins a 7 dies naturals immediatament posteriors a l'alta hospitalària de la següent manera:

- Durant els primers 4 dies naturals posteriors a l'alta hospitalària es podran gaudir un màxim de 3 dies dels 5 de permís sense la necessitat d'acreditar el repòs domiciliari i la necessitat de cura efectiva.
- Del 5è dia natural al 7è dia natural posterior a l'alta hospitalària els dies de permís que es gaudeixin requeriran del justificant de repòs domiciliari i la necessitat de cura efectiva.

### **Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024): Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, en el cas de l'estada a urgències, quants dies pertocarien i qui tindria dret al seu gaudiment?**

Aquesta situació no es preveu al RD-Llei 5/2023. Es manté el que estableix el conveni col·lectiu a l'article 42.1.c, en el cas de les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció i per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.

### **Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024): Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, ara pel permís per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, indicat a l'article 42.1.c del conveni, quants dies pertocarien? Aquí, s'han d'entendre com dies laborables o com dies naturals? A qui correspon el permís? Com es podrà gaudir? I si els fets esdevenen fora de Catalunya?**

El permís en el cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, que s'haurà de justificar, del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, és de cinc dies independentment d'on s'esdevinguin els fets.

Atenent al criteri establert actualment per la jurisprudència del Tribunal Suprem interpretem que es gaudiran en dies laborables (tant el dia del seu inici com la resta de dies del seu gaudi). Aquesta interpretació decauria per canvi legislatiu, declaració judicial o de qualsevol altra autoritat que n'alterés el seu literal.

Ara bé, només en el cas de jornades com 1 dia a la setmana, 1 dia al mes o similars, el primer dia de permís es gaudirà el primer dia laborable i la resta en els següents dies consecutius (siguin laborables o naturals)

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de manera fraccionada (fraccions mínimes d'un dia).

### **Interpretació de la CP (Acta 18– 16/05/2024): Tenint en compte allò indicat al RD-Llei 5/2023, en el cas de la cirurgia major ambulatoria indicat a l'article 42.1.c del conveni, quants dies pertocarien i qui tindria dret al seu gaudiment?**

Aquesta situació no es preveu al RD-Llei 5/2023. Es manté el que estableix el conveni col·lectiu a l'article 42.1.c, en el cas de cirurgia major ambulatoria de parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable que

serà de dos dies laborables si els fets esdevenen a Catalunya. En el cas que els fets esdevinguin en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

Recordem que aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies naturals immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

d. De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies (visites i proves), ja sigui la nit anterior o posterior.

A més de l'horari de consulta o prova també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del còmput de les 14 hores.

e. Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

f. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Interpretació de la CP (Acta 6 – 11/07/2023): **El gaudiment del permís retribuït previst a l'article 42.1.f) pel personal del torn de nit serà pel temps indispensable per al compliment d'aquest deure inexcusable de caràcter públic.**

**Pel que fa al sufragi actiu, ens remetem a la normativa electoral vigent en cada moment.**

g. Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la Junta Permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística. Quan la persona treballadora presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís es gaudeix per dies, no només pel temps indispensable. Per al gaudiment d'aquest permís cal que coincideixi amb la jornada de treball però no cal que coincideixi amb l'horari laboral.

h. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb

fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre en tots els casos, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

i. Les mares i pares, o tutors legals, amb fills o filles amb discapacitat tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.

j. Per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

El gaudiment dels permisos corresponents per afinitat també pertoca pels parents fins el segon grau, si és fill o filla del cònjuge o/i pel cònjuge del pare o la mare.

42.2 El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a tres dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment. Si la jornada de treball és regular, els 3 dies seran d'aquesta jornada. Si la persona treballadora té una jornada irregular i realitza dos o tres modalitats de jornada, dels tres dies de lliure disposició s'hauran de gaudir com a mínim 2 dies en la jornada prevalent en còmput dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que faci, a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial.

Interpretació de la CP (Acta 3 – 20/04/2023): **La jornada prevalent és la jornada diària que més es repeteix en el total del còmput dies/any, segons allò indicat a l'art. 42.2.**

Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023) **La comissió paritària es remet al literal de l'article 42.2 en referència a què tenen la consideració de feiners tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Per tant, els dies de lliure disposició podran gaudir-se de dilluns a diumenge.**

#### Article 43. Excedència voluntària

43.1 Les persones treballadores que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior als 5 anys.

43.2 L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

43.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data límit en la que la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrés.

La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

**Interpretació de la CP (Acta 20 – 07/03/2024) : En el cas de petició de pròrroga de l'excedència voluntària l'empresa ha d'acusar rebuda i donar resposta autoritzant-la o no.**

43.4 La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrroques.

43.5 La persona treballadora que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts tres anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

#### Article 43 bis. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral

43.bis.1. Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència per un període que no serà inferior a 1 mes ni superior a dos anys.

43.bis.2. Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

43.bis.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, si l'empresa la concedeix, haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se. La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

43.bis.4. La persona treballadora que hagi fet ús del seu dret a aquesta excedència no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts sis mesos de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

43.bis.5. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

#### Article 44. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o filla o per cura de familiars

44.1. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

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

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

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

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

Tanmateix, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 18 mesos.

44.2. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

44.3 A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica.

44.4. L'excedència serà sense dret a retribució.

44.5 Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 29 i l'article 75, segon, g.

#### Article 44. bis. Excedència especial per transició de gènere

44.bis.1. La persona treballadora que iniciï un procés de transició de gènere tindrà dret a sol·licitar un període d'excedència no remunerat de durada no superior a dos anys des de l'inici del procés.

44.bis.2. L'excedència s'haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa amb una antelació de dos mesos anteriors a la data d'inici i es podrà prorrogar una única vegada fins el màxim de 2 anys. L'excedència s'haurà de gaudir de manera ininterrompuda excepte acord entre les parts. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels quinze dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de pròrroga.

Juntament amb la sol·licitud s'aportarà certificat mèdic indicant l'inici de procés de transició de gènere sense que hagi de constar cap altra dada respecte al procediment.

Quan la persona treballadora s'acollís a altra excedència de les contemplades al Conveni, l'inici de la mateixa donarà fi a la que es vingui gaudint.

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

La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

44.bis.3. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica.

44.bis.4. Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 29 i l'article 75, segon, g).

#### Article 45. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

45.1. Les persones treballadores que siguin elegides per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

45.2. La persona treballadora en excedència podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessada en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

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

#### Article 46. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

46.1. La persona treballadora que sigui elegida o designada per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

46.2. Tan bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

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

#### Article 47. Excedència especial

47.1. Tindrà dret a una excedència especial de fins a 3 anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:

- a. El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.
- b. El personal que realitzi estudis, formació o docència, vinculats a l'activitat del centre.

47.2. Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

47.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se. La

persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

#### Article 48. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs

48.1. Per a la lactància de fill o filla menor de 9 mesos, les persones treballadores tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada de la pausa s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. La persona treballadora pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar a un dels progenitors si tots dos són persones treballadores de la mateixa empresa.

La persona treballadora tindrà dret a compactar el total de temps de lactància a continuació del permís de naixement, adopció i guarda amb fins adoptius o acolliment d'acord amb la legislació civil catalana. Qualsevol altre tipus de compactació requerirà la conformitat de l'empresa. Si la persona treballadora causés baixa definitiva de l'empresa abans dels nou mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

48.2. En el supòsit de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del naixement, les persones treballadores tenen té dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari. Si les dues persones treballen a la mateixa empresa només una d'elles podrà exercir aquests drets.

48.3. En cas de naixement prematur de fill o filla que hagin de ser hospitalitzats a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de naixement, adopció, guarda amb fins adoptius o acolliment d'acord amb la legislació civil catalana o de la setzena setmana posterior.

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

48.5 Previ acord amb l'empresa, el permís de naixement, adopció, guarda amb fins adoptius o acolliment d'acord amb la legislació civil catalana es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

#### Article 49. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar

49.1. Qui per raons de guarda legal, guarda de fet o acolliment permanent, tingui a la seva cura directa, continua i permanent algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats el servei.

El progenitor o progenitora, adoptant, guardador o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidor o acollidora de caràcter permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

49.2. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora, dintre de la seva jornada ordinària. Aquesta haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

#### Article 50. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent.

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent que ocupin llocs de treballs avaluats com de risc per a la seguretat o salut o puguin repercutir negativament sobre l'embaràs o la lactància tindran dret a que els siguin adaptades les condicions de treball per evitar l'exposició als esmentats riscos. Si no és possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball, prèvia certificació del metge o metgessa d'empresa o, en el seu defecte, del metge o metgessa de capçalera de què les condicions de treball

poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, la direcció haurà de traslladar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. Si no existeix lloc o funció compatible corresponent al seu grup professional, la treballadora podrà ser destinada a un d'equivalent conservant la retribució del seu lloc de procedència.

En el supòsit que per raó d'embaràs o part recent, l'empresa destini una treballadora a un lloc de treball corresponent a un grup professional superior al que ostentava, percebrà el salari corresponent a aquest grup professional. Aquesta treballadora no tindrà dret a consolidar aquest grup professional superior, encara que la destinació sigui superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys.

#### Article 51. Protecció víctimes de terrorisme.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. En absència d'acord, la concreció horària del dret correspondrà a la persona treballadora.

#### Article 52. Mesures de suport a les persones treballadores responsables de persones amb discapacitat

52.1. Les persones treballadores amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda pel departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, que no realitzin activitat retributiva alguna, percebrà l'ajut mensual de 70 euros. També ho percebran els tutors o tutores i guardadors o guardadores amb guarda legal.

52.2. Les persones treballadores amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda pel departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, tindrà preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el fill o filla amb discapacitat rebi atenció. També ho percebran els tutors o tutores i guardadors o guardadores amb guarda legal.

### Capítol 6 Millors en l'acció protectora de la seguretat social. Jubilació. Defunció.

### Article 53. Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal.

53.1 En les situacions d'incapacitat temporal, ja siguin derivades de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. En el cas que hi hagi canvis en la contractació de jornada en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, el càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

En el cas de jubilació parcial, l'empresa ha d'abonar el complement de la prestació econòmica com a qualsevol altra persona treballadora no jubilada.

53.2. La documentació mèdica aportada per les persones interessades és confidencial i l'empresa 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 54. Naixement i altres supòsits de suspensió de contracte

En els supòsits de suspensió de contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i en el supòsit d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere o de violència sexual, previstos a l'article 48.4, 5, 6, 7 i 8 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, les empreses garantiran a llurs persones treballadores el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social perceben la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària. A partir de l'1 de gener de 2023 i pel que fa a la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables, plus dissabte, plus diumenge, plus festiu i plus festiu especial, es tindrà en compte la mitjana dels imports percebuts els 12 mesos anteriors al mes de l'inici de la suspensió del contracte o els mesos treballats si aquests són inferiors a 12 mesos.

## Article 55. Jubilació parcial

Les persones treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclòs l'apartat 22 de la Disposició Derogatòria única del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació parcial, en els termes que corresponguin, estant l'empresa obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

## Article 56. Defunció

En cas de mort d'una persona treballadora, el centre o institució pagarà a les persones beneficiàries d'aquesta la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència seva, la indemnització que hauran de rebre les persones beneficiàries serà de tres mensualitats.

A manca de designació expressa de persones beneficiàries, tindran dret a cobrar la indemnització els hereus i les hereves. Si són més d'una les persones beneficiàries o, en el seu cas, els hereus i les hereves, la indemnització que correspongui es distribuirà a parts iguals entre totes elles.

## Capítol 7 Acció sindical.

### Article 57. Comitès d'empresa i delegats i delegades de personal

57.1. La representació col·lectiva de les persones treballadores s'efectuarà a través dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats i delegades de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.

57.2. Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol II del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i entre les seves competències se'ls reconeixen les següents:

- a) Ésser informats per la direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector sanitari, situació del centre, evolució probable de l'ocupació, concerts amb el Servei Català de la Salut, etc.
- b) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, ésser informats dels altres documents que es donin a conèixer als socis.

- c) Participar en la implantació i gestió del fons social en el cas que l'empresa, d'acord amb el comitè, decideixi fer-ho.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la llei.
- e) Dret a acumular en un o diversos membres del comitè d'empresa o Delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballador/es, del seu crèdit disponible. Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat o delegada sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs. En tot cas es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.
- f) Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, en reunions convocades per la direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.
- g) Els i les representants sindicals que participin a la comissió negociadora del present Conveni Col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.
- h) L'empresa no podrà denegar una sortida sindical, del seu lloc de treball quan el/la representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el/la representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- i) Als delegats i delegades de personal i membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
- j) Els comitès d'empresa i delegats i delegades de personal, seran informats, abans de la decisió empresarial definitiva, de les activitats que hagin de ser objecte de subcontractació.
- k) En relació a la retribució variable per objectius (DPO), els delegats i delegades sindicals, de prevenció, de personal i els membres del comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius del lloc de treball al qual pertanyin.

Interpretació de la CP (Acta 41 – 04/06/2026):

**2. Al personal amb funcions de representació sindical se li apliquen els mateixos criteris per a la fixació d'objectius que per a la resta de personal. Només en el cas que aquests no puguin assolir-se per a raons de l'exercici del seu càrrec, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius del lloc de treball al qual pertanyin.**

#### Article 58. Seccions sindicals

58.1. A les empreses amb plantilla superior a 150 persones treballadores es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats i delegades sindicals, que es regiran d'acord amb el que disposa l'article 10 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, amb els drets i competències continguts a la mateixa llei.

58.2. Per facilitar la participació dels sindicats signants en les diferents comissions que han estat establertes en aquest Conveni, el seguiment de la implantació de les noves condicions laborals i retributives pactades, aquests sindicats signants podran designar, cadascun d'ells, fins a 4 delegats o delegades sindicals sectorials sempre que aquest cost social per a les empreses afectades sigui compensat degudament en la seva concertació pel Servei Català de la Salut i no repercuteixi directament en els seus comptes d'explotació.

