

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

RESOLUCIÓN TSF/446/2019, de 30 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del segundo Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud (código de convenio núm. 79100135012015).

Visto el texto del segundo Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud, suscrito en fechas 21 de noviembre de 2018 y 25 de enero de 2019, por parte de la representación social por Comisiones Obreras (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT) y el Sindicat d'Infermeria (SATSE), y por la parte empresarial por la Unió Catalana d'Hospitals (La Unió), el Consorci Associació Patronal Sanitaria i Social (CAPSS) y la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 30 de enero de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Segundo Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Sección 1

Ámbitos

Artículo 1

Partes que lo conciertan y ámbito funcional

1.1. El presente convenio ha sido concertado por las organizaciones empresariales y sindicales que a continuación se relacionan, que ostentan la legitimación necesaria establecida en el artículo 87 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Por parte de las representaciones sindicales: CCOO, UGT y SATSE.

Por parte de las representaciones patronales: UCH, CAPSS y ACES.

1.2. El presente Convenio será de aplicación:

a. En los centros socio sanitarios y en los centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud, siempre que no tengan convenio colectivo propio y que acrediten unos ingresos habituales y continuados superiores al 50% de su facturación provenientes de la actividad concertada y/o contratada con el Servicio Catalán de la Salud.

b. En los hospitales de agudos que forman parte de la red de internamiento del SISCAT, y en los centros de atención primaria, concertados con el Servicio Catalán de la Salud, y que no tengan Convenio colectivo propio.

Artículo 2

Ámbito personal

2.1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en los centros o instituciones a los cuales sea de aplicación.

2.2. Quedan exceptuados totalmente de la aplicación del Convenio colectivo los profesionales que se incorporen en los centros e instituciones afectadas por este convenio, en régimen de formación especializada por el sistema de residencia y de acuerdo con aquello que establecen los programas nacionales para cada especialidad, sin perjuicio que les sea de aplicación la legislación general (en particular el Real decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el cual se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud) y que perciban los salarios reflejados en los anexos 3, 4, 5, 6, 10, 11 y 12 y el capítulo 13 del presente convenio, así como el artículo 81 del presente convenio. No les será de aplicación el resto de artículos del convenio, hasta que por normativa legal se establezca lo contrario.

Artículo 3

Ámbito territorial

El ámbito territorial del Convenio colectivo es la comunidad autónoma de Cataluña y, por lo tanto, afecta a todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, aunque la sede central de la empresa o su domicilio social radique fuera de la comunidad autónoma.

Sección 2

Vigencia, duración, denuncia, prórroga, Comisión negociadora

Artículo 4

Vigencia

CVE-DOGC-B-19050076-2019

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, excepto en aquellas materias en que se indica otra fecha de entrada en vigor.

Artículo 5

Duración

Los efectos de este convenio se extinguirán el 31 de diciembre de 2020

Artículo 6

Denuncia

6.1. La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La ultra actividad del presente convenio finalizará al cabo de dos años desde su denuncia. En caso de no haber llegado a un acuerdo de convenio en dicha fecha, las partes se comprometen a un proceso de mediación ante la Autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el TLC (u organismo que lo sustituya en sus funciones) a que hace referencia el AIC.

6.2. La denuncia se podrá efectuar a través de cualquier organización sindical o empresarial con legitimación inicial para la negociación del convenio y se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales que también tengan esta legitimación inicial y a la autoridad laboral.

Artículo 7

Prórroga

El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos, por el periodo de un año, si ninguna de las representaciones no procede a su denuncia en conformidad con aquello que establece el artículo 6.

Artículo 8

Comisión negociadora

La Comisión negociadora del nuevo Convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que el convenio sea denunciado. Actuarán en calidad de presidente y secretario de ésta las personas que los miembros de la comisión, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Sección 3

Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad, garantía ad personam

Artículo 9

Prelación de normas

Las normas que contiene el presente convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre las instituciones comprendidas en su ámbito y sus trabajadores y trabajadoras.

En aquello que no esté previsto, se ajustará a lo que dispone el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones de aplicación, y en particular a la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud en aquello referente al régimen de jornada y descansos del personal de los grupos profesionales 1, 2 y 3.

Artículo 10

Absorción y compensación

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en su entrada en vigor en cualquiera de los centros o instituciones afectados en que estén; por lo cual, éstas y cualquiera otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y esto independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a las disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del convenio, sólo tendrán eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente convenio, consideradas así en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 11

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 12

Garantías

12.1. Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual.

12.2. Así mismo, se respetarán los acuerdos logrados entre las empresas y los representantes de los trabajadores, siempre que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual. Entendiendo que estos acuerdos se respetarán en los estrictos términos y plazos en que se acordaron.

No obstante aquello establecido en el párrafo anterior, y respetando en todo caso la autonomía de gestión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio en relación a las condiciones de trabajo pactadas en cada una de ellas, es voluntad manifiesta de las partes firmantes que la aplicación del convenio no suponga un empeoramiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente en el seno de las empresas y globalmente consideradas, sin perjuicio, en su caso, de los mecanismos de los artículos 41 y 82.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. En este sentido, los acuerdos logrados entre las empresas y sus respectivos representantes de los trabajadores podrán ser objeto de extensión en el tiempo (prórroga) si así se acuerda expresamente por las partes a nivel de cada centro. Esta extensión, si se produce, se tendrá que hacer por escrito, y deberá expresarse:

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

Duración de la extensión.

Sección 4

Comisión paritaria

Artículo 13

Comisión paritaria

13.1. Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio colectivo, se crea una Comisión paritaria que tendrá las funciones específicas siguientes:

1. Interpretación del convenio, incluyendo la materia de grupos profesionales

CVE-DOGC-B-19050076-2019

2. Funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración.
3. Todas aquellas que se le atribuyen en el presente convenio o en la ley.
4. Resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores así como en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio a que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal.
5. Valorar y autorizar, si se tercia, la sustitución del disfrute de los días de vacaciones que establece el premio de fidelización, por una compensación económica equivalente a la RAF en caso de que se den circunstancias excepcionales.

13.2. Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el momento en que la discrepancia le sea planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o esta no haya llegado a un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico vigentes en cada momento.