Aquests delegats i delegades, tindran la consideració de delegats i delegades sindicals sectorials i gaudiran de totes les garanties sindicals establertes legal i convencionalment.

La identitat de les persones que hagin de realitzar les funcions de delegat o delegada sindical sectorial s'haurà de comunicar a la direcció del centre en que presta els seus serveis, i a les direccions de les associacions empresarials signants.

#### Article 59. Retenció de la quota sindical

59.1. A petició escrita dels delegats i delegades sindicals, o directament dels sindicats, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del personal afiliat, l'import de la quota sindical fixada pel sindicat.

59.2. Per procedir a efectuar la retenció mensual, en serà un requisit imprescindible que el personal ho autoritzi mitjançant un escrit dirigit a la direcció de l'empresa, en què s'especificarà el sindicat al qual se n'ha de fer lliurament, l'import de la quota mensual, i també l'especificació que el seu import sigui lliurat al delegat o delegada sindical de l'empresa, o bé directament al sindicat.

59.3. Les quotes sindicals recaptades per l'empresa seran lliurades al delegat o delegada sindical o al sindicat dintre dels quinze dies naturals següents a la data en què s'hagi practicat la retenció.

59.4. La sol·licitud i manera per a la retenció de la quota sindical s'efectuarà per períodes d'un any natural, encara que el descompte es faci mensualment. En el cas que el personal afiliat no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota abans que finalitzi l'any, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció amb quinze dies d'antelació.

## **Capítol 8 Règim disciplinari**

### Article 60. Faltes

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

60.2. Les faltes o infraccions laborals del personal es classifiquen en lleus, menys greus, greus i molt greus.

### Article 61. Graduació de les faltes

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:

#### 61.1. Faltes lleus

- a. Les de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable.
- b. La mera desatenció o descortesia amb les persones amb què es relacioni durant el servei.
- c. 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 intrascendent de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

#### 61.2 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. La 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 centre o institució.

- c. No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d. No comunicar a l'empresa les vicissituds familiars que puguin afectar les assegurances socials i plusos familiars dins els cinc dies següents a la seva producció.
- e. 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.
- f. La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

#### 61.3. 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, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- g. Les d'indiscreció, negligència o 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.

#### 61.4. Faltes molt greus:

- a. Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b. La negativa del personal a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que, per aquesta institució, estableix el present Conveni Col·lectiu.
- c. 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.

d. L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

#### Article 62. Sancions

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

62.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

62.2 Per faltes menys greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

62.3 Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

62.4 Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

#### Article 63. Procediment sancionador

63.1 Les sancions es comunicaran a la persona interessada per escrit i de les greus, se'n donarà coneixement al comitè d'empresa o delegat i delegada de personal.

63.2 Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient sumari. L'expedient s'iniciarà trametent a la persona treballadora un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al comitè d'empresa o delegats i delegades de personal que, com la persona treballadora afectada, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets.

La direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que la persona treballadora afectada o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar a la persona treballadora la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present Conveni.

La sanció es comunicarà per escrit a la persona treballadora i tot seguit es traslladarà al comitè d'empresa o als delegats i delegades de personal.

## Capítol 9 Formació, salut laboral i solució de conflictes col·lectius

### Article 64. Formació

64.1. A totes les empreses es destinarà a formació continuada del seu personal (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents, com a mínim, al 0,7% de la massa salarial de cada empresa. A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social.

S'entén per formació continuada qualsevol procés d'aprenentatge (conjunt de coneixements, habilitats i actituds) orientat a actualitzar i/o millorar les competències de les persones treballadores. La formació continuada es fa al llarg de tota la vida laboral i s'inicia en finalitzar els estudis per exercir l'activitat corresponent de les professions sanitàries i no sanitàries.

La formació continuada es pot planificar mitjançant el pla anual de formació, i haurà de respondre als objectius i prioritats institucionals, així com tenir en compte les necessitats de desenvolupament professional de les persones treballadores en el lloc de treball, a fi de satisfer les necessitats de salut de la ciutadania que atenen de forma efectiva i amb una qualitat adequada.

En aquesta formació continuada també es pot incloure aquella formació vinculada a l'activitat de l'empresa i que formi part dels plans formatius recomanats pels col·legis professionals, societats científiques i universitats, així com altres organismes o institucions que ofereixin acreditacions oficials.

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

64.2 La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir de la pròpia empresa sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que, sigui quin sigui el seu origen, es destinaran a formació recursos equivalents, com a mínim, al 0,7% de la massa salarial.

64.3 Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret al permís de formació s'entendrà complert en tot cas quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva.

Sense perjudici de l'anterior, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre la persona treballadora i empresari.

Els permisos no gaudits en cada any seran acumulables per un període màxim de fins a cinc anys. Transcorreguts els cinc anys sense accedir al seu gaudiment, bé perquè la persona treballadora no l'ha sol·licitat o perquè l'empresa no ha proposat un pla de formació, quedarà limitada l'acumulació a un màxim de 100 hores. A mesura que es vagin gaudint les hores de formació acumulades s'aniran addicionant a raó de 20 hores anuals, sense que en cap cas l'acumulació pugui superar el màxim de les 100 hores.

A petició de la persona treballadora es podran acumular les 100 hores abans de meritjar-les, per a realitzar una formació concreta i homologada entre el primer i el cinquè any, sempre prèvia acceptació de l'acció per part de la empresa, que establirà la compensació pertinent en cas que la persona causi baixa abans de la data indicada.

En el cas de plans de formació d'empresa, es procurarà que sigui impartida dins de l'horari laboral de la persona treballadora amb la finalitat de preservar el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar. En cas que es programi la formació abans indicada fora de la jornada laboral, s'haurà de compensar el temps dedicat.

Les 20 hores anuals de formació són un dret individual de les persones treballadores, a sol·licitud del professional i no és una bossa d'hores col·lectiva.

**Interpretació de la CP (Acta 1 – 16/02/2023): El permís per formació que es regula a l'article 64 del conveni, de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa i acumulables per un període de fins a cinc anys, s'ha de reconèixer en els mateixos termes per aquells qui tinguin un contracte a jornada completa que per aquells qui tinguin un contracte a temps parcial o amb jornada reduïda.**

**Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023): Els congressos, jornades i seminaris són acció formativa i poden estar inclosos dintre de les 20 hores sempre que es compleixin els requisits establerts a l'article 64.3.**

**Interpretació de la CP (Acta 4 – 23/05/2023): L'empresa haurà de procedir a compensar amb descans compensatori aquelles hores invertides en formació que hagi programat al professional, sigui**

**aquesta en modalitat online o presencial, sempre i quan s'hagi dut a terme fora de la jornada laboral.**

**Interpretació de la CP (Acta 36 – 20/01/2026): La formació a que es refereix l'article 64.3 del Conveni compren tota aquella activitat formativa que, vinculada a l'activitat de l'empresa i complint la resta de requisits establerts en aquest article, contribueixi a millorar la capacitat del/de la professional sol·licitant en l'àmbit assistencial, docent o investigador.**

64.4. Cada centre o institució nomenarà una comissió assessora de formació a la qual hi participaran també dos membres del comitè d'empresa. Les funcions d'aquesta comissió seran les de fer propostes, avaluar la formació i, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa.

64.5. Es constituirà una comissió paritària de formació contínua en l'àmbit del present Conveni, formada per divuit membres, nou representants de les organitzacions sindicals i nou de les associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

1. Vetllar pel compliment de la normativa legal en matèria de formació contínua.
2. Establir els criteris orientatius per l'elaboració dels plans de formació corresponents a aquest àmbit, prioritats de les iniciatives de formació que s'han de desenvolupar en l'àmbit d'aquest Conveni, orientació respecte dels col·lectius destinataris de les accions formatives, criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua amb el sistema de classificació professional, etc.
3. Proposar la realització d'estudis per a la detecció de les necessitats formatives.
4. Promoure la formació contínua entre les empreses i les persones treballadores.
5. Afavorir l'accés a la formació de les persones treballadores per millorar la seva qualificació professional.
6. Fer el seguiment i l'avaluació de la formació contínua realitzada en el seu àmbit.

La Comissió paritària de formació contínua en l'àmbit d'aquest Conveni elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

**Article 65. Solució de discrepàncies en procediments d'inaplicació de condicions de treball i altres conflictes col·lectius**

65.1. Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i les persones treballadores per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

65.2. Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i les empreses compreses en el seu àmbit, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

#### Article 66 Salut laboral

##### 66.1. Planificació de l'activitat preventiva.

Les empreses han d'adoptar un sistema de gestió preventiva. Cal esmentar que aquests sistemes de gestió preventiva no estan desenvolupats ni en el reglament, ni en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Per tal de planificar l'activitat preventiva, les empreses, han de basar-se en metodologies que siguin conegudes i que gaudeixin d'un reconegut prestigi, prèvia la consulta i participació de les delegades i delegats de prevenció.

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

Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).

Una descripció del programa d'activitats preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:

1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisis d'accidents, anàlisis de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics i avaluacions de riscos psicosocials.

2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència o d'autoprotecció segons correspongui, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de les persones treballadores especialment sensibles, manteniment preventiu.

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

Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el nombre de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).

Per a la implantació del programa, s'han d'establir els protocols de realització per a cada una de les tècniques preventives a realitzar. Aquests protocols han d'incloure:

- a) La sistemàtica de la realització
- b) Els terminis d'execució
- c) Els responsables de dur-los a terme
- d) Control i seguiment d'implantació de les mesures preventives i/o correctores
- e) Revisió i auditoria del programa de seguretat i salut, a fi de comprovar el compliment dels objectius establerts i detectar desviacions, en base a les quals es determinaran els nous objectius de prevenció.
- f) Revisió de l'avaluació de riscos i el conseqüent pla de prevenció, quan es produeixen canvis en l'organització del treball i del temps de treball, quan canviïn les condicions en matèria de sistemes de treball i rendiment, noves línies d'activitat empresarial i innovació tecnològica.

Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

#### 66.2. Fases de l'activitat preventiva a realitzar en l'empresa

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

#### 66.3. Objectius de la planificació preventiva.

- a) Protegir eficaçment les persones treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.
- b) Reduir i minimitzar els riscos que no s'han pogut eliminar.
- c) Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents.

#### 66.4 Punts a determinar respecte la planificació preventiva.

- a) Determinació del programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa, prèvia consulta i participació de les delegades i delegats de prevenció. L'empresari consultarà al personal i als seus

representants l'elaboració del pla de prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.

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

Les empreses integraran en les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.

En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzin les empreses, s'inclouran els reconeixements de salut específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos. El personal, prèviament a la vigilància de la salut, ha de ser informat dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries. Els reconeixements de salut s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

#### 66.5 Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos.

##### 1. Continguts

Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos).

Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball.

Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball.

Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat de que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents).

Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas.

Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc.

Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant.

Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació de les mesures que es faran per a cada lloc de treball.

Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent i de les delegades i delegats de prevenció sempre que es requereixi.

Quant al risc biològic, l'empresa haurà de desenvolupar la guia d'actuació per a la prevenció de riscos laborals davant agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris del Departament competent de la Generalitat de Catalunya.

Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.

S'aplicaran les actuacions necessàries per a desenvolupar l'Ordre ESS/1451/2013, de 29 de juliol, per la qual s'estableixen disposicions per a la prevenció de lesions causades per instruments tallants i punxants en el sector sanitari i hospitalari, així com les actualitzacions de la guia tècnica de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST) per a l'actuació en les avaluacions de riscos relacionats amb l'exposició de risc biològic a la feina.

Totes les empreses hauran de desenvolupar un pla de prevenció d'agressions a les persones treballadores.

Les empreses hauran de tenir en compte les recomanacions que emeti l'Observatori per a les situacions de violència en l'àmbit sanitari a Catalunya i col·laboraran en les diferents peticions d'informació que li siguin efectuades.

## 2. Procediments.

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

Equips i material utilitzats.

Procediments de treball realitzats.

Característiques personals del personal que realitza el treball.

Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball.

Per a obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, medicions, etc. que siguin necessàries.

A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per tal efecte.

## 3. Mètode d'avaluació

En base a allò establert a l'article 5.2 del [Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció](#), quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, es podran utilitzar els mètodes o criteris recollits en:

a) Normes UNE.

b) Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'Institucions competents de les Comunitats Autònomes.

c) Normes internacionals.

Així mateix es podran utilitzar guies d'altres entitats de reconegut prestigi en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que proporcionin confiança sobre el resultat. En cas de dubte, s'hauran d'adoptar les mesures preventives més favorables, des del punt de vista de la prevenció.

#### 4. Personal que realitza l'avaluació.

L'avaluació haurà de ser realitzada pels serveis de prevenció i els tècnics, propis o aliens, han de tenir l'especialitat corresponent a l'avaluació que es realitzi.

També hi participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els delegats i delegades de prevenció de l'empresa.

#### 5. Revisió.

Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball.

Quan ho exigeixi específicament alguna normativa.

En realitzar les tècniques preventives especificades en el programa d'activitats preventives de l'empresa.

Després de la investigació d'un accident, si procedeix.

#### 66.6 El comitè de seguretat i salut

El comitè de seguretat i salut, com a òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:

- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
- b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
- c) L'elaboració, posada en pràctica, avaluació i revisió dels plans i programes de prevenció.
- d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
- e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació del personal en matèria de salut i seguretat.
- f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
- g) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
- h) La selecció de la modalitat, composició i numero de tècnics necessaris per a la constitució del servei de prevenció, així com per la planificació de les activitats que aquest hagi de desenvolupar i l'avaluació dels seu funcionament.

- i) La contractació, sanció o acomiadament dels membres del servei de prevenció en cas de que s'opti per un servei propi o mancomunat.
- j) La designació per l'empresari de persones treballadores per ocupar-se de les funcions preventives, la determinació d'aquestes funcions i l'avaluació del seu compliment.
- k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.
- l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals.
- m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

Per a l'exercici de les seves funcions el comitè de seguretat i salut té les següents competències i facultats:

- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.
- b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.
- c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels serveis de prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.
- d) Conèixer i informar de la programació anual dels serveis de prevenció. Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del servei de prevenció sempre que sigui necessari.
- e) Promoure i participar en investigacions sobre:
  - 1. Avaluació i control de riscos.
  - 2. Incidència de danys derivats del treball.
  - 3. Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.
- f) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb l'objectiu d'identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.
- g) Promoure la participació i col·laboració del personal en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.
- h) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos
- i) Proposar l'ampliació, temporal o permanent del nombre de representants en el comitè de seguretat i salut en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.

- j) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.

Els delegats i delegades de prevenció hauran de ser nomenats pel comitè d'empresa entre els seus membres o entre el col·lectiu de persones treballadores que formen part de la institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos. En qualsevol cas, s'haurà de complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament. Els delegats i les delegades de prevenció tindran el mateix nombre d'hores de crèdit horari que els membres del comitè d'empresa.

El comitè de seguretat i salut es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores d'antelació. El comitè de seguretat i salut es reunirà en sessió extraordinària quan concorri alguna de les següents situacions:

- a) Accidents o danys greus.
- b) Incidents amb risc greu.
- c) Sancions per incompliments.
- d) Alteració greu en la gestió de residus dins del centre.
- e) Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.
- f) Convocatòria per una de les parts.

Es farà una acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.

Tant les convocatòries com els acords del comitè de seguretat i salut hauran de ser objecte de publicitat entre les persones treballadores de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els delegats i delegades de prevenció o del servei de prevenció.

Trimestralment i en reunió ordinària l'empresa presentarà al comitè de seguretat i salut un informe que contingui al menys els següents aspectes:

1. Nivell d'aplicació i resultats del pla de prevenció.
2. Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.
3. Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
4. Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.
5. Els/les tècnics de prevenció de l'empresa, i els/les representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del comitè de seguretat i salut en les quals estigui

previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions. S'haurà d'establir en els contractes amb les empreses subcontractistes les obligacions d'aquestes en relació a la prevenció de riscos laborals, d'acord a lo establert en l'avaluació de riscos. S'establirà com causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes, l'incompliment de les normes de prevenció de riscos. L'empresa titular del centre de treball haurà d'establir els mitjans de coordinació necessaris amb les empreses subcontractades concurrents. S'hauran de fer reunions conjuntes dels comitè de seguretat i salut o tècnics de prevenció de les diferents empreses subcontractades concurrents que participaran en les reunions del comitè de seguretat i salut de l'empresa titular del centre. Els/les representants de les persones treballadores de les empreses subcontractades concurrents participaran amb veu però sense vot, en les reunions del comitè de seguretat i salut de l'empresa titular, en les quals estigui previst tractar temes del seu interès. S'hauran de fer reunions periòdiques entre els diversos membres dels serveis de prevenció de l'empresa titular del centre i els serveis de prevenció de les empreses subcontractades concurrents. Ha d'existir intercanvi d'informació i de comunicació entre les empreses concurrents.

L'empresa es compromet a:

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

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

El comitè de seguretat i salut podrà constituir grups de treball per abordar o fer el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució es regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurà de fixar una duració limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels membres dels grups de treball es farà en el comitè de seguretat i salut.

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

Dins del comitè de seguretat i salut es discutiran els criteris d'identificació de riscos, la metodologia i la seva avaluació. Les postures de totes les parts seran motivades, i en cas d'acord, vinculant per a efectuar l'avaluació. En tot cas, hi hagi o no acord, s'estarà en l'establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i la normativa de desenvolupament.

En el marc del comitè de seguretat i salut i en el seu cas, amb els delegats i delegades de prevenció, s'informarà de la modalitat d'organització de la prevenció. Es constituirà un servei de prevenció, sent propi en les empreses de més de 250 persones treballadores i amb un mínim de dues especialitats pròpies (article 15 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció) i en tota empresa amb especial risc. La constitució o contractació del servei de prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels delegats i delegades de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per a la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels delegats i delegades de prevenció. Els serveis de prevenció hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives. Les activitats preventives que no siguin assumides a través del servei de prevenció hauran de ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

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

Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el comitè de seguretat i salut.

#### 66.7 Informació i formació

Els empresaris facilitaran la formació continuada necessària i adequada en matèria de seguretat i salut al personal i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.

- a) Tots els delegats i delegades de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció). La formació continuada dels delegats i delegades de prevenció s'efectuarà en funció de les necessitats.
- b) El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que assenyali el pla de prevenció.

En matèria d'informació al personal i als seus representants, l'empresari haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- a) Facilitant directament a cada persona treballadora i per escrit els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.
- b) S'elaborarà un manual de seguretat i salut que serà lliurat a cada persona treballadora i a la incorporació de noves persones treballadores.
- c) Cada centre de treball facilitarà al personal un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. aquest protocol haurà de ser discutit en el comitè de seguretat i salut.
- d) Els delegats i delegades de prevenció tindran a la seva disposició tota la informació per a l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions previstes en la legalitat, i especialment les de sigil professional, confidencialitat i intimitat.

#### 66.8 Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social

L'elecció d'una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social per part de l'empresa s'efectuarà prèvia consulta i informe de la representació unitària de les persones treballadores.

- a) Les mútues hauran de garantir la confidencialitat de les dades del personal, de manera que només tingui accés a elles la persona treballadora interessada, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.
- b) Quan a la persona treballadora se li hagi de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica i segons la legislació vigent.
- c) Quan l'empresa atorga el control de la incapacitat temporal per malaltia comuna, risc per l'embaràs, etc, a les mútues, aquestes assumiran totes les despeses de desplaçaments de les persones treballadores.

#### 66.9 Seguretat i salut laboral de la treballadora embarassada, part recent o en període de lactància natural

La seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància natural serà d'acord a l'establert en el títol III de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i a la resta de normes que s'incorporin al respecte.

L'avaluació dels riscos a que es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn, de treball a torns en funció del que digui l'avaluació de riscos.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues col·laboradores de la Seguretat Social amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. La part empresarial haurà de determinar, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores, el mapa amb la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

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

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

Allò disposat en els anteriors paràgrafs d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a la part empresarial justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

#### 66.10 Exoneració de realitzar jornada complementària d'atenció continuada

Quedaran exonerades de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i el personal quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del metge de l'entitat gestora i/o col·laboradora que gestioni les incapacitats temporals. En cas que la causa d'exoneració sigui per problemes psíquics i/o conductes addictives l'informe haurà de ser emès pel programa d'atenció integral del metge malalt (PAIMM).

Les persones treballadores majors de 50 anys, podran quedar voluntàriament exonerades de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada amb un preavis a la direcció del centre de 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. No obstant, la direcció del centre podrà prorrogar l'obligatorietat de realitzar l'esmentada jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada amb la plantilla pròpia del centre, en tant no sigui possible la contractació de personal per cobrir els mòduls de guàrdia de la persona treballadora que hagi de ser rellevada.

Excepcionalment, sempre i quan les necessitats del servei ho justifiquin, la direcció del centre podrà perllongar la situació de pròrroga fins que sigui possible la cobertura dels mòduls de guàrdia que quedin sense cobrir. Aquest perllongament de la pròrroga tindrà la consideració de modificació substancial de les condicions de treball i s'haurà de tramitar d'acord amb el que estableix l'article 41 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i s'aplicarà l'increment en el preu/hora establert per al personal que opti per no exercir el dret d'exoneració. El personal que opti per no exercir el dret de exonerar-se de les guàrdies per raó d'edat veuran incrementats els imports de l'hora de guàrdia en un 10%.

#### 66.11 Plans d'emergència o plans d'autoprotecció

a. En totes les empreses s'elaborarà un pla d'emergència o un pla d'autoprotecció a totes aquelles empreses afectades pel Decret 30/2015, de 3 de març, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció i es fixa el contingut d'aquestes mesures.

- b. Els plans d'emergència o plans d'autoprotecció es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de persones treballadores de l'empresa.
- c. Es constituïran els equips necessaris de primera i segona intervenció, si s'escau, entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.
- d. Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.
- e. S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres amb presència dels cossos de seguretat sempre que sigui possible i necessari. Aquelles empreses afectades pel Reial Decret 393/2007, de 23 de març, pel qual s'aprova la Norma Bàsica d'Autoprotecció dels centres, establiments i dependències dedicats a activitats que puguin donar origen a situacions d'emergència o el Decret 30/2015, de 3 de març, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, i es fixa el contingut d'aquestes mesures, o normatives que els substitueixin, hauran, per tal d'avaluar els plans d'autoprotecció i assegurar l'eficàcia i l'operativitat dels plans d'actuació en emergències, de realitzar simulacres d'emergència, amb la periodicitat mínima que fixi el pla, i en tot cas, almenys una vegada a l'any avaluant-ne els resultats.

La realització de simulacres, totals o parcials, podrà ser amb mobilització de mitjans personals propis o aliens o bé de despatx, tal i com s'estableix a l'article 13 del Decret 30/2015, de 3 de març, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, i es fixa el contingut d'aquestes mesures.

#### 66.12 Protecció del personal especialment sensible a determinats riscos.

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

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

En base a allò establert a l'article 14.5 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no haurà de recaure de cap manera sobre les persones treballadores.

#### 66.13 Comissió paritària sectorial de seguretat i salut

Es constituirà una comissió paritària sectorial de seguretat i salut en l'àmbit del present Conveni, composta pels representants de les organitzacions sindicals i de les associacions empresarials signants del Conveni.

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

- a) Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys a la salut i implantació de l'activitat i les gestió preventives en l'àmbit del present Conveni.
- b) Elaborar propostes d'actuació per a poder portar a terme accions que actuïn sobre els dèficits i problemes detectats.
- c) Elaborar plans d'actuació per a les empreses d'alta accidentabilitat del sector.
- d) Elaborar plans de formació específica per al personal.
- e) Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació i prevenció de la salut reproductiva.
- f) Mediar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball a petició de les parts.
- g) Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques al Govern de la Generalitat per a portar a terme plans d'actuació.
- h) En el marc del present Conveni les parts es podran dotar d'assessors amb la finalitat de poder portar a terme les funcions anteriorment indicades.
- i) Elaborar un estudi de les càrregues de treball de cada un dels grups professionals d'aquest Conveni.
- j) Demanar les dades de sinistralitat del sector al departament que correspongui.

Els membres d'aquesta comissió elaboraran un reglament intern de funcionament.

Les entitats afectades per aquest Conveni vetllaran per l'aplicació amb la màxima celeritat d'aquells protocols establerts per les autoritats competents en vigilància de la salut de les persones

treballadores, especialment en casos de pandèmia o similars, actuant totes les persones treballadores amb la màxima diligència en el seu compliment.

Interpretació de la CP (Acta 29– 24/04/2025):

- 1. La Comissió paritària sectorial de Salut Laboral no s'estableix com a òrgan de consulta, motiu pel qual no hi ha cap adreça de contacte directe previst en el conveni, sent les seves competències les recollides a l'art 66.13**
- 2. El conveni col·lectiu no regula les ràtios d'infermeria a cap dels centres que formen part de l'àmbit funcional del conveni.**

## Capítol 10. Contractació

### Article 67. Contracte formatiu en alternança

El contracte formatiu en alternança, tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, i es regirà pel que disposa l'article 11.2 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment.

### Article 68. Contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

El contracte per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà pel que disposa l'article 11.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- La retribució serà com a mínim el 80% del salari fixat en aquest Conveni per a una persona treballadora que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.
- No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal que hagi finalitzat el seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.
- La comissió paritària del present Conveni podrà identificar les ocupacions susceptibles d'aquesta modalitat contractual.

- d. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de persones treballadores del grup corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més persones treballadores.

#### Article 69. Contractes per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció es regirà pel que disposa l'article 15.2 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. En aquells casos en els quals les circumstàncies de la producció es deguin a l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix i sempre que no responguin als supòsits inclosos a l'article 16.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Es considerarà que es produeixen aquests desajustos en els supòsits d'absències per vacances, permisos retribuïts o no retribuïts, llicències, compensacions horàries i descansos que s'hagin de cobrir.

La durada màxima d'aquest contracte serà d'1 any en un període de referència de 18 mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

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

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

L'empresa, en l'últim trimestre de cada any, haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests tipus de contractes.

- c. Sense perjudici de l'anterior, les persones treballadores que en un període de 24 mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per a al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de fixes.

- d. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment. Així mateix, adquirirà la condició de fixe, la persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes de circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

#### Article 70. Contractes de substitució

El contracte de substitució es regirà pel que disposa l'article 15.3 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball. El contracte haurà d'identificar a la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el de la persona treballadora substituïda o el d'una altra persona treballadora de l'empresa que passi a exercir el lloc d'aquella.

En tal supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

- b. Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el Conveni Col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.
- c. El contracte de substitució podrà ser també celebrat per les entitats privades per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.
- d. Les entitats del sector públic podran subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva en els termes establerts per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

## Article 71 . Disposicions comuns als contractes per circumstàncies de la producció i als contractes de substitució

- a. Els contractes realitzats incomplint el que estableixen aquests articles del Conveni adquiriran la condició de fixes, o indefinits no fixes si es tracta d'una entitat del sector públic.
- b. També adquiriran la condició de fixes les persones treballadores amb contractes temporals que no haguessin estat donades d'alta en la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova.
- c. L'empresa haurà d'informar a les persones amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a les altres persones treballadores. Aquesta informació podrà facilitar-se mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant altres mitjans, que assegurin la transmissió de la informació. Aquesta informació serà traslladada, a més, a la representació legal de les persones treballadores.
- d. Als efectes d'allò establert a l'article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, les empreses afectades per aquest Conveni que estiguin obligades a contractar persones amb discapacitat, podran acollir-se, de forma total o parcial, a l'aplicació d'alguna de les mesures substitutòries, alternativament o simultàniament, que es regulen al Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat i al Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i d'elles mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment, que regula el compliment alternatiu de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat, sense que en cap cas aquest acolliment pugui comportar, de forma directa o indirecta, l'extinció de les relacions laborals prèviament existents a l'empresa.
- e. Les empreses facilitaran l'accés efectiu d'aquestes persones treballadores a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació, a fi de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

## Article 72. Contractes a temps parcial

72.1. El contracte de treball a temps parcial es regirà per les regles següents:

1. El personal a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet i se'l respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la llei. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts de manera

proporcional en funció del temps treballat. Naturalment, si una persona treballadora ha estat contractada per prestar serveis els caps de setmana no podrà gaudir del descans mínim de dos diumenges al mes previst a l'article 21.3 del Conveni.