13.3. Cualquiera de las discrepancias que se planteen a la Comisión paritaria, a excepción de las relacionadas en el punto 5) del apartado anterior, que disponen de un régimen especial, la comisión tendrá que pronunciarse en el plazo de 15 días, excepto si las partes, de mutuo acuerdo, deciden un plazo superior.

13.4. La comisión será paritaria y estará integrada por 13 miembros en representación de la parte sindical (5 miembros de CCOO, 5 miembros de UGT y 3 miembros de SATSE) y 13 miembros de la parte empresarial, firmantes de este convenio.

Podrán actuar en calidad de asesores, con voz pero sin voto, las personas que las partes designen.

13.5. En la primera reunión, la Comisión paritaria escogerá entre sus miembros los cargos de presidente y secretario.

13.6. La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales en ella representadas. La solicitud se formulará por escrito y dirigida al presidente, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a consideración de la comisión. La convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de 5 días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

13.7. La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite a alguna de las organizaciones, sindical o patronal, que haya firmado el convenio.

13.8. De aquello que se haya tratado a las reuniones de la Comisión paritaria se redactará un acta que firmará una persona designada por la organización. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de voto, dentro de cada una de las representaciones. Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión de la comisión un mínimo del 50% de cada una de las dos partes, social y empresarial y adicionalmente deberá estar presente el 50% de cada una de las organizaciones representadas.

Ambas partes se someten a los procedimientos de conciliación y mediación en el Tribunal Laboral de Catalunya (u órgano que lo sustituya) por tal de dirimir las discrepancias en el momento de adoptar acuerdos que se puedan producir en el sí de la Comisión paritaria, en cumplimiento del artículo 85.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

13.9. El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de comunicaciones, será en Barcelona (08009), en la calle Valencia 333, bajos, a pesar de que se reunirá donde el presidente designe.

A efectos de comunicación se implementarán dos direcciones de correo electrónico, una será gestionada por la secretaría y la otra por la presidencia.

Capítulo 2

Organización del trabajo, clasificación profesional, ingresos, ceses, cambio de puesto de trabajo

Sección 1

Organización del trabajo

Artículo 14

Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, en cuanto a las normas que contiene el presente convenio y con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información que tiene hacia el Comité de empresa o, si procede, hacia los Delegados de personal y sindicales.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo podrán aplicar las previsiones de los artículos 8.2 y 9.4 de la ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Sección 2

Clasificación profesional

Artículo 15

15.1 Grupos profesionales

El personal afectado por el presente convenio se integrará en uno de los siete grupos profesionales que señalamos a continuación:

Grupo 1. Personal asistencial titulado de grado superior.

1.1. Facultativos en formación.

1.2. Facultativos de plantilla.

Grupo 2. Personal asistencial titulado de grado medio.

2.1. Diplomados/as en formación.

2.2. Diplomados/as en plantilla.

Grupo 3. Personal asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.

Grupo 4. Personal para-asistencial titulado de grado superior.

Grupo 5. Personal para-asistencial titulado de grado medio.

Grupo 6. Personal para-asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.

6.1. Función administrativa.

6.2. Función oficios y servicios diversos.

Grupo 7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación y/o formación.

La adscripción del personal a cualquiera de los grupos profesionales anteriores se indicará en los recibos de salarios y se realizará sin perjuicio de establecer, en cada uno de los grupos, los niveles que se consideren convenientes de acuerdo con los usos y costumbres de cada centro o institución incluidos en este convenio.

Sin embargo, los puestos de trabajo, con sus respectivos niveles, quedan incluidos en los diferentes grupos profesionales tal y como se detalla en el anexo 1 del presente convenio.

El contenido funcional de los diferentes puestos de trabajo es el que se detalla en el anexo 2 del convenio, de manera sucinta y no excluyente.

Sección 3

Ingresos, ceses, cambio de puesto de trabajo

Artículo 16

Ingresos

16.1. Los ingresos de personal, cualquiera que sea la modalidad contractual empleada, se considerarán hechos a modo de prueba y su plazo no será superior a los periodos siguientes:

a) Grupos 1 y 2: 4 meses.

b) Resto de grupos: 1 mes.

16.2. Como excepción a la regla anterior, en los contratos temporales que tengan, desde el inicio, una fecha cierta de finalización, el periodo de prueba no podrá ser superior a un tercio del periodo total pactado.

16.3. El periodo de prueba se deberá pactar por escrito, y durante éste, se podrá rescindir el contrato sin obligación de avisar previamente ni indemnizar.

Artículo 17

Ceses

17.1. El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la dirección; en este sentido se establecen los plazos de preaviso siguientes:

A) Grupos 1 y 2: 1 mes.

B) Resto del personal: 2 semanas.

17.2. A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes, el equivalente diario de su retribución por cada día no dado por el preaviso pactado.

Artículo 18

Cambio de puesto de trabajo. Cambio de turno. Ascensos

18.1. La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que sean necesarios, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para exigir la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, según quedan establecidos en el artículo 15 del presente convenio.

18.2. Cuando el cambio comporte una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se ajustará a lo que dispone el artículo 41 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

18.3. A igualdad de condiciones y aptitudes, se establece preferencia a la antigüedad en el grupo profesional para el cambio de turno, siempre respetando las preferencias establecidas en preceptos de derecho necesario (ejemplo: estudios).

18.4. Para cubrir las vacantes que se produzcan en los diferentes grupos profesionales que no impliquen funciones de dirección, mando o supervisión, tendrá preferencia en igualdad de condiciones, el personal de la empresa debidamente capacitado, según exija la necesidad de la vacante a cubrir, y aplicando el criterio de antigüedad en esta capacitación, y todo esto independientemente del grupo de procedencia.

Capítulo 3

Jornada, horarios, descanso diario, semanal y anual (vacaciones), festivos inter semanales y permisos

Sección 1

Jornada y horarios

Artículo 19

Jornada

19.1. La jornada efectiva de trabajo, con efectos a partir del día 1 de enero de 2017 es la siguiente:

Jornada grupo 1: 1.688 horas efectivas.

Jornada turno de día grupos 2 al 7: 1.668 horas efectivas.

Jornada turno de noche grupos 2 al 7: 1.562 horas efectivas.

19.2. La jornada efectiva de trabajo, con efectos a partir del día 1 de enero de 2019, es la siguiente:

a) Para el ejercicio 2019 (a partir del 01/01/2019)

Jornada grupo 1: 1.688 horas efectivas.