2. Les empreses vetllaran per l'accés efectiu del personal a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que el personal a temps complet.
3. En cas que la jornada diària sigui inferior a la del personal a temps complet i es realitzi de forma partida serà possible efectuar com a màxim dues interrupcions de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al comitè d'empresa.
4. S'estableix que en el supòsit que, d'acord amb l'empresa i la persona treballadora, una persona treballadora amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'una persona treballadora que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i, en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.

La persona treballadora tindrà dret a consolidar l'ampliació de jornada en els mateixos supòsits que s'adquireix la condició de persona treballadora fixa en cas d'haver estat prestant serveis mitjançant contractació temporal d'acord amb l'article 15.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i sempre respectant un procediment que compleixi els principis de publicitat, concurrència, mèrit i capacitat en aquells centres que, per la seva naturalesa jurídica, així vingui establert per Llei.

5. De conformitat amb l'article 12.4.e) 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, les persones treballadores a temps parcial indefinit, que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa cada any natural següent. L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquella persona treballadora que, dins dels sol·licitants, sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa, tenint preferència el personal de l'empresa respecte del personal extern i respectant-se en qualsevol cas el que estableix l'article 18

del Conveni Col·lectiu. En aquest sentit, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior han de ser preses en consideració, en la mesura que sigui possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

En aquells centres que, per la cobertura de contractes indefinits o per la mobilitat de persones treballadores amb contracte a temps parcial fix, tinguin establert un procediment que compleixi els principis de publicitat, concurrència, mèrit i capacitat, el personal a temps parcial temporal que hi vulgui accedir haurà de concórrer a la corresponent convocatòria pública i d'acord amb les seves bases.

6. Els canvis de jornada es comunicaran a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.

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

1. Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals de mitjana en còmput anual.
2. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries objecte del contracte.
3. Les empreses només podran exigir la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb la persona treballadora de forma individual.
4. La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades, amb un preavis de 5 dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.
5. El pacte d'hores complementàries quedarà sense efectes per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavis de quinze dies, un cop complert un any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les següents circumstàncies:
  - a) L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.6 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
  - b) Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
  - c) Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
6. Sens perjudici del pacte d'hores complementàries, 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

benentès que la negativa de la persona treballadora a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

7. 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.
  8. La direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:
    - 8.1. Dins de cada any natural i primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la Direcció en funció de les necessitats del centre.
    - 8.2. En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.
  9. El personal a temps parcial que realitzi hores complementàries, voluntàries i obligatòries, 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. L'empresa té l'obligació de consolidar aquesta jornada sol·licitada en un termini no superior al mes de la sol·licitud de la persona treballadora.
- 72.3. 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.
- 72.4. Mensualment, les empreses facilitaran 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 72. bis. Contracte fix discontinu

El contracte fix discontinu estacional i el de prestació intermitent es regiran pel que disposa l'article 16 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. El contracte serà per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral: la durada del període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària, dins d'un o diversos dels períodes en el contracte individual, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.
- b. Donades les peculiaritats de les activitats incloses en l'àmbit funcional del present Conveni es fa necessari regular la modalitat contractual de fix discontinu a jornada completa i a temps parcial en el sector de la sanitat concertada.

c. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu, ja sigui estacional o de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats, hauran de ser cridades en els períodes consignats en els respectius contractes individuals, assenyalant-se en cadascun d'ells les dades estimades d'inici i fi de la crida, podent-se de comú acord prorrogar el període originari fins uns dies després de la data fi assenyalada. Amb 5 dies d'antelació al període de crida, caldrà informar a la persona treballadora de la data certa en la que iniciarà l'activitat, als efectes que pugui planificar i conciliar la seva vida laboral i familiar.

d. Totes les persones treballadores amb contracte fix discontinu, independentment de la seva data d'ingrés en l'empresa com a tal, seran requerides per prestar serveis, dins del període o dels períodes establerts en el seu contracte, en funció de les càrregues de treball i en les jornades i/o horaris necessaris per a la cobertura d'aquestes.

A aquest efecte l'empresa confeccionarà el cens de crida de les persones treballadores amb contracte fix discontinu de cada centre de treball.

Per tant, la crida no es realitzarà alhora per a totes les persones treballadores, sinó de manera gradual i en funció de les necessitats de l'empresa i de l'activitat o funció. L'ordre de crida es regirà dins de cada grup professional i atesa la disponibilitat concertada al contracte de treball i segons els criteris establerts a cada centre de treball, que necessàriament haurà de respectar la preferència establerta a l'article 18.4 del Conveni.

e. La crida s'efectuarà mitjançant el correu electrònic de l'empresa consignat degudament al contracte individual i amb una antelació mínima de cinc dies a l'adreça de correu electrònic facilitada per la persona treballadora segons les dades aportades en la contractació electrònica o per qualsevol altre mitjà consensuat per les parts, que garanteixi que la notificació s'ha realitzat amb suficients garanties. Aquesta crida haurà concretar la data d'incorporació i la possible data fi, el centre de treball, el torn i l'horari. La persona treballadora és responsable d'informar a l'empresa de qualsevol canvi en les dades de contacte per a l'enviament de la citada comunicació.

f. En els casos de faltar a la convocatòria per causes degudament justificades davant l'empresa, notificades dins del termini i en la forma, conservaran el seu dret de crida fins el proper període de prestació de serveis segons el que s'hagi indicat en el seu contracte de treball.

La incapacitat temporal de la persona treballadora no serà un obstacle per a la seva contractació i alta en l'empresa durant el període que s'ha consignat en el contracte de treball com estimat, sempre que el professional contesti a la convocatòria i informi degudament de la situació per fer possible la seva contractació. No obstant, la persona treballadora podrà optar per justificar

la seva impossibilitat d'incorporació a causa de la incapacitat temporal i conservar el dret de crida per al període següent.

Durant la vigència d'aquest Conveni la persona treballadora no perdrà el dret a ser cridada per al següent període assenyalat al contracte si justifica, en el termini de resposta a la crida, que està treballant per a una altra empresa o entitat. Si la negativa persisteix en les dos períodes següents de crida que consta en el contracte i pel mateix motiu (prestació de serveis per a un tercer), s'entendrà que desisteix del contracte.

- g. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu tindran els mateixos drets que les persones amb contractes de durada indefinida ordinària, sense perjudici de les particularitats específiques de la modalitat contractual en matèria de suspensió i extinció del contracte. Tals drets seran reconeguts de manera proporcional, en funció del temps efectivament treballat, quan siguin de contingut econòmic, com les indemnitzacions derivades de la finalització del contracte, o correspongui en atenció a la seva naturalesa i/o jornada.
- h. Les persones amb contractes fixos discontinus podran exercir les accions que procedeixin en cas d'incompliments relacionats amb la crida, iniciant-se el termini per a la interposició de la demanda des del moment que la coneguessin o des del moment que es produeixi la falta d'aquest, segons les dades i compromisos assolits en cadascun des contractes individuals de treball.
- i. L'empresa, per centre de treball, haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores dels citats centres, un calendari amb les previsions de crida anual, presentat amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, o en el seu cas, semestral. Així mateix, haurà de traslladar les dades de les altes efectives de les persones amb contracte fix discontinu una vegada es produeixin.
- j. L'empresa haurà d'informar les persones amb contracte fix discontinu i a la representació legal de les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari, de manera que aquelles puguin formular sol·licituds de conversió voluntària, de conformitat amb els procediments que s'estableixin a l'empresa.
- k. La comissió d'ocupació analitzarà l'aplicació pràctica de la figura del contracte fix discontinu per a proposar millores en la seva regulació a instància de qualsevol de les parts.

### Article 73. Procediment d'acollida

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració de les persones treballadores nou-contractades, cada institució o centre afectat per aquest Conveni elaborarà un protocol d'acollida adreçat al personal de nova incorporació que haurà de contemplar un manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, haurà d'incloure informació sobre:

1. Informació i distribució física dels edificis, indicant els principals serveis i instal·lacions en el lloc de treball.
2. Documentació relativa a la normativa interna general de prevenció de riscos laborals aprovada en el centre de treball.
3. Organigrama del centre.
4. Informació específica de les funcions a desenvolupar:
5. Descripció enunciativa i no limitativa de les funcions en el lloc de treball.
6. Manual de procediments, si n'hi ha.
7. Recull de procediments operatius, si hi són, a utilitzar per a les persones treballadores per a un correcte desenvolupament de les seves funcions (protocols, plans de cures, etc.).
8. Relació dels grups de treball i comissions en funcionament en cada servei o àrea de referència.
9. Recull de la normativa de funcionament intern (horaris, fulls informatius, etc.).
10. Informació específica de prevenció de riscos laborals relativa al seu grup professional.

El manual d'acollida podria ser substituït per qualsevol altre instrument de base tecnològica que assoleixi els mateixos objectius.

Informació sobre el tractament de les dades personals de les persones treballadores.

L'empresa informarà a les persones treballadores:

1. De l'existència del fitxer en el que quedaran recollides les seves dades personals.
2. De l'obligatorietat de facilitar-les i mantenir-les actualitzades.
3. De les conseqüències disciplinàries que pot comportar la falsedat de les dades subministrades.
4. De la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i transportabilitat en cas de canvi d'empresa.
5. Del responsable del fitxer.
6. La informació que es facilitarà en el moment de la contractació no eximeix a l'empresa de sol·licitar el consentiment exprés de la persona treballadora quan pretengui donar un tractament a les dades no relacionat amb la prestació laboral.

El procés d'acollida inclourà la transmissió de tota la informació que s'estableixi com a necessària, amb la finalitat que les persones treballadores tinguin coneixement de les característiques pròpies de la prestació de serveis en el sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya, de la cultura i valors propis de la institució, la seva estructura i organització, i també la relativa a les seves condicions laborals i professionals.

## **Capítol 11. Condicions i procediments per a la no aplicació de les condicions establertes en el Conveni**

### Article 74. Procediment per a la no aplicació de les condicions establertes en el Conveni

La inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni Col·lectiu s'haurà d'articular en funció del que estableixi la normativa vigent en cada moment, que actualment ve contemplada a l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, respectant les prescripcions que al respecte venen assenyalades en el present Conveni i en concret les que s'estableixen a l'article 13.1.4 del present Conveni, en relació a les funcions de la comissió paritària respecte a aquesta matèria.

## **Capítol 12. Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional**

### Article 75. Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

#### Primer. Introducció

Les entitats del SISCAT tenen en llurs professionals el seu capital principal. En conseqüència, per tal d'aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la prestació de serveis de les empreses incloses dins l'àmbit del Conveni Col·lectiu i per aconseguir empreses amb visió de futur, que assoleixin l'estabilitat de llurs professionals i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial a la gestió de persones.

En aquest sentit el marc d'incentivació, promoció i desenvolupament professional que es pacta ha de permetre que les entitats de l'àmbit del Conveni Col·lectiu incorporin un model de gestió integrada de persones que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la seva importància en l'organització.

El marc d'aplicació d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional recull:

- a. Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.
- b. Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin, a través de la corresponent avaluació, reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb una traducció retributiva complementària.

- c. Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també, a través de l'avaluació, reconèixer el valor afegit aportat per llurs professionals, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb una retribució complementària.

Dins aquest marc global, la direcció dels centres establiran mecanismes facilitadors per al desenvolupament d'aquest sistema.

Segon. Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups professionals

- a) Voluntarietat. El personal participarà voluntàriament en el sistema a partir de l'accés al nivell B i en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori per a la persona treballadora, en els terminis establerts a cada institució. El nivell A s'aplicarà automàticament i d'ofici per les empreses en el moment que la persona treballadora acumuli el temps mínim d'experiència necessària requerit a cada grup professional.
- b) Avaluació. La persona treballadora serà avaluada cada vegada que demani un canvi de nivell en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del seu compromís (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional i la formació continuada. Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

A cada centre o institució s'establirà una comissió d'avaluació amb caràcter paritari per a tots els grups professionals nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. En el cas de la representació del personal, les persones nomenades seran necessàriament personal del grup 1.2 (quan s'avalui al personal del grup 1.2) i personal del grup 2.2 (quan s'avalui al personal del grup 2.2) i personal dels grups 3 al 7 (quan s'avalui al personal d'aquests grups).

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

La previsió de que en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per a accedir i/o progressar en el nivell de SIPDP.

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

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament i la seva funció és l'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en els nivells del SIPDP i SIP.

La comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professional assolits, llevat dels que tenen la consideració de consolidables. Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que la persona treballadora entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o bé estigui motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la comissió paritària del conveni, o en el seu cas a la jurisdicció social.

Interpretació de la CP (Acta 10 – 21/11/2023): **La comissió paritària es remet al que estableix l'article 75, punt segon, lletra b: La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.**

**La previsió de que en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per a accedir i progressar en el nivell de SIPDP.**

Interpretació de la CP (Acta 27 – 20/02/2025): **1. Sí, a cada centre o institució s'establirà una Comissió d'avaluació amb caràcter paritari per a tots els grups professionals nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa segons estableix l'article 75, punt segon, lletra b.**

**2. Sí, els criteris de la carrera professional han de ser establerts per la Comissió d'avaluació. Aquesta comissió es remet a la resposta ja donada a l'acta 10, de 21 de novembre de 2023, consulta 42 en la qual resolíem: La comissió paritària es remet al què estableix l'article 75, punt segon, lletra b: la comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni. La previsió de què en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per a accedir i progressar en el nivell de SIPDP.**

#### c) Portabilitat

El nivell assolit de progrés en el SIPDP i el SIP en un determinat centre o nivell assistencial d'origen serà reconegut des del moment inicial de la seva contractació pels altres centres del mateix o altre nivell assistencial de destí quan contractin ex-novo a un/una professional d'acord amb els següents criteris:

1. Amb caràcter general el nivell de carrera assolit per la persona treballadora en un hospital d'un determinat nivell serà reconegut per tots els hospitals d'aquell mateix nivell i els hospitals de nivell inferior.
2. Addicionalment cada hospital podrà establir una taula de portabilitat de forma que reconegui la carrera assolida a professionals provinents d'hospitals de nivell inferior si considera que l'exigència

per a la seva obtenció la fan tributària de l'equiparació. Aquesta taula de portabilitat de cada centre serà pública però tindrà caràcter variable en funció de les circumstàncies i la inclusió o exclusió de centres que cada hospital determini tenen carreres equiparables.

3. A aquests efectes el centres monogràfics (nivell 7) tindran la consideració d'hospital de Nivell 5.
4. El nivell de carrera assolit en un centre d'atenció primària, en un centre sociosanitari o en un centre de salut mental serà reconegut per altres centres d'aquests mateixos nivells assistencials i/o complexitat que apliquen el Conveni. El nivell assolit en el SIPDP/SIP en qualsevol hospital del SISCAT o el sistema equivalent del Sistema Nacional de Salut, amb independència del seu nivell, serà reconegut pels centres d'atenció primària, centres sociosanitaris o centres de salut mental, llevat que aquests formin part d'una organització hospitalària i el seu model de SIPDP o SIP aplicat sigui el mateix que el de l'hospital, cas en el qual s'aplicarà el regim general establert als apartats precedents.
5. Els nivells d'estructura i complexitat dels hospitals del SISCAT són els que consten a la memòria justificativa respecte als paràmetres que han de regir la contractació de l'atenció hospitalària i especialitzada, que s'adjunta com annex 2 al present Conveni o, en el seu cas, les successives actualitzacions.
6. En el cas de professionals provinents de centres del Sistema Nacional de Salut d'altres comunitats autònomes, atès que no hi ha un sistema anàleg de classificació, el reconeixement del nivell de carrera es consensuarà entre les parts. En cas de discrepància s'eleva a la comissió paritària.
7. La portabilitat regulada en aquest article tindrà efectes per a les contractacions efectuades a partir de la signatura del Conveni.

En els casos en els que no es reconegui la portabilitat del nivell de carrera assolit al centre d'origen des del moment inicial de la contractació, l'accés a aquell nivell es podrà sol·licitar per la persona interessada als sis mesos de la seva incorporació.

### **Interpretació de la CP (Acta 33 – 22/09/2025): Per a concedir la portabilitat del nivell A ho hagués hagut de demanar i acreditar abans d'iniciar la relació laboral?**

No, el Conveni col·lectiu no ho estableix.

- d) A tot el personal que compleixi els requisits per a accedir a qualsevol nivell de la carrera se l'ha de reconèixer i retribuir, amb independència del tipus de contracte laboral que tingui (indefinit o temporal)
- e) Permanència. Els nivells A, B i C són consolidables. L'assoliment del nivell D no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

- f) Retribució. S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.
- g) Prestació efectiva de serveis. S'ha de considerar la prestació efectiva de serveis desenvolupada durant tota la relació contractual, sense computar els períodes intermedis entre contractes, en els quals no s'ha desenvolupat prestació de serveis. Pel que fa al personal amb contracte a temps parcial, s'hauran de comptabilitzar tots els períodes contractats i treballats amb independència de la jornada que estigués fixada en el contracte.

Es considera que no interrompen la prestació de serveis a què fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

1. Els permisos retribuïts regulats a l'article 42 del Conveni.
2. L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent o cura de familiars de l'article 44 del Conveni i l'excedència especial per transició de gènere de l'article 44.bis del Conveni.
3. La situació d'incapacitat temporal.
4. La suspensió del contracte segons les causes dels següents articles 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:
  - a. 45.d Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
  - b. 45.e Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.
  - c. 45.i Força major temporal
  - d. 45.j Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
  - e. 45.l Exercici del dret de vaga
  - f. Decisió de la treballadora que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.
- h) Absorció i compensació. Amb l'excepció a què es fa referència al paràgraf següent, els complements retributius que s'estableixen per a cada nivell absorbiran i compensaran les millores econòmiques superiors a les establertes en el Conveni Col·lectiu que pugui tenir cada persona treballadora. Això amb independència de la denominació, origen, caràcter i quantia de dites millores i, fins i tot absorbiran complements de responsabilitat o comandament no lligats a llocs de treball de responsabilitat o comandament, que tinguessin com a objecte el reconeixement professional.

Únicament no seran absorbibles les millores que pugui tenir la persona treballadora referides a aquells complements salarials tipificats en el Conveni que retribueixin condicions especials de lloc de treball i que són: plus dissabte, plus diumenge, plus festiu, plus festiu especial, plus nocturnitat, complement de responsabilitat, supervisió o comandament, guàrdies presencials i guàrdies localitzables i aquelles altres millores de complements retributius que hagin estat pactades col·lectivament per escrit amb el comitè d'empresa.

- i) El sistema de promoció, incentivació i desenvolupament pactat en aquest document no serà d'aplicació en aquells centres que en tinguin establert un altre amb un mínim de dos anys d'antiguitat.
- j) El sistema tindrà caràcter genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.
- k) En cas de canvis ascendents de grup professional, la persona mantindrà el complement retributiu corresponent al nivell assolit en el grup professional de procedència fins que assoleixi en el nou grup professional un determinat nivell que permeti igualar o superar el complement retributiu assolit en el grup professional de procedència.

Tercer. Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 1 i 2

#### 1.1. Avaluació.

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

- a) Activitat assistencial.
- b) Aportacions des de la participació i la implicació.
- c) Aptituds.
- d) Formació continuada.
- e) Docència i/o investigació.

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

#### 1.2. Estructura per nivells.

S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti al personal dels grups 1.2 i 2.2 ésser identificat tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social, professional i científic. Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball. Es reconeixerà l'excel·lència amb un quart nivell (D).

### 1.3. Àmbit personal.

#### 1.3.1 Personal del grup 1.2

Podrà participar en el sistema, amb els requisits que es puguin establir, tot el personal del grup 1.2. del Conveni Col·lectiu (metgesses i metges, biòlegs i biòlogues, farmacèutiques i farmacèutics, psicòlegs i psicòlogues, odontòlogues i odontòlegs.....) de Nivell III i Nivell II amb una experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut de cinc o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas del personal sense titulació d'especialista.

S'inclou expressament el personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

#### 1.3.2. Personal del grup 2.2

Podrà participar en el sistema, amb els requisits que es puguin establir, tot el personal del grup 2. 2 del Conveni Col·lectiu (infermeres i infermers, llevadores, fisioterapeutes, treballadores i treballadors socials, dietistes, optometristes...)

S'inclou expressament el personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

### 2. Components bàsics del sistema.

#### 2.1. Accés general.

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal en els terminis establerts a cada institució, excepte el nivell A, que s'acreditarà de manera automàtica sense que sigui necessari haver de sol·licitar l'accés.

En el moment de la sol·licitud, el personal dels grups 1.2 i 2.2, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos que no ostentin algun nivell de SIPDP es podrà sol·licitar per la persona interessada als dotze mesos de la seva incorporació.

#### 2.2. Característiques dels nivells.

##### 2.2.1 Personal grup 1.2

Els nivells es denominaran: A, B, C i D.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- a. 1 any amb títol d'especialista o 5 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.

Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024): **Per una persona treballadora del Grup 1.2 caldrà tenir en compte tota l'experiència de la persona treballadora que hagi prestat serveis als centres del Sistema Nacional de Salut . Per tant, els anys de permanència al nivell A, per accedir al nivell B, no tenen per què ser en el mateix centre sempre i què acreditati, amb la suma de la totalitat a qualsevol dels centres indicats, els anys requerits per passar de nivell.**

- b. 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- c. 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- d. 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

#### 2.2.2 Personal grup 2.2

Els nivells es denominaran A, B, C i D.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- a. 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT ((Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.

Interpretació de la CP (Acta 17 – 16/05/2024): **Per una persona treballadora del Grup 2.2 caldrà tenir en compte tota l'experiència de la persona treballadora que hagi prestat serveis als centres del Sistema Nacional de Salut. Per tant, els anys de permanència al nivell A, per accedir al nivell B, no tenen per què ser en el mateix centre sempre i què acreditati, amb la suma de la totalitat a qualsevol dels centres indicats, els anys requerits per passar de nivell.**

- b. 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- c. 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- d. 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

No obstant l'anterior, l'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni:

- a) A l'accés automàtic al nivell A del SIPDP, sense necessitat d'haver de sol·licitar l'accés, pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució en la qual la infermera o l'infermer especialista estiguin contractats.

Interpretació de la CP (Acta 34 – 30/10/2025): **Sí, aquest és un dels casos inclosos dins del supòsit del art 75, apartat tercer, punt 2.2.2, “l'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni a: L'accés automàtic al nivell A del SIPDP, sense necessitat d'haver de sol·licitar l'accés, pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució en la qual la infermera o l'infermer especialista estiguin contractats” (la persona treballadora ostenta el títol d'especialista i acredita un any de prestació de serveis posterior a l'obtenció del títol).**

b) Per a aquelles i aquells professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per a accedir als següents nivells es rebaixarà en un any. Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat, però només es podrà utilitzar-la una sola vegada per especialitat.

#### 2.2.3 Permanència en el nivell per als grups 1.2 i 2.2.

La permanència o no en el nivell es produirà:

Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.

Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària de les persones treballadores.

#### 2.3. Requisits d'accés per a cada nivell.

##### 2.3.1 Personal grup 1.2

###### A. Per al nivell A.

Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.

a) Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.

###### B. Per al nivell B, C i D.

a) Tindrà accés el personal especialista titulat que acrediti la permanència mínima per nivell establerta en el punt 2.2.1. A aquests efectes, quedaran equiparats i equiparades com a especialistes titulats, els biòlegs i les biòlogues que hagin obtingut la qualificació de biòlegs especialistes en anàlisis clíniques, títol aprovat per la Junta General del Col·legi Oficial de Biòlegs en data 26 de setembre del 1992.

Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivell B i C.

**Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024): L'exoneració es refereix a la permanència mínima en els nivells A i B i que permetrien accedir als nivells B i C.**

### 2.3.2 Personal grup 2.2

A. Per al nivell A.

- a) Acreditar 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.
- b) Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.

B. Per als nivells B, C i D.

- a) Tindrà accés el personal del grup 2.2 que acrediti la permanència mínima per nivell establerta en el punt 2.2.2. Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivells B i C.

**Interpretació de la CP (Acta 20 – 03/07/2024): L'exoneració es refereix a la permanència mínima en els nivells A i B i que permetrien accedir als nivells B i C.**

### 2.4. Retribució.

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons taules de l'annex 8. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

L'aplicació d'aquest sistema de nivells dintre dels grups professionals 1.2 i 2.2 deroga qualsevol altra denominació i sistema de nivells que poguessin existir als centres afectats per aquest conveni.

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

S'estableix un sistema d'incentivació i promoció per als grups 3, 4, 5, 6 i 7, amb els següents nivells i requisits:

#### 1. Nivells:

**Nivell A:** S'accedirà automàticament, sense necessitat d'haver de sol·licitar l'accés, si la persona acredita 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut. La retribució serà en funció del contracte vigent en el moment del reconeixement.

**Nivell B:** Per a accedir a aquest segon nivell la persona treballadora haurà de complir els requisits següents:

- a) Sol·licitud de la persona interessada.

- b) 6 anys de permanència en el nivell A
- c) Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, plans d'igualtat, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents:

Grups 3, 4, 5 i 6.1: 100 hores.

Grups 6.2 i 7: 50 hores.

La formació haurà d'haver estat realitzada durant el temps de permanència en el nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada per la persona treballadora pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en centre de formació homologat oficialment, impartida per una entitat patronal sanitària, en una universitat, en un col·legi professional i la impartida pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la formació continua, i tingui relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria d'igualtat. La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs. La formació podrà ser realitzada tant de manera presencial com a distància, sense que existeixi cap impediment per al reconeixement de les hores de formació del curs, sempre que la formació sigui impartida i certificada per una entitat o institució amb els requeriments establerts a l'anterior paràgraf.

Nivell C: Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- a) Sol·licitud de la persona interessada.
- b) Estar en possessió del títol acadèmic o certificat de professionalitat requerit en el seu lloc de treball, que habiliti per a realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- c) 7 anys de permanència en el nivell B.
- d) Acreditar la realització durant el període de permanència en el nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria d'igualtat. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts per al nivell B.

Grups 3, 4, 5 i 6.1: 100 hores.

Grups 6.2 i 7: 80 hores.

Nivell D: Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- a) Sol·licitud de la persona interessada.

- b) Estar en possessió del títol acadèmic o certificat de professionalitat requerit en el seu lloc de treball, que habiliti per a realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- c) 9 anys de permanència en el nivell C.
- d) Acreditar la realització durant el període de permanència en el nivell C, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria d'igualtat. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts per al nivell B.

Grups 3, 4, 5 i 6.1: 120 hores.

Grups 6.2 i 7: 100 hores.

Amb caràcter exclusiu per a aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació exigides per a cada nivell incloguin les necessàries per a la consecució del títol reglat habilitant o el certificat de professionalitat. Aquestes hores només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

## 2. Retribucions.

Cada nivell del SIP, per jornada ordinària completa, serà retribuït amb el següent complement de caràcter anual, abonat en 12 mensualitats, segons s'estableix a l'annex 9.