Jornada turno de día grupos 2 al 7: 1.654 horas efectivas.

Jornada turno por la noche grupos 2 al 7: 1.562 horas efectivas.

b) Para el ejercicio 2020 (a partir del 01/01/2020)

Jornada grupo 1: 1.688 horas efectivas.

Jornada turno de día grupos 2 al 7: 1.634 horas efectivas.

Jornada turno por la noche grupos 2 al 7: 1.562 horas efectivas.

c) A partir del 31/12/2020

Jornada grupo 1: 1.688 horas efectivas.

Jornada turno de día grupos 2 al 7: 1.620 horas efectivas.

Jornada turno por la noche grupos 2 al 7: 1.562 horas efectivas.

19.3. La reducción de jornada de los ejercicios 2019 a 2020 se hará en jornadas enteras.

19.4 En aquellos centros que tenga una jornada anual máxima inferior a la establecida en el presente convenio, le será respetada aquella jornada, en los términos y plazos que tengan pactados, como jornada máxima completa a todos los efectos, excepto a los efectos de la aplicación de los dos días adicionales de libre disposición a que hace referencia la disposición adicional segunda.

Artículo 20

Distribución de la jornada

20.1. No se regula en este convenio el régimen de jornada (que incluye la jornada complementaria de atención continuada) y descansos del personal de los grupos profesionales 1, 2 y 3, por tal de garantizar la aplicación de la regulación que en esta materia establece la Sección primera del capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, mediante su disposición adicional 2ª.

20.2. Respecto del personal de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7, y durante la vigencia del convenio, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se limitará a un 5% de la jornada anual contratada (proporcional al tiempo de prestación de servicio durante el año), en los términos siguientes:

a) La distribución irregular de la jornada estará limitada exclusivamente por los periodos mínimos de descanso diario, semanal y anual que vengán establecidos por la ley en cada momento, sin que sea aplicable ninguna otra limitación.

b) Al personal que esté disfrutando de reducción de jornada por cuidado de familiares, no se le podrá efectuar ningún tipo de flexibilidad, excepto acuerdo entre las partes.

c) El personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

20.3. Respecto del personal de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7, respetando el cómputo anual, la jornada se podrá distribuir, según acuerden en cada centro o institución sanitaria, conjuntamente la dirección y el comité de empresa o delegados de personal, aunque se superen las nueve horas diarias y de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.3 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

20.4. Respecto al personal de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7, cuando se practique horario continuo de doce horas, el personal tendrá derecho a cuarenta minutos de descanso. Si el horario continuo supera las nueve horas, el descanso será de veinticinco minutos. Si el horario continuo supera las cinco horas, el descanso será de quince minutos. En ambos casos, el descanso se deberá conceder dentro de la jornada de trabajo y se considerará como trabajo efectivo, por lo que deberá computarse dentro de la jornada pactada en el artículo 19.

El personal con horario de trabajo partido no tendrá derecho a ningún tipo de descanso excepto si alguno de los dos bloques de jornada supera las cinco horas en que tendrá un descanso de quince minutos.

20.5. Cualquier modificación empresarial del régimen de descansos que los trabajadores disfruten, con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio y/o de los acuerdos parciales que se logren durante la negociación, necesitará que previamente a su implantación sea fiscalizada por la Comisión paritaria del convenio.

Sección 2

Descanso diario, semanal y anual (vacaciones), festivos inter semanales

Artículo 21

Descanso diario y semanal del personal de los grupos 4, 5, 6 y 7

21.1. Entre jornada y jornada de trabajo tendrá que haber un descanso ininterrumpido de doce horas, como mínimo.

21.2. Así mismo el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas.

21.3. La jornada pactada en el artículo 19 se distribuirá de tal forma que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un mínimo de dos domingos de descanso al mes.

Artículo 22

Descanso periódico anual (vacaciones) del personal de los grupos 4, 5, 6 y 7

22.1. Las vacaciones serán de 30 días naturales por año trabajado y, preferentemente, se realizarán en los meses comprendidos entre mayo y septiembre.

22.2. Cuando por necesidades del servicio no fuera posible disfrutarlas dentro de los meses indicados en el punto anterior, el personal tendrá derecho a 34 días naturales, si realiza todas las vacaciones fuera del periodo preferente. En el supuesto que sólo una parte de las vacaciones se realice fuera del periodo preferente, los días suplementarios de vacaciones se calcularán a proporción.

22.3. Las vacaciones se retribuirán incluyendo salario base y todos los complementos salariales que corresponden a la jornada ordinaria y que según tablas se establezcan como mínimo en doce pagas.

22.4. Para el personal de nuevo ingreso se creará el derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda cuando lleven, como mínimo, seis meses ininterrumpidos de trabajo en la empresa, salvo pacto en contra en el contrato individual.

22.5. El calendario de vacaciones se establecerá anualmente y deberá elaborarse, al menos, con dos meses de anticipación a la fecha en que se inicien.

La solicitud de vacaciones por parte del trabajador deberá ser contestada de forma expresa por parte de la empresa en un plazo máximo de dos meses. El incumplimiento de este plazo implicará la aceptación por parte de la empresa del periodo solicitado, siempre y cuando la solicitud no contravenga la reglamentación interna de la empresa.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

22.6. En el supuesto que el/la trabajador/a, antes del inicio de las vacaciones previamente programadas, cause baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o por enfermedad profesional o motivada por intervención quirúrgica urgente, no perderá su derecho a disfrutarlas dentro del mismo año natural.

22.7. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogida, o suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

22.8. En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador en su disfrute, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador lo podrá hacer una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23

Festivos inter semanales del personal de los grupos 4, 5, 6 y 7

Con independencia de los 14 días festivos inter semanales fijados en el calendario oficial del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, todo el personal de los grupos 4, 5, 6 y 7 dispondrá, por aplicación de convenio, de dos días más de fiesta, un día en Semana Santa y el otro en Navidad, que también podrán disfrutarse dentro de las dos semanas anteriores y posteriores a la que coincida con la de Semana Santa o con la de Navidad (a disfrutar en jornadas enteras).

A partir del ejercicio 2018 uno de estos dos días tendrá la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Artículo 24

Días de trabajo y descanso del personal de los grupos 4, 5, 6 y 7

24.1. De acuerdo con aquello que se ha pactado en los artículos anteriores se garantiza que todo el personal de los grupos 4, 5, 6 y 7 debe tener como mínimo los siguientes días de descanso.

- a) 30 días naturales de vacaciones (artículo 22 del convenio)
- b) 1 día y medio de descanso semanal (artículo 21.2 del convenio).
- c) 14 días festivos inter semanales del calendario oficial (artículo 37.2 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores) que, en caso de no poderse disfrutar, tendrán descanso compensatorio.
- d) 2 días festivos (artículo 23 del convenio).

24.2. Las empresas deben garantizar que, de estos días de descanso, dos de cada mes, deben coincidir en domingos (artículo 21.3 del convenio).

24.3. Todos los descansos podrán ser acumulables en los términos y supuestos que legalmente proceda.

Capítulo 4

Condiciones retributivas

Sección 1

Salario base

Artículo 25

Salario base mensual

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Es la parte de la retribución del/de la trabajador/a fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Su cuantía para los ejercicios 2017 y 2018 viene fijada en el anexo 3.

Sección 2

Plus convenio

Artículo 26

Plus de convenio mensual

26.1. Se conceptuará como tal la cantidad que para cada grupo profesional y nivel viene fijada en el anexo 4 para los ejercicios 2017 y 2018.

26.2. Sin perjuicio de aquello que establecen los artículos 10 y 12 sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este plus compensa y comprende todos los complementos y pluses que, con cualquier denominación, origen, carácter y cuantía existan en los diferentes centros o instituciones sanitarias, con las únicas excepciones que se indican a continuación:

- a) Vinculación o antigüedad.
- b) Nocturnidad.
- c) Responsabilidad, supervisión o mando.
- d) Horas extraordinarias.
- e) Guardias, ya sean de localización o de presencia (jornada complementaria de atención continuada).
- f) Gratificaciones extraordinarias.

26.3. La suma del salario base y del plus convenio multiplicado por catorce se denomina retribución anual fija, RAF (anexo 5).

Cada centro o institución sanitaria seguirá empleando, si lo considera oportuno, la misma denominación e importes de los complementos y pluses que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio tenían establecidos. En todo caso, cada centro o institución establecerá libremente los pluses o complementos necesarios para garantizar a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras la percepción de la retribución anual fija.

Con efectos a partir del 01/01/2020, el concepto plus convenio desaparecerá de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera.

26.4. El importe de las retribuciones pactadas en este convenio hace referencia a la jornada anual establecida en el artículo 19 o la considerada como jornada máxima ordinaria en cada empresa, si fuera más ventajosa. Por lo que respecta al personal que realice jornadas inferiores, tendrá derecho a cobrar los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada realizada.

Sección 3

Centros de atención primaria

Artículo 27

Especificidad para el personal de los centros de atención primaria de los grupos 1 y 2.

A pesar de lo previsto en los artículos anteriores, la estructura de las retribuciones en el ámbito de la atención primaria de salud será la prevista en el anexo 16 y en los artículos 78, 79 y 80 del presente convenio.

Se garantiza la equiparación retributiva, con efectos a partir del día 01/01/2019, entre los profesionales

CVE-DOGC-B-19050076-2019

destinados al ámbito de la atención primaria y los profesionales destinados al ámbito de la atención hospitalaria, en los términos establecidos en la disposición adicional primera.

Sección 4

Otros complementos salariales

Artículo 28

Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

28.1. El personal tendrá derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias que se recibirán entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre de cada año.

28.2. Cada una de las gratificaciones extraordinarias será el importe de la suma del salario base (artículo 25), plus convenio (artículo 26), plus vinculación (artículo 29), plus de responsabilidad (artículo 31), de nocturnidad (artículo 30), complemento para la atención programada (artículo 33), y complemento de adscripción al SIPDP (artículo 33).

28.3. En el ámbito de la atención primaria de salud se incorporarán a las pagas extras los conceptos de dispersión territorial y de asignación de usuarios y el complemento de atención primaria en el caso de los odontólogos.

28.4. Las gratificaciones extraordinarias se meritán de fecha a fecha y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 29

Plus de vinculación

29.1. Por cada año de antigüedad en la empresa, el personal percibirá un plus de vinculación en la cuantía que establece el anexo 6 del presente convenio cuando se realice la jornada pactada en el artículo 19. Cuando se contraten jornadas inferiores se percibirá en la proporción que corresponda.

29.2. Ningún trabajador/a, sea cual sea su antigüedad en la empresa, no podrá percibir por este concepto más de un 25% del salario base pactado en el artículo 25 del convenio.

29.3. El cómputo de la antigüedad se iniciará el día de ingreso del personal en la empresa, siempre que no haya una interrupción entre dos contratos de más de un mes de duración, independientemente de la modalidad contractual convenida, si bien el derecho a la percepción del complemento no existirá hasta un mes después, contado a partir de la fecha en que se cumpla el año. A partir del 20º año no se generará más complemento de antigüedad, si bien se respetarán a aquellos/as trabajadores/as que a la firma del convenio tienen más de 20 años de antigüedad, las cantidades que tienen reconocidas en la actualidad. La interrupción entre dos contratos de más de un mes de duración supone reiniciar de nuevo el cómputo de la antigüedad.

29.4. Premio de fidelización: el personal que preste servicios a la empresa durante 25 años tendrá derecho una sola vez a consolidar dicha antigüedad, a un premio que consiste en un mes de vacaciones adicional al que tendrán derecho a disfrutar en aquel año, y no se podrá sustituir por una compensación en metálico, salvo casos excepcionales, que deberán ser autorizados por la Comisión paritaria del convenio. En caso de ser autorizada, la compensación será equivalente al importe de una mensualidad de la retribución anual fija.

Todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 10 años, en caso de que sean objeto de despido declarado o reconocido como improcedente, o por despido objetivo, que determine la extinción de su contrato de trabajo, tendrán derecho a que se les compense este premio en la parte proporcional al tiempo transcurrido con referencia al módulo de 25 años, establecido con carácter general.

Artículo 30

Plus nocturnidad

30.1. El plus mensual de nocturnidad consistirá en un porcentaje del 30% del salario base mensual pactado en el artículo 25 del convenio (anexo 3).