Nivell A: 5 per cent del salari base

Nivell B: 8 per cent del salari base

Nivell C: 10 per cent del salari base

Nivell D: 12 per cent del salari base

Els percentatges de cada nivell absorbeixen els dels anteriors. No són, per tant, acumulables.

## Capítol 13

### Article 76. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere i/o víctimes de violències sexuals

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere i/o víctimes de violències sexuals tenen dret:

- a) A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral. També tindran dret a realitzar el seu treball totalment o

parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i, en cas de desacord amb l'empresa, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

- b) Dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball, quan es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer-ne efectiva la protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a les persones treballadores les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial entre sis i dotze mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupaven anteriorment les persones treballadores.

Acabat aquest període, les persones treballadores podran optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior, la continuïtat en el nou, decaient en aquest cas l'obligació de reserva, o l'extinció del contracte, percebent una indemnització de vint dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats.

- c) A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el jutge prorrogui la suspensió, una o varies vegades, amb els límits establerts per la normativa.
- d) A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

Les situacions de violència de gènere i violències sexuals exercides sobre les treballadores que donen lloc als drets laborals regulats en aquest article s'acreditaran mitjançant un informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats en igualtat i contra la violència de gènere, o dels serveis d'acollida destinats a les víctimes de violències sexuals de l'administració pública competent, o per qualsevol altre títol, o de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, en els casos objecte d'actuació inspectora; per sentència recaiguda en l'ordre jurisdiccional social o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui

previst a les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos, d'acord amb el que disposa l'article 37 de la Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual.

Les dades personals, tant de les víctimes com de terceres persones, contingudes en els documents esmentats seran tractades amb les garanties establertes a la normativa de protecció de dades personals.

#### Article 77. Drets de les persones treballadores víctimes de violència en el lloc de treball.

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

Les empreses elaboraran un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es puguin produir i donaran difusió del protocol a tot el seu personal. Aquest protocol haurà de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències. Els Comitès de seguretat i salut laboral, o comissions multidisciplinars creades específicament en cada centre per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, han d'identificar els riscos o amenaces potencials dels llocs de treball, i dels pacients/usuaris, i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la gerència la cartera de mesures per a reduir els riscos d'agressió.

### Capítol 14.

#### Article 78. Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes

El pla d'igualtat, entès com a procés d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere, constitueix un instrument clau per a implementar mesures que garanteixin la igualtat de tracte i no discriminació per motius de gènere.

L'elaboració de plans d'igualtat respon a l'obligació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, regulada de manera més extensa al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans

d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

A Catalunya, és la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu article quinze on s'estableix l'obligatorietat dels organismes públics d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis.

El procés d'elaboració del pla d'igualtat es basa en tres fases irrenunciables:

1. Compromís i constitució de la comissió d'igualtat a cada empresa, on es faran extensius els objectius del procés, els principis orientadors i el marc conceptual.
2. Diagnosi, on s'analitzaran els àmbits definits a la llei catalana i es treballarà la prioritització d'objectius i mesures amb la comissió d'igualtat.
3. Disseny, on s'elaborarà el pla d'igualtat i el seu pla d'acció i seguiment.

La comissió d'igualtat de cada empresa és un òrgan paritari format al 50% per representants de les persones treballadores i al 50% per representants de l'organització. Es vetllarà perquè la representació sigui paritària també en termes de gènere.

78.1. Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

78.2. Totes les empreses que regeixen les seves relacions laborals pel present Conveni Col·lectiu tenen l'obligació d'elaborar, amb l'ajuda de tècnics experts en el tema si s'escau, i aplicar un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal de les persones treballadores.

El pla d'igualtat es publicarà a la intranet de les empreses i es comunicarà i serà accessible a tot el personal

El pla d'igualtat serà degudament registrat a l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació de les persones treballadores. Una vegada publicat al registre corresponent, es comunicarà a la comissió d'igualtat del Conveni el nº de registre, el títol del pla, la vigència i el nom de l'entitat, i aquesta comissió elaborarà un llistat amb aquestes dades.

Cada empresa destinarà els recursos que siguin necessaris per a desplegar les accions del pla d'igualtat.

### 78.3. Fases del pla d'igualtat

Per a elaborar el pla d'igualtat es constituirà i es mantindrà a cada empresa una comissió d'igualtat amb les competències per al seguiment del pla, l'anàlisi dels àmbits definits que disposi la llei, prioritant els objectius del procés, els principis orientadors i el marc conceptual per a les posteriors mesures

d'acció que la comissió decideixi. La comissió es procurarà reunir un mínim de 2 vegades a l'any de manera ordinària. El pla s'anirà actualitzant en els termes que les parts hagin decidit.

78.3.1. Les fases per a la implantació del pla d'igualtat son les següents:

- a) Constitució de la comissió negociadora. En aquells centres on encara no estigui constituïda la comissió negociadora, aquesta s'haurà de constituir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la signatura del present Conveni.

Pel que fa a la conformació de la comissió negociadora, allà on no hi ha representació legal de les persones treballadores, s'estarà a allò establert a l'article 5 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

- b) Diagnosi. És l'anàlisi detallada, precisa i rigorosa de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a partir de la recollida i examen de dades, indicadors quantitatius i qualitatius relatius a les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles que poguessin existir per a la consecució de la igualtat real i efectiva en el treball. La representació social i empresarial hauran d'emetre, de manera consensuada, un informe de diagnosi que formarà part del pla d'igualtat.

En la fase de diagnosi, es podrà comptar amb la participació de les persones treballadores de l'entitat mitjançant una enquesta o qualsevol altre instrument, per tal de conèixer l'opinió respecte a la seva situació en el lloc de treball i el compliment de les normes en cas de ja existir un pla d'igualtat anterior.

El diagnòstic serà dinàmic i segons la periodicitat acordada per la comissió negociadora del pla d'igualtat s'enviarà a la representació legal de les persones treballadores, segregat per sexe la següent informació:

1. Contractació de professionals per grups i categories.
2. La finalització de contractes per grups i categories.
3. La formació impartida en matèria d'igualtat.
4. L'estadística de peticions en mesures de conciliació.

78.3.2. El contingut mínim de la diagnosi plasmat a l'informe de diagnosi haurà de tractar les següents matèries (Article 7 i Annex del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball o normativa que el substitueixi):

- a) Processos de selecció i contractació;
- b) Classificació professional;

- c) Formació;
- d) Promoció professional;
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial (vid. Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball RD 902/2020);
- f) Exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral;
- g) Infrarrepresentació femenina;
- h) Retribucions;
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe;

Totes les dades hauran d'estar desagregades per sexe i hauran d'abastar tots els llocs de treball, distingint per grups, categories i nivells.

La diagnosi haurà de contenir informació bàsica sobre les característiques, l'estructura organitzativa i l'activitat desenvolupada per cada empresa, i en concret:

- a. Informació sobre la dimensió de l'empresa, història, estructura organitzativa i, en el seu cas, dispersió geogràfica.
- b. Informació desagregada per sexe sobre:
  - 1. Distribució de la plantilla per edat, tipus de relació laboral, tipus de contractació, antiguitat, jornada, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat, nivell de formació, i evolució de la promoció durant els últims anys.
  - 2. Distribució per sexe de la representació de les persones treballadores en relació a la plantilla.
- c. Informació interna i externa sobre la publicitat, la imatge, la comunicació corporativa i l'ús de llenguatge no sexista; així com del compromís amb la igualtat d'empreses proveïdores, subministradores o clientela.
- d. Una referència al procés i metodologia utilitzada per a dur-lo a terme, a les dades analitzades, les dates de recollida de la informació i de realització de la diagnosi i de les persones físiques o jurídiques que han intervingut.

### 78.3.3. Fase de negociació i adopció del pla d'igualtat.

Les parts negociadores estan obligades a negociar de bona fe. S'aixecarà acta de cada sessió de la comissió negociadora, que haurà de ser aprovada i firmada per les parts. Els acords s'aprovaran per majoria de la part social i amb la conformitat de l'empresa.

El text final de l'acord haurà de ser formalitzat per escrit i signat per ambdues parts. Posteriorment es realitzarà la tramitació oficial davant l'Autoritat Laboral pel que fa al registre, dipòsit i publicació oficial.

#### 78.3.4. Contingut mínim del pla d'igualtat.

El pla d'igualtat haurà d'establir com a contingut mínim (Article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball o normativa que el substitueixi):

- a) La determinació de les parts que el subscriuen;
- b) L'àmbit personal, territorial i temporal del pla;
- c) L'informe de la diagnosi de situació de l'empresa o, en el seu cas, de les empreses del grup;
- d) Els resultats de l'auditoria retributiva, amb indicació de la seva vigència i periodicitat;
- e) La definició dels objectius qualitius i quantitius;
- f) La descripció de les mesures concretes, del termini d'execució, la prioritat de les mesures, així com el disseny dels indicadors que permetin determinar l'evolució de cadascuna;
- g) La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat;
- h) Calendari d'actuacions per a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica;
- j) La composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió del pla d'igualtat;
- k) El procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir arran la seva aplicació.

Serà obligatòria l'elaboració d'un protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

#### 78.3.5. Registre

El pla d'igualtat ha de ser sempre inscrit en registre públic. La inscripció en el registre permetrà l'accés públic al seu contingut.

#### 78.3.6. Implantació i aplicació real

El pla d'igualtat s'haurà d'aplicar en els termes acordats per la comissió negociadora de cada empresa o centre de treball. S'ha de garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores i, en el seu defecte, de la pròpia plantilla, a la informació continguda en el pla d'igualtat (article 47 de la Llei

Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes o normativa que el substitueixi).

#### 78.3.7. Seguiment, avaluació i revisió

En el calendari d'actuacions del pla d'igualtat, en cada una de les empreses, ha de constar la periodicitat de les avaluacions sobre el compliment dels compromisos adquirits. Com a mínim hi ha d'haver dues avaluacions durant la vigència del pla, una a la meitat del termini i l'altra a la fase final.

La revisió del pla d'igualtat, que implica la revisió de la diagnosi, pot tenir terminis diferents per matèries o per blocs de matèries, i es pot dur a terme en qualsevol moment per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura. La revisió de la diagnosi vindrà determinada pels resultats del seguiment i avaluació de cada pla d'igualtat.

El pla d'igualtat haurà de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies (article 9 Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball o normativa que el substitueixi).

- a) Quan sigui necessari a tenor dels resultats del seguiment i l'avaluació del pla.
- b) Quan es posi de manifest la falta d'adequació dels requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència davant l'actuació de la Inspecció de Treball.
- c) Quan es modifiqui de manera substancial la plantilla, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius i/o d'altres condicions de treball que hagin estat analitzades a la fase de diagnosi i que hagin vinculat l'elaboració del pla.
- d) Supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

El pla podrà ser modificat per acord de la comissió negociadora de cada centre de treball o empresa.

#### 78.4. Objectius d'eliminació de desigualtat

78.4.1 Objectius transversals per a l'eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes.

A tal efecte s'establiran mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials

existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.

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

78.4.2. Objectius específics per l'eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes.

1. Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció.

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

- d) Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.
- e) Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.
- f) Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.
- g) Garantir que durant o després del gaudiment de mesures de conciliació no es produeixi cap canvi discriminatori en el retorn al lloc de treball.

## 2. Igualtat en matèria de formació.

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

## 3. Inexistència de discriminació retributiva

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

A tall d'exemple es recomanen les eines per a la igualtat retributiva confeccionades pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

[https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/ci/igualtatretributiva/](https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/igualtatretributiva/)

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

- a) Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les persones treballadores, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.

- b) Garantir, sempre que sigui factible, que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.
  - c) Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.
  - d) Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
  - e) Sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat dels homes en la cura de filles i fills i altres persones a càrrec, el repartiment equilibrat del temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
  - f) Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat, assegurant que l'exercici dels drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.
5. Llenguatge i imatge corporativa no sexista.
- a) Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.
  - b) Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa així com la utilització d'imatges no estereotipades de dones i homes.
6. Salut laboral amb perspectiva de gènere.
- a) Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.
  - b) Promocionar la salut laboral de les persones treballadores des d'una perspectiva de gènere.
  - c) Protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.
  - d) Es garantirà a tots els centres de treball un espai adequat per a la lactància
7. Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- a) Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació.
  - b) Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o identitat de gènere.
  - c) Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
  - d) Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.

- e) Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.
- f) Establir mesures perquè tota la plantilla conegui els drets de les persones treballadores que pateixen violència de gènere.
- g) Facilitar un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.

#### 78.5. Igualtat col·lectiu LGTBIQ+

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

Es recomana que en les dates commemoratives LGTBIQ+ es promoguin actes i xerrades de sensibilització en matèria de drets i història de diversitat sexual.

#### 78.6. Persones trans:

- a) Es garantirà la privacitat en els espais comuns, com banys o vestuaris, per a preservar la intimitat de totes les persones.
- b) S'adaptaran el lloc de treball o la jornada quan sigui necessari mentre es fa el procés de transició, per això és important recordar que en la llei de prevenció de riscos laborals s'estableix que per a una adequada actuació preventiva, la persona treballadora té dret a disposar de les mesures de protecció específiques per les seves pròpies característiques personals. En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al comitè de seguretat i salut o en el seu defecte al delegat o delegada de prevenció, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials.
- c) Es garantirà la privacitat de les dades sanitàries.
- d) Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, essent important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i sexe de la persona encara que no s'hagi tramitat la rectificació legal en el seu DNI (s'exceptua aquella documentació en la qual sigui necessària la referència expressa del nom legal).

e) La persona trans decidirà a qui, quan i com comunicar el seu procés de transició i el moment en què vol començar a ser tractada conforme a la seva identitat de gènere.

78.7. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

78.7.1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

78.7.2. Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

La Llei per a la Igualtat considera discriminatoris l'assetjament sexual o per raó de sexe, i també el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe es considera un acte de discriminació per raó de sexe.