CVE-DOGC-B-19050076-2019

30.2. Se retribuirá en proporción a las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que las horas de coincidencia tengan el carácter de extraordinarias o correspondan a jornada complementaria de atención continuada (guardias), caso en el que serán retribuidos exclusivamente a razón de las cantidades alzadas convenidas, sin ningún recargo. No obstante, el personal adscrito al turno de noche que realice más de la mitad de su jornada en horario nocturno de 22 horas a 6 horas percibirá el plus de nocturnidad por la totalidad de las horas trabajadas desde el inicio hasta la finalización de su turno.

Artículo 31

Complemento de responsabilidad, supervisión o mando

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

31.2. Este complemento se percibirá mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión o coordinación y se dejará de percibir cuando se dejen de ejercitar, por cualquier causa, las funciones mencionadas.

31.3. Las cuantías de este complemento vienen fijadas en el anexo 7.

Artículo 32

Plus domingo, plus sábado y plus festivo

32.1. Plus domingo

Por cada hora de domingo que se trabaje, además del salario ordinario, se percibirán las cantidades previstas en el anexo 10.

Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus domingo. Esta retribución será incompatible con las guardias y con las horas extraordinarias.

32.2. Plus sábado

Por cada hora de sábado que se trabaje, además del salario ordinario, se recibirá la cantidad prevista en el anexo 10. Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus sábado. Cuando un festivo trabajado coincida en sábado el plus festivo absorberá el plus sábado. El plus sábado es incompatible con las guardias y las horas extraordinarias.

32.3. Plus festivo

Por cada hora de festivo inter semanal oficial en que, por tener descanso compensatorio, no se perciban las horas trabajadas con el recargo establecido en el párrafo siguiente, se percibirá, además del salario ordinario, las cantidades previstas en el anexo 10. El festivo considerado como recuperable también debe remunerarse con el plus festivo.

Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en el recibo de salarios bajo el concepto de plus festivo. Esta retribución será incompatible con las guardias y con las horas extraordinarias.

32.4. Atendidas las características de los centros o instituciones sanitarias, donde se prestan servicios todos los días del año, las horas trabajadas en día festivo inter semanal oficial que no tenga descanso compensatorio, se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor retributivo resultante de dividir la retribución anual fija (salario base y plus convenio) entre la jornada del trabajador.

32.5. Pluses festivos especiales

Por su especial significación, se consideran festivos especiales, Navidad y Fin de año. A aquel personal que le toque trabajar desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y desde el inicio del turno de noche del día 31 al 1 hasta la finalización del turno de tarde del día 1, tendrá un incremento del 100% del plus festivo por las horas trabajadas en estos periodos.

En atención a las características de los festivos especiales, Navidad y Fin de año, el personal que preste servicios en jornada ordinaria en estas fechas (independientemente del día en que caigan) recibirá una cantidad alzada bruta prevista en el anexo 10, adicional al plus regulado en el párrafo anterior, por día trabajado, igual

CVE-DOGC-B-19050076-2019

para todos los grupos profesionales. Esta cantidad se percibirá también cuando este festivo sea considerado como recuperable.

El personal que deba trabajar en día festivo especial y que no disfrute de día compensatorio, de acuerdo con lo que establece este artículo del Convenio colectivo de aplicación, deberá recibir la retribución siguiente:

- a) Valor retributivo resultante de dividir la retribución anual fija (salario base y plus convenio) entre la jornada del trabajador, más
- b) 75% del valor retributivo anterior, más
- c) El doble del plus festivo que le corresponda, de acuerdo con lo que establece el artículo 32.3.

Artículo 33

33.1. Retribución anual complementaria de facultativos del grupo 1

Percibirán esta retribución, proporcionalmente a su jornada, todos los facultativos de plantilla con más de un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa, incluido (a partir del 01/01/2019) el personal de refuerzo contratado específicamente para desarrollar sus funciones en módulos de atención continuada que no puedan ser realizados por el personal de la plantilla ordinaria que habitualmente da cobertura a la atención programada.

La retribución anual complementaria incluye 3 complementos con los importes que se indican en el anexo 14 que se percibirán si se reúnen los requisitos que se dan a continuación:

Complemento para la atención programada: lo percibirán todos los facultativos con derecho a la retribución anual complementaria.

Complemento de adscripción al SIPDP: lo percibirán todos los facultativos que estén incluidos en cualquier nivel del SIPDP.

Complemento para la atención continuada: lo percibirá proporcionalmente aquel personal facultativo que, además de su jornada ordinaria, realice una jornada complementaria de atención continuada (guardias de presencia física) igual o superior al 75% de la máxima jornada complementaria de atención continuada exigible.

El importe completo de este plus, que se percibirá una sola vez al año dentro del primer trimestre natural, lo percibirá aquel personal facultativo que, en el año natural anterior, haya realizado la máxima jornada complementaria de atención continuada exigible.

33.2. Complemento de adscripción al SIPDP del grupo 2

Este complemento lo percibirá el personal de plantilla de este grupo profesional a partir del primer año de prestación efectiva de servicios, si manifiesta expresamente su disposición a entrar en el proceso de evaluación preceptivo para acceder a alguno de los niveles del SIPDP. Su importe va fijado en el anexo 14 y se percibirá en 14 mensualidades, sin que pueda ser absorbido por los importes estipulados en el anexo 13 por cada nivel de desarrollo.

El personal de plantilla de este grupo profesional que a la firma del convenio ya esté adscrito en el SIPDP también percibirá este complemento, sin necesidad de hacer la solicitud

Sección 5

Horas extraordinarias, jornada complementaria de atención continuada (guardias) y retribución variable por objetivos

Artículo 34

Horas extraordinarias

34.1. En los centros del ámbito de este convenio, las horas extraordinarias se realizarán para la cobertura de eventualidades extraordinarias.

34.2. Las horas extraordinarias que se deban realizar de acuerdo con lo convenido en el apartado anterior,

CVE-DOGC-B-19050076-2019

tendrán la consideración legal de estructurales a todos los efectos, siempre que la relación a enviar a la autoridad laboral esté firmada por el Comité de empresa.

34.3. Son horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada anual pactada en este convenio y se retribuirán con un valor no inferior al valor de la hora ordinaria.

34.4. La empresa y el personal afectado por el presente convenio deberán tener presente el límite legalmente establecido de 80 horas extraordinarias anuales por trabajador/a.