78.7.3 Amb la finalitat de prevenir aquestes situacions, l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments inapropiats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció.

Amb aquesta mateixa finalitat, i amb la finalitat de treballar en l'objectiu d'erradicar qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral, les empreses negociaran amb la representació legal de les persones treballadores protocols de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'estructura dels quals es recomana que contingui, com a mínim, els següents punts:

- a) Declaració de principis, objectius i àmbit d'aplicació.
- b) Definicions i exemples de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
- c) Principis i garanties.
- d) Drets i obligacions de la direcció, de la representació legal de les persones treballadores i de les persones treballadores.
- e) Mesures generals i procediments de comunicació, assessorament, denúncia, actuació i resolució.
- f) Seguiment i avaluació.
- g) Informació i sensibilització (per exemple elaboració de campanyes contra l'assetjament, elaboració codi bones pràctiques....).
- h) Faltes i sancions.
- i) Model de denúncia.

A títol orientatiu es facilita com a document de suport les eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa confeccionades pel Consell de Relacions Laborals de

Catalunya: [https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/](https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/)

78.7.4. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre aquest tema davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat. A tal efecte, s'articularen les mesures oportunes, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació de les persones treballadores la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'esclariment dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, a la imposició d'una sanció.

Es respectaran en tot cas els procediments i terminis acordats en cada empresa tot i no ser coincidents amb l'anteriorment exposat.

#### 78.8 Comissió sectorial d'igualtat

Es crearà una comissió sectorial paritària d'igualtat formada per les organitzacions signants del Conveni Col·lectiu. Es vetllarà per tal que en tots els àmbits del conveni es garanteixi igualtat entre totes les persones treballadores.

Aquesta comissió elaborarà un llistat amb el nº de registre, el títol del pla, la vigència i el nom de l'entitat, una vegada les entitats li hagin comunicat la seva publicació al registre corresponent.

Es crearà un observatori d'igualtat en el marc de la comissió amb l'objectiu de recollir bones pràctiques en matèria d'igualtat que s'estiguin aplicant tant a empreses del sector com a d'altres empreses si són de possible aplicació segons les dinàmiques de treball del sector.

L'observatori articularà mecanismes de difusió a empreses i persones treballadores per tal que internament valorin la seva aplicació a l'empresa i en tot cas si poden ser d'aplicació general a les empreses del sector, donar trasllat a la mesa negociadora del Conveni per la seva valoració i si s'escau incorporació al Conveni.

#### 78.9 Formació en matèria d'igualtat

Les empreses promouran i garantiran la formació en matèria d'igualtat a totes les persones treballadores. A tal efecte, s'incorporaran al pla de formació de l'empresa totes aquelles activitats formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que s'acordin en el pla d'igualtat i que seran supervisades per la comissió d'igualtat de les empreses. Aquesta formació es realitzarà dins de la jornada laboral i serà a càrrec de les empreses.

Pel que fa al protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les empreses garantiran la seva difusió a tot el personal.

#### Disposició addicional primera

1. En el primer Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut, es van recuperar les taules salarials que estaven vigents al VII Conveni Col·lectiu dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària a data 31/12/2008, articulant-se en aquell moment el règim de funcionament i que caldrà continuar contemplant durant la vigència d'aquest Conveni, als efectes que cap persona treballadora pugui deixar de gaudir efectivament els increments salarials que es pacten per als exercicis 2021, 2022, 2023 i 2024.

En els centres que estiguin afectats pel Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic i/o pel Decret llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic, cap persona treballadora podrà cobrar una retribució, en còmput global i anual, superior a la que tenia dret a cobrar en aplicació del VII Conveni Col·lectiu de la XHUP i/o I Conveni socio-sanitari i salut mental, un cop deduït el 4'05%, amb l'objectiu de donar compliment al mandat de la norma bàsica.

Això no obstant, les entitats del sector públic afectades per l'esmentada deducció salarial del 4'05% o que continuïn aplicant la deducció inicial del 5%, que hagin acreditat equilibri pressupostari i financer l'exercici 2021, passaran a aplicar una deducció del 0'88 % amb l'objectiu de restablir el nivell de retribució que els i les professionals haurien d'haver assolit si les taules salarials del VII Conveni Col·lectiu dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària, en el període 2009-2010, s'haguessin incrementat

acumuladament en el 3,3% que permetia la legislació pressupostària d'aquells dos exercicis. Aquesta minoració de la deducció s'haurà d'adequar en aquelles entitats que varen aplicar increments percentuals "a compte conveni" a les retribucions dels seus empleats imputades a aquell mateix període que s'hagin consolidat. La reducció de la deducció tindrà efectes des de l'1 de gener de 2022.

A aquests efectes, i en aplicació de la facultat establerta a l'article 26 bis.4 de la Llei 25/2009, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010, en la redacció donada per l'article 1 del Decret llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic, i article 1.dos.b.4, paràgraf 3r del Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, que estableixen que la distribució de la reducció prevista del 5% entre els diferents conceptes retributius podrà ser alterada per la negociació col·lectiva, la deducció del 0,88 %, o la que escaigui, només es podrà aplicar contra la retribució variable per objectius (DPO), fins el límit equivalent al 0,88%, o del percentatge que escaigui, de la retribució anual global de la persona treballadora afectada, excepte aquelles que no meriten retribució variables per objectius (DPO).

En aquest darrer cas es negociarà entre empresa i representants de les persones treballadores a nivell de cada institució quines condicions laborals hauran de quedar afectades, sense que en cap cas es pugui afectar les taules salarials. La negociació dels criteris a aplicar haurà d'estar enllestida en un termini no superior als 2 mesos a partir de la signatura del Conveni.

Aquesta limitació només serà vigent mentre estigui en vigor la normativa bàsica a què s'ha fet esment en l'apartat anterior.

2. Es manté en aquest Conveni el concepte RVOG i fins el 31 de desembre de 2022, en els mateixos termes que es van pactar a l'acord parcial de data 19/12/2017, publicat al DOGC núm. 7585, de 23/03/2018.

3. Els increments retributius acordats fins el 31 de desembre de 2022 s'abonaran sota el concepte RVOG, amb la particularitat que, tal com va passar a l'exercici 2017, no resta subjecte a cap tipus de valoració o nivell mínim d'assoliment d'objectius, ni a equilibri pressupostari i financer, ni a cap altra condició de compliment.

A aquests increments no se'ls aplicarà la deducció del 5% ni del 4,05% ni del 0,88%, als efectes d'evitar una doble deducció.

4. A partir de l'1 de gener de 2023, desapareix el concepte de RVOG i el seu import queda integrat dintre de cada concepte salarial. Les entitats afectades pel Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic i/o pel Decret llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic,

realitzaran la minoració salarial del 0,88% (o del percentatge que escaigui), sobre les taules salarials vigents a l'any 2008. Els imports a deduir corresponents al 0,88% de cada concepte salarial queden recollits en els annexos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 i 23 de les taules salarials de 2023.

#### Disposició addicional segona

1. Els increments salarials per a cada any són els següents:

- a) Any 2021, amb efectes 1 de gener de 2021, un increment del 0,9% respecte a les taules salarials vigents a 31/12/2020.

Les taules salarials i annexos de l'any 2021 són les que consten a la RESOLUCIÓ EMT/1099/2022, d'11 d'abril, publicada al DOGC de data 28/04/2022

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8656/1903277.pdf>

- b) Any 2022, amb efectes 1 de gener de 2022, un increment del 3,5% respecte a les taules salarials vigents a 31/12/2021.

- c) Any 2023, amb efectes 1 de gener de 2023, un increment del 2,5% respecte a les taules salarials vigents a 31/12/2022.

Adicionalment l'any 2023, si la suma de la variació de l'IPC harmonitzat de l'any 2022 i de l'IPC harmonitzat avançat del mes de setembre de 2023 superés el 6%, corresponent a l'increment retributiu fix acumulat de 2022 i 2023, s'aplicarà un increment retributiu addicional màxim del 0,5%.

Aquest possible increment addicional de l'any 2023, de caràcter consolidable, tindria efectes des de l'1 de gener del 2023.

A més, si l'increment del PIB nominal de 2023 fos igual o superior a l'estimat pel Govern de l'Estat en el quadre macroeconòmic que acompanya a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, s'aplicarà un increment retributiu complementari del 0,5%. Aquest possible increment retributiu complementari de l'any 2023, de caràcter consolidable, tindria efectes des de l'1 de gener del 2023.

- d) Any 2024, increment del 2% respecte a les taules salarials vigents a 31/12/2023.

Adicionalment per a l'any 2024, si la suma de la variació de l'IPC harmonitzat dels anys 2022, 2023 i 2024 supera l'increment retributiu fix acumulat de 2022, 2023 i 2024, s'aplicarà un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5%. Aquest increment addicional tindria efectes des de l'1 de gener del 2024.

2. Desvinculació del cobrament de la retribució variable en funció dels objectius (DPO) de l'equilibri pressupostari i financer de les empreses.

Des de l'1 de gener de 2023 queda suprimit íntegrament el redactat de l'article 36.3 del II Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT).

3. Reducció de la minoració salarial del 4,05% al 0,88%.

S'aplicaran els acords de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal de data 22 de juliol de 2022 i 5 de desembre de 2022, des de la data que indiqui aquesta Comissió.

4. Retribució mínima garantida IIR

S'aplicarà la retribució mínima garantida establerta per a la infermera i l'infermer resident en formació que sigui aprovada en l'Acord del Govern amb les actualitzacions i data d'efectes que s'estableixin. En cas que la retribució que la persona estigui cobrant sigui superior a la que sigui aprovada en el corresponent Acord de Govern, l'entitat respectarà aquesta retribució superior.

5. Retribució variable en funció dels objectius (DPO) del grup professional 1.2

L'import màxim de la retribució variable en funció dels objectius de l'any 2023 (que s'abona durant el primer trimestre de l'any 2024) per al grup professional 1.2 serà de 6.313,78 euros.

Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

6. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables.

A partir de l'1 de gener de 2023 la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i les guàrdies localitzables del grup professional 1.2. es retribuiran segons les quanties següents (preu hora):

Preu/hora guàrdia presencial	Dia feiner	Cap de setmana i festius
Sense nivell SIPDP/nivell A	34,16	37,26
Nivell B, C i D	36,23	39,33
Preu/hora guàrdia localitzable	Dia feiner	Cap de setmana i festius
Sense nivell SIPDP/nivell A	13,67	14,90

Nivell B, C i D	14,49	15,69
-----------------	-------	-------

Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

7. Equiparació del salari base del grup professional 2.2 al salari base del grup professional 4.

Per tal d'assolir l'equiparació del salari base del grup professional 2.2 al salari base del grup professional 4, s'aplicarà l'establert als següents punts:

- a) A partir de l'1 de gener de 2023, es traspasarà la quantitat de 1.300 euros de la retribució variable per objectius (DPO) del grup professional 2.2 al seu salari base.
- b) A partir de l'1 de gener de 2023 el salari base del grup 2.2 serà de 33.882,98 euros i la diferència entre la part de la DPO que s'ha traspassat al salari base i el nou salari base (1.208,84 euros) s'abonarà ex novo per l'empresa. Sobre aquest import (33.882,98 euros) s'aplicarà l'increment salarial corresponent a l'any 2023 recollit al punt 1.
- c) A partir de l'1 de gener de 2024 el salari base del grup 2.2 tindrà el mateix import que el salari base del grup 4. La diferència entre el salari base de 2023 i 2024 del grup 2.2 s'abonarà ex novo per l'empresa. Sobre aquests imports s'aplicarà l'increment salarial corresponent a l'any 2024 recollit al punt 1.

En tot cas es continuarà respectant la diferència retributiva que el Conveni estableix en relació a les llevadores.

8. Complement de productivitat associat al règim d'especial dedicació voluntària de les infermeres i infermers del grup professional 2.2 (article 36.4).

La compensació ve determinada en l'article 36.4.

Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

9. Plus dissabte, diumenge, festiu i festiu especial.

A partir de l'1 de gener de 2023, s'aplicaran els següents increments sobre el preu hora de 2022 de cada plus:

- a) Plus dissabte: 5%
- b) Plus diumenge: 5%
- c) Plus festiu: 20%
- d) Plus festiu especial: 25%

Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

10. Complement d'adscripció al SIP per als grups professionals del 3 al 7.

A partir de l'1 de gener de 2023 s'estableix un complement d'adscripció al SIP per al personal dels grups professionals del 3 al 7 de 490 euros anuals (es percebrà per 14 pagues).

Sobre aquest import s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

11. Nou nivell D de SIP (carrera professional) per als grups professionals del 3 a 7.

A partir de l'1 de gener de 2023 s'estableix un quart nivell D de SIP per als grups professionals del 3 al 7 quin import serà el 12% del salari base de cada grup professional.

Sobre aquest import s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

12. Retribució Variable per Objectius (DPO) per als grups professionals 3, 6 i 7.

A partir de l'1 de gener de 2023, la retribució variable per objectius (DPO) dels grups professionals 3, 6 i 7 s'incrementarà en el 20% i a partir de l'1 de gener de 2024 s'incrementarà en el 5%.

Sobre aquests nous imports s'aplicaran els increments salarials corresponents als anys 2023 i 2024 recollits al punt 1.

### Disposició addicional tercera

Amb l'ànim de millorar la qualitat i garantia del contínuum assistencial i de seguretat del pacient, en cada centre existirà una comissió per tractar la casuística del solapament en els canvis de torns dels professionals d'infermeria que ocupin llocs de treball de serveis continuats (UCI, planta, urgències, ...). Es recomana que el temps sigui l'adequat en cada institució i dispositiu.

Aquesta comissió tindrà caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. Mentre aquesta comissió de centre o d'institució no finalitzi la seva tasca, els centres no podran alterar el règim de solapament que tinguin instaurat.