Artículo 35

Jornada complementaria de atención continuada (guardias presenciales) y guardias localizables

Se retribuirán según las cuantías establecidas en el anexo 11 y el anexo 12.

Artículo 36

Retribución variable en función de los objetivos (DPO)

36.1. Retribución variable en función de los objetivos para los profesionales de los grupos 1, 2 y 3 nivel II.

Consiste en un sistema de retribución variable para el colectivo de profesionales indicado, vinculado al cumplimiento de objetivos, como un instrumento de gestión, incentivación y motivación continua dentro de las organizaciones.

Se basará en la explicitación de los objetivos y la evaluación continuada de su cumplimiento, pretendiendo que cada profesional oriente su actividad a los objetivos estratégicos de la organización, así como desarrollar una cultura organizativa orientada hacia la mejora de los procesos y de los resultados.

Este complemento variable, no consolidable, retribuirá la consecución de los objetivos fijados en función de su grado de cumplimiento. Tendrán derecho a la incorporación en el sistema de retribución variable (DPO) todos aquellos/as profesionales con una prestación de servicios o duración de contratos mínima de seis meses en el año natural que se trate, siempre que reúnan los requisitos de carácter general que se estipulan en este artículo.

Los objetivos a cumplir se establecerán periódicamente por acuerdo entre la Dirección del centro y los/las responsables de cada unidad asistencial y los/las profesionales durante el primer trimestre del año en curso y se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente. Entre los objetivos a cumplir se incluirán, necesariamente, la implicación efectiva del/la trabajador/a en la política de prevención de riesgos laborales y la realización efectiva de un porcentaje de su jornada. A pesar de reconocer que la determinación de los objetivos globales de cada institución forma parte de la competencia irrenunciable de sus órganos de gobierno y dirección, en relación con su situación en el sistema sanitario y con las directrices que el plan de salud determine para su ámbito, de estos se informará a la representación legal de los/las trabajadores/as.

Se establecen los siguientes criterios generales orientadores en esta materia:

1. En relación al tipo de objetivos, éstos podrán ser

Relacionados con resultados clínicos, asistenciales y de eficiencia.

Del servicio o unidad asistencial.

Individuales.

2. En relación a la evaluación

Los objetivos se medirán mediante indicadores determinados previamente y que permitan medir los aspectos cuantitativos y cualitativos que se determinen.

Se determinará en el momento de la fijación el peso de cada objetivo en la determinación total de la evaluación.

Cuando se relacione una parte de los objetivos a la realización efectiva de la jornada, la ponderación de este objetivo no podrá suponer un porcentaje superior al 25% del total, en esta contabilización se tendrán en cuenta las mismas excepciones que para los grupos del 3 al 7.

3. En relación a la determinación de la retribución

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Se establecerá en cada centro el nivel de logro que permite acreditar el 100% de la retribución individual.

Se establece el 40% como el nivel mínimo de logro de los objetivos establecidos, a partir del cual se puede percibir proporcionalmente la retribución variable individual prevista. Este porcentaje se aplica sobre el total de objetivos y no sobre cada uno de los objetivos fijados.

Se determinará que, por debajo de este nivel mínimo de logro de los objetivos pactados, decaerá el derecho a la percepción de ninguna retribución por este concepto en el ejercicio correspondiente, sin perjuicio de aquello establecido en el artículo 36.3 del presente convenio.

La retribución reconocida en un ejercicio no presupone ningún derecho para ejercicios siguientes.

El importe máximo a lograr individualmente será el establecido en el anexo 9.

36.2. Retribución variable de los grupos 3 al 7 (excepto el grupo 3 nivel II).

Se establece un sistema de retribución variable para el personal de plantilla de los grupos 3 al 7, excepto el grupo 3 nivel II, que consistirá en una paga equivalente al importe de una mensualidad de salario base, que se percibirá en el mes de marzo de cada año, siempre y cuando el/la trabajador/a haya logrado los siguientes objetivos:

1. Presencia efectiva en su lugar de trabajo durante el 96 por ciento de su jornada referida en su periodo objeto de valoración. A estos efectos únicamente no computarán de forma negativa, ni el disfrute de los permisos retribuidos establecidos por el convenio, ni el uso del crédito horario sindical, o, en su caso, para la realización de las funciones de Delegado de prevención, ni los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogida, ni baja por riesgo durante el embarazo, ni lactancia, ni hasta 30 días durante el año natural de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional en uno o diversos procesos.

2. La corresponsabilidad en la correcta utilización de los equipos de protección individual y en la aplicación de las medidas que, en materia de prevención de riesgos laborales, haya implantado la empresa en el centro de trabajo donde preste sus servicios y para los que haya recibido la oportuna formación o información. Se entenderá que no se ha cumplido el objetivo vinculado a la prevención de riesgos laborales cuando el trabajador haya sido amonestado/a por escrito, sancionado/a por el incumplimiento de sus deberes en esta materia.

Cada uno de estos dos objetivos tendrá la siguiente ponderación respecto a la meritación de la retribución variable:

Presencia en el lugar de trabajo 70%.

Corresponsabilidad en la prevención de riesgos laborales 30%.

Para tener derecho a la percepción de la retribución variable se deben haber prestado servicios durante un mínimo de seis meses durante el año natural. Si se alcanza este mínimo de seis meses de prestación de servicios al final del año natural se tendrá derecho, con respecto al primer objetivo (que supone el 70%), a la percepción de la parte proporcional del 70% del periodo efectivamente trabajado en ese año y con los requisitos y criterios fijados en el 36.2.1.

Así mismo, si se da este requisito de prestación de servicios de seis meses en el año natural, se tendrá derecho a la percepción del 30%, con independencia para su abono del tiempo efectivamente trabajado en estos seis meses, siempre que no exista ninguna sanción de las referidas en el 36.2.2. Si una persona tiene uno o más periodos contratados, que sumen seis meses en el año, será suficiente cualquier tiempo efectivamente trabajado (porque el resto del tiempo esté en situación de incapacidad temporal, por ejemplo) para tener derecho a la percepción.

El personal fijo de plantilla también recibirá el 30% con independencia, para su abono, del tiempo efectivamente trabajado, siempre que no haya ninguna sanción de las referidas en el 36.2.2 y algún tiempo de prestación efectiva de servicios.

La percepción de estos importes siempre será proporcional al porcentaje de jornada contratada.

Se adjunta en el anexo 9 una tabla con los importes máximos por puesto de trabajo que corresponderían al logro del 100% de los objetivos durante los años 2017 y 2018.

36.3. Durante toda la vigencia del presente convenio, la retribución variable por objetivos (DPO) de todos los grupos profesionales se meritara, en su caso, anualmente, y sólo podrá percibirse en caso que la empresa logre el equilibrio presupuestario y financiero. Cumplida la condición expresada, sólo se pagará, por este concepto, la cantidad que no comprometa dicho equilibrio.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

En caso de que la empresa abone remuneración variable por objetivos (DPO), el primer 15% de la cantidad a pagar en relación al valor teórico establecido en el convenio, no estará sujeto a ningún tipo de valoración, ni tan solo al logro del nivel mínimo de 40% establecido en el artículo 36.1.3 del presente convenio.

Durante la vigencia del presente convenio y con carácter transitorio, la situación de incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o por contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo), no penalizará a efectos del sistema de retribución variable establecido en este artículo.

Sección 6

Dietas y gastos. Comedor. Ropa de trabajo

Artículo 37

Dietas y gastos

El personal que por necesidad del servicio deba desplazarse a una localidad diferente a la del centro de trabajo percibirá las dietas del anexo 10.

Si el desplazamiento requiere pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirán, además, la cantidad establecida en el anexo 10. Al mismo tiempo, se les deberán retribuir los gastos de transporte que les suponga el medio que emplearon y que previamente hayan convenido con la empresa. En el caso de la utilización de vehículo propio, se le compensará a razón de 0,19 €/ km, cantidad en que están incluidos todos los gastos, incluso la amortización del vehículo.

Artículo 38

Comedores

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, sea cual sea el número de sus empleados y trabajadores, deben disponer de un local habilitado adecuadamente para comer en el centro de trabajo. En este local se proporcionarán comidas o cenas al personal que le sea necesario hacerlas en el centro de trabajo a causa de su horario de servicio. Además de este personal, también disfrutaran de este servicio los/las trabajadores/as, la hora de inicio o de finalización de jornada, los cuales coincida en media hora con el horario establecido por los centros para la comida o la cena, siempre que eso sea posible porque este abierto el local.

El personal pagará como contraprestación por este servicio la cantidad máxima de 6,00 € por comida o cena, excepto para el personal con jornada partida, que será de 4,00 €.

El personal en situación de guardia de presencia física no abonará ninguna cantidad.

Artículo 39

Ropa de trabajo

39.1 Los centros o instituciones deberán proporcionar a su personal el equipo de trabajo necesario y también uniformes, zapatos y complementos habituales. El mantenimiento del equipo y el lavado o planchado de la ropa de trabajo irá a cargo del centro o institución sanitaria. Los equipos, uniformes y calzado se renovarán periódicamente y según exija su estado de deterioro.

Todo el personal, dentro del lugar de trabajo, estará obligado a llevar su uniforme habitual, completo, y también los distintivos que el centro o la institución haya establecido.

39.2 Las empresas dispondrán de vestuarios que estarán dotados de asientos y de armarios individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados para evitar la contaminación de la ropa de calle. Las dimensiones de los vestuarios, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, tendrán que permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de trabajadores y trabajadoras que hayan de utilizarlos simultáneamente (Real decreto 486/1997, de 14 de abril, por el cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y Guía Técnica).

Sección 7

Deducciones por manutención y alojamiento

Artículo 40

Deducciones por manutención y alojamiento

Al personal afectado por el presente convenio que tenga el beneficio de manutención y alojamiento, en régimen total o parcial, se le deducirá de sus percepciones, las cantidades recogidas en el anexo 10.

Sección 8

Gastos de colegiación

Artículo 41

Gastos de colegiación

Las partes firmantes de este convenio consideran que la cuota colegial de aquellos profesionales que actualmente deben colegiarse, con carácter obligatorio, para ejercer su profesión, no es un gasto que deba ser indemnizado por las empresas, salvo que una norma de rango superior a este convenio o una condena expresa por sentencia firme establezca lo contrario u obligue a un tercero.

Capítulo 5

Permisos, excedencias y otras mejoras sociales

Sección 1

Permisos

Artículo 42

Permisos retribuidos

42.1. Las personas trabajadoras, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

a. De 15 días naturales y consecutivos por matrimonio. Tendrán igualmente derecho a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo a la normativa de parejas estables recogida en el libro segundo del Código Civil de Catalunya.

Estos días se podrán disfrutar, a elección del trabajador, con posterioridad al hecho causante, durante como máximo doce meses después, y acumular al periodo de vacaciones, siempre que el/la trabajador/a lo pida con dos meses de antelación como mínimo.

En caso de disfrute posterior, el derecho a disfrutar del permiso decaerá en caso de ruptura de la pareja de hecho, divorcio, separación o nulidad de matrimonio antes de que se haya producido el disfrute.

b. De 3 a 6 días naturales en los supuestos y distribución que se señala:

b. 1. Supuestos

Muerte o enfermedad grave (que no es únicamente ingreso en la UCI) o accidente grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja de carácter estable.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Parto o adopción legal de un/a hijo/a.

b. 2. Distribución

Tres días si los hechos ocurren en localidades catalanas.

Seis días si los hechos ocurren en localidades fuera de Cataluña.

b. 3. Este permiso se podrá disfrutar, a elección del trabajador, durante todo el periodo que dure el proceso y desde el inicio del hecho causante.

c. De dos días laborables de hospitalización (incluida la hospitalización domiciliaria) o cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja de carácter estable. Si los hechos acaecen en localidades fuera de Cataluña, el permiso será de cuatro días naturales.

La situación de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que recoge el artículo 37.3.b) Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores se ha de entender comprendida dentro de este supuesto.

Este permiso se podrá disfrutar, a elección del trabajador, de forma fraccionada (fracciones mínimas de un día) mientras dure el proceso de hospitalización y hasta cuatro días inmediatamente posteriores al alta hospitalaria.