Qualsevol alteració unilateral del règim de solapament precisarà que, abans de ser instaurada, sigui fiscalitzada per la comissió paritària sectorial del present Conveni, als efectes que aquesta pugui comprovar si, segons el seu criteri, es donen les causes motivadores d'aquesta alteració.

A la comissió participaran les persones membres que determinin les parts (sense limitar-ho al grup 2).

#### Disposició addicional quarta

Durant la vigència d'aquest Conveni es mantenen les següents comissions sectorials regulades en els anteriors Convenis:

- a) Comissió sectorial de la professió mèdica.
- b) Comissió sectorial de la professió infermera.
- c) Comissió sectorial de classificació professional, que continuarà amb els treballs iniciats amb l'objecte d' assolir un acord per a establir la nova classificació professional.
- d) Comissió sectorial de formació continua, segons s'estableix a l'article 64.
- e) Comissió sectorial de salut laboral, segons s'estableix a l'article 66
- f) Comissió sectorial d'igualtat, segons s'estableix a l'article 78.
- g) Comissió sectorial d'ocupació.

#### Disposició addicional cinquena

Es constitueix una comissió entre els signants del Conveni, de caràcter paritària, per a desenvolupar la carrera professional en els casos que no existeixi l'especialitat, o en el cas que estigui pendent d'homologació sempre que, en aquest darrer cas, el o la professional hagi obtingut informe proposta del comitè d'avaluació en el tràmit d'homologació del títol regulat a l'article 8.b), c) o d) del Reial Decret 459/2010, de 16 d'abril, pel qual es regulen les condicions per al reconeixement d'efectes professionals a títols estrangers d'especialista en Ciències de la Salut, obtinguts en Estats no membres de la Unió Europea.

#### Disposició addicional sisena

Les parts, conscients de la pròxima constitució d'una taula d'harmonització en l'àmbit dels professionals del SISCAT que ha estat anunciada per les Autoritats Sanitàries, procediran a consensuar les prioritats per als professionals afectats per aquest Conveni Col·lectiu, i en particular per als professionals que presten serveis en el torn de nit, així com per al tractament dels diferents nivells de SIPDP i SIP.

#### Disposició addicional setena

En relació a la modalitat contractual de fix-discontinuu, i atès que aquesta modalitat no ha estat gairebé utilitzada fins ara en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, les parts signants acorden que les convocatòries d'estabilització realitzades a l'empara de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en el sector públic, no podran oferir aquesta modalitat contractual.

#### Disposició addicional vuitena

Les referències que fa el Conveni a la condició de fix són exclusivament per a les entitats de titularitat privada. A les empreses públiques i consorcis caldrà aplicar els principis d'accés a l'ocupació pública de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

#### Disposició transitòria primera

Fins el 9 de març de 2022 continuaran suspesos els efectes econòmics derivats de la progressió en el SIPDP (grups professionals 1.2 i 2.2) dels nivells C a D, del pla de carrera professional. Aquesta suspensió del nivell D no generarà efectes econòmics retroactius. A partir de la data indicada quedarà sense efectes dita suspensió.

#### Disposició transitòria segona

Els centres que no tinguin implementat el nivell D de SIPDP per als grups professionals 1.2 i 2.2 disposen d'un termini de 6 mesos des de la signatura del Conveni Col·lectiu per a la seva implementació. En el cas que no estigui implementat dins aquest termini, només es tindrà en compte la permanència de 9 anys en el nivell C per a poder accedir al nivell D, fins la definició dels criteris. Un cop definits els criteris del nivell D s'establirà un període de 2 anys de carència per a l'avaluació i exigència dels nous criteris per a aquelles persones que hagin accedit al nivell D pel mer transcurs del temps.

**Interpretació de la CP (Acta 12 – 18/01/2024): Segons s'indica a la disposició transitòria segona del conveni, si passats els sis mesos de la signatura del mateix (17 de juliol de 2023) no s'ha implementat el nivell D, només es tindran en compte la permanència de 9 anys en el nivell C per a poder accedir al nivell D, fins la definició dels criteris. En tot cas, es respectaran els acords sobre desplaçaments específics als quals s'hagin arribat en els centres amb la RLT.**

Per a les persones que ja van assolir el nivell D sense efectes retributius en aplicació de l'establert en els anteriors Convenis Col·lectius, el termini per a comptabilitzar la revaluació, si escau, d'aquest nivell, començarà el dia 9 març de 2022, data en la qual es va assolir l'acord parcial.

#### Disposició transitòria tercera

En els centres que estiguin afectats pel Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic i/o pel Decret Llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic, i mentre aquestes normes segueixin tenint impacte efectiu, a partir de 01/01/2023 no s'exigirà cap condició/requisit per al seu abonament exclusivament respecte de l'import de la retribució variable en funció d'objectius (DPO) que resulta afectat per l'aplicació de la disposició addicional primera del present Conveni (0,88% de les taules salarials de cada persona treballadora a partir del 01/01/2022). En els centres del sector públic que resulta d'aplicació aquesta disposició, els criteris i condicions previstes per la meritació i abonament de la retribució variable únicament s'aplicaran sobre la part de la retribució de DPO o variable que excedeixi de l'esmentat 0,88% a partir del 01/01/2022 i del 4,05% anteriorment.

#### Disposició transitòria quarta

La compensació econòmica establerta a l'article 37 del Conveni per a la utilització del vehicle propi, s'incrementarà automàticament quan la normativa actualitzi l'import fiscalment exempt, i fins el màxim establert per al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

#### **Disposició transitòria cinquena**

Els compromisos econòmics recollits a la disposició addicional segona d'aquest Conveni es formalitzaran una vegada siguin aprovades anualment per part del CatSalut les tarifes o els mecanismes corresponents que permetin l'aplicació dels aspectes retributius a què fa referència l'escenari global aprovat pel Consell de Direcció del CatSalut en data 28 de desembre de 2022.

Una vegada es publiquin les tarifes i/o altres mecanismes, la comissió paritària procedirà a la signatura de les taules salarials anuals, indicant la data màxima d'aplicació de les mateixes.

#### Disposició transitòria sisena

L'aplicació pràctica dels increments salarials que s'han acordat en el present Conveni Col·lectiu per a l'any 2023 es farà com a màxim en la nòmina del mes de febrer de 2023.

Pel que fa als endarreriments corresponents als increments salarials dels exercicis 2022 i 2023, s'abonaran durant el primer trimestre de l'any 2023.

#### Disposició transitòria setena

Durant tot l'any 2023 el personal dels grups professionals del 3 al 7 que acreditin una permanència en el nivell C del SIP de 9 anys i que no puguin acreditar la realització, durant la permanència en el nivell C del SIP, de les 120 hores o 100 hores de formació, podran accedir-hi al nivell D del SIP i disposaran d'un període de carència de 2 anys per a poder realitzar aquesta formació durant el qual es cobrarà la quantitat corresponent al nivell D.

## **Annexos**

### **Annex 1. Definició i contingut funcional dels llocs de treball**

#### **Grup 1. Personal sanitari**

Subgrup 1.1 Professionals en formació (metge i metgessa, farmacèutic i farmacèutica, biòleg i biòloga, químic i química, psicòleg i psicòloga, física i físic...).

Personal que s'integra als centres i institucions de l'àmbit del Conveni per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen una durada d'entre 3 i 5 anys, segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals o del mateix centre.

Subgrup 1.2. Professionals en plantilla (metge i metgessa, farmacèutic i farmacèutica, biòleg i biòloga, químic i química, psicòleg i psicòloga, física i físic.....).

Personal que proveï de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, és empleat pels centres i institucions de l'àmbit del Conveni per a exercir-la, i desenvolupa amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

#### **Grup 2. Personal sanitari**

Subgrup 2.1. Professionals en formació (infermera i infermer, llevadora i llevador).

Personal que s'integra als centres i institucions per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen una durada per llei segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals o del mateix centre.

Subgrup 2.2. Professionals en plantilla (Infermera i infermer, llevadora i llevador, fisioterapeuta, treballadora i treballador social, terapeuta ocupacional, educadora i educador social, logopeda, optometrista.....).

Personal que proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió desenvolupa amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual és contractat.

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.

### **Grup 3. Personal sanitari**

Subgrup 3.1. Personal assistencial amb formació professional de grau mitjà ( Tècnica i tècnic en cures auxiliars d'Infermeria, tècnica i tècnic en farmàcia, cuidadora i cuidador psiquiàtric.....)

És el personal que amb una titulació de formació professional de grau mitjà o equivalent i actuant sota la supervisió i control del personal del grup 1 o del grup 2, als quals ajuden i dels quals depenen, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per a atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades al personal del grup 1 i del grup 2.

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

Subgrup 3.2. Personal amb formació professional de grau superior ( Tècnica i tècnic superior, puericultora.....)

És el personal que amb una titulació/formació professional de grau superior o equivalent posseeix els coneixements i l'experiència necessaris per a atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades al personal del grup 1 i grup 2.

Desenvolupen llurs funcions d'acord amb els criteris emanats de les Ordres d'1 de setembre de 1978 (BOE de 08/09/1978) del Ministeri d'Educació i Ciència, i de 14 de juny de 1984 (BOE de 08/06/1989) del Ministeri de Sanitat i Consum.

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

### **Grup 4. Personal de gestió i serveis**

Personal que desenvolupa els llocs de treball d'advocada i advocat, arquitecta i arquitecte, economista, enginyera i enginyer, informàtica i informàtic.....

És el personal que, proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió és empleat pel centre o institució per exercir-la i desenvolupa, amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional. Aquests llocs de treball no necessiten descripció donat que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

#### **Grup 5. Personal de gestió i serveis**

Personal que desenvolupa els llocs de treball d'aparellador i aparelladora, mestre i mestra, enginyer i enginyera tècnic, graduat i graduada social, pèrit.....

És el personal que, proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, desenvolupa amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball pel qual són contractat.

Contingut funcional. A aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

#### **Grup 6. Personal de gestió i serveis**

Personal que, acreditant una titulació i/o formació professional o tècnica específica segons la funció, té els coneixements i l'experiència necessaris i acreditats, per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als quals va ser contractat.

Contingut funcional. El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional, que tot seguit es desenvolupa, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encomanades a cadascú, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques d'oficis diversos, d'administració, de recepció, de serveis generals, etc. Actua sota control i supervisió directa del personal del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Dins d'aquest grup hi ha:

#### 6.1. Funció administrativa.

Nivell I. Auxiliar administratiu.

Nivell II. Oficial administratiu.

#### 6.2. Funció oficis i serveis.

Nivell I. Auxiliars d'oficis i serveis, conserges-porters o ordenances, telefonistes...

Nivell II. Oficials d'oficis o de serveis.

### **Grup 7. Personal sanitari i de gestió i serveis**

Personal que desenvolupa els llocs de treball de portalliteres, mosso i mossa (sanitari, d'oficis o de serveis), peó (sanitari, d'oficis o de serveis), netejadora i netejador...

És el personal que, amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exercita, per indicació del personal del qual depenen, les tasques encomanades al lloc de treball i funció per als quals va ser contractat.

### **Annex 2. Classificació dels centres hospitalaris per nivells d'estructura**

## Annex 2. Classificació dels centres hospitalaris per nivells d'estructura

	Nivells d'estructura
Clínica de Ponent	1
Centre MQ Reus	1
Clínica Terres de l'Ebre	1
Clínica Girona	1
Clínica Salus Infirorum	1
Fundació Sant Hospital	2
Hospital Comarcal del Pallars	2
Hospital del Vendrell	2
Pius Hospital de Valls	2
Hospital Comarcal Móra d'Ebre	2
Hospital Comarcal d'Amposta	2
Hospital d'Olot i Comarcal de la Garrotxa	2
Hospital de Campdevàrol	2
Hospital Comarcal Sant Bernabé	2
Hospital de Sant Celoni	2
Hospital Dos de Maig	2
Hospital Santa Maria	3
Hospital Santa Caterina	3
Hospital de Figueres	3
Hospital de Palamós	3
Hospital Sant Joan de Déu (Martorell)	3
Hospital Comarcal de l'Alt Penedès	3
Hospital Municipal de Badalona	3
Fundació Hospital de l'Espent Sant	3
Hospital de Mollet	3
Hospital Sant Rafael	3
Hospital Plató	3
Hospital Universitari Sagrat Cor	3
Hospital de Viladecans	3
Hospital Universitari Sant Joan de Reus	4
Hospital Sant Pau i Santa Tecla	4
Corporació de Salut Maresme i Selva ( H.C. Sant Jaume de Calella i H.C. de Blanes)	4
Hospital d'Igualada	4
Hospital Universitari de Vic	4
Parc Sanitari Sant Joan Déu - Hospital General	4
Consorci Sanitari Integral (H.G. de l'Hospitalet i H.de Sant Joan Despí Moisès Broggi)	4
Consorci Sanitari del Garraf (H.R. Sant Camil i H. Sant Antoni Abat)	4
Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf (HC Alt Penedès, HR St Camil i H St Antoni Abat)	4
Hospital de Mataró	4
Hospital General de Granollers	4
Hospital de Terrassa	4
Hospital de Tortosa Verge de la Cinta	4
Althaia, Hospital Sant Joan de Déu	5
Hospital de Sabadell	5
Hospital Universitari Mútua de Terrassa	5
Consorci Mar Parc de Salut (H. del Mar i H. de l'Esperança)	5
Hospital Universitari Arau de Vilanova de Lleida	5
Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona	5
Hospital Universitari de Girona Doctor Josep Trueta	5
Hospital de la Santa Creu i Sant Pau	6
Hospital Clínic de Barcelona	6
Hospital Universitari de Bellvitge	6
Hospital Universitari Germans Trias i Pujol de Badalona	6
Hospital Universitari Vall d'Hebron	6
ICO Girona	7
Hospital Sant Joan de Déu (Esplugues de Llobregat)	7
ICO l'Hospitalet de Llobregat	7
Institut Guttmann	7
ICO Badalona	7
Fundació Puigvert - IUNA	7