Se asimila a la hospitalización a efectos de este permiso, las estancias en urgencias de familiares de primer grado por consanguinidad o por afinidad, por adopción o por acogida pre adoptiva o permanente, que sean superiores a 24 horas. En este caso el permiso se disfrutará mientras dure la estancia en urgencias y tendrá una duración máxima de dos días.

d. De hasta un máximo de 14 horas al año para asistir a la visita de un médico especialista o la realización de una prueba diagnóstica en el ámbito del Servicio Catalán de la Salud, siempre que el horario de consulta o prueba coincida con el horario laboral y previa solicitud con la máxima antelación posible y justificación documental.

En caso de pruebas diagnósticas invasivas que requieran de una preparación o convalecencia importantes, el/la trabajador/a podrá hacer uso de este crédito de 14 horas anuales para cubrir tales circunstancias. También el personal del turno de noche tendrá derecho al uso de este crédito para cubrir estas circunstancias.

e. Un día de laborable para el traslado del domicilio habitual.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

g. Hasta 10 días al año para asistir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional. Dentro de este supuesto se incluyen los exámenes que realiza la Junta Permanente de Catalán y el Consorcio para la Normalización Lingüística. Cuando el/la trabajador/a preste servicio en el turno de noche, disfrutará del permiso la noche anterior al examen. Este permiso se disfruta por días, no solo por el tiempo indispensable.

h. Las trabajadoras embarazadas tendrán el derecho de ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i. Las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad tienen derecho, conjuntamente, a permisos de ausencia del lugar de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos o sanitarios donde reciban apoyo.

j. Para la realización de funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En relación a los permisos por matrimonio, muerte de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y nacimiento de hijo/a, la fecha de inicio del disfrute de estos permisos será el primer día laborable siguiente al hecho causante.

42.2. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a tres días laborables al año de libre disposición que tendrán la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos y que no precisarán de justificación para su disfrute. Si la jornada laboral es regular, los 3 días serán de esta jornada. Si la persona trabajadora tiene una jornada irregular y realiza dos o tres modalidades de jornada, de los tres días de libre disposición se deberán disfrutar como mínimo dos días en la jornada prevalente en cómputo días/año, y el día restante se

CVE-DOGC-B-19050076-2019

escogerá entre cualquiera de las jornadas que haga, a su elección. Se entiende como días laborables, todos los días que la persona trabajadora tiene programados en su calendario, independientemente del día de la semana. Estos criterios se aplicarán también en el caso de contratos a tiempo parcial.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente convenio.

42.3. Permiso de paternidad: a estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja de carácter estable. El permiso de paternidad se disfrutará según lo previsto en la legislación vigente.

Sección 2

Excedencias

Artículo 43

Excedencia voluntaria

43.1. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período que no será inferior a cuatro meses ni superior a 5 años.

43.2. La excedencia se entenderá siempre sin derecho a remuneración alguna. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

43.3. La excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio. Así mismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los cinco días naturales siguientes, identificando la fecha de inicio en la que el/la trabajador/a debe de reincorporarse.

43.4. El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produzcan en la empresa, una vez finalizado el periodo de disfrute inicialmente concedido o, en su caso, el de sus sucesivas prórrogas.

43.5. El/la trabajador/a que ha haya hecho uso de su derecho a la excedencia voluntaria no podrá solicitar una de nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, una vez concluida la anterior.

Artículo 43 bis

Excedencia por conciliación de la vida familiar y laboral

43. bis.1 Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad en la empresa de como mínimo un año podrán solicitar, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, una excedencia por un periodo que no sea inferior a 1 mes ni superior a dos años.

43. bis. 2 Esta excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

43. bis. 3 La excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio. Así mismo, si la empresa la concede, habrá de comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los cinco días naturales siguientes, identificando la fecha en el que el /la trabajador/a debe reincorporarse.

43. bis. 4 El trabajador/a que haga hecho uso de su derecho a esta excedencia no podrá solicitar una nueva hasta transcurridos seis meses de trabajo efectivo, una vez concluida la anterior.

43. bis. 5 A la finalización del periodo de esta excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo.

Artículo 44

Excedencia especial por nacimiento o adopción legal de un niño o por cuidado de familiares.

44.1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a

CVE-DOGC-B-19050076-2019

cuatro años para cuidar de cada hijo, tanto sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptiva, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa. El cuarto año de excedencia deberá disfrutarse de forma ininterrumpida.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluye la pareja de hecho estable con independencia de su orientación sexual), que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no realice actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al hasta ahora, si procede, se estuviera disfrutando.

El periodo en el cual el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable al efecto de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual deberá de ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida al puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

Así mismo, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

44.2. La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de su inicio; así mismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de cinco días naturales siguientes, indicando la fecha en la que el/la trabajador/a debe reincorporarse, así como la necesidad de solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización y las consecuencias de no hacer la solicitud en tiempo y forma. El mismo régimen funcionara en caso de posible prorrogas.

44.3. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso a la empresa o la prórroga de la excedencia un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva. Si solicita el reingreso, se reincorporará automáticamente a la finalización de la excedencia.

44.4. La excedencia será sin derecho a retribución.

44.5. Esta excedencia no interrumpe la prestación efectiva de servicios según lo establecido en el artículo 75 quinto 2.

Artículo 45

Excedencia especial para el ejercicio de funciones sindicales

45.1. Las personas trabajadoras que sean elegidas para un cargo sindical, de ámbito local o superior, tendrán derecho a una excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento.

45.2. La persona trabajadora en excedencia podrá reincorporarse a la empresa en el plazo de 30 días naturales contados a partir de aquel en que cese su cargo, avisando previamente a la dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, cesado/a en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva en la empresa.

45.3. El período de excedencia será sin derecho a retribución, si bien computará a efectos de antigüedad.

Artículo 46

Excedencia forzosa por nombramiento de cargo público

46.1. La persona trabajadora que sea elegida o designada para un cargo público que imposibilite su asistencia

CVE-DOGC-B-19050076-2019

al trabajo podrá solicitar una excedencia forzosa para toda la duración del ejercicio del cargo.

46.2. En el momento en que cese su cargo público podrá reincorporarse a la empresa en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que haya cesado, avisando previamente a la dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que solicite la reincorporación. Si, concluido el ejercicio del cargo, por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva a la empresa.

46.3. El periodo de excedencia será sin derecho a retribución, si bien se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 47

Excedencia especial

47.1. Tendrá derecho a una excedencia especial de hasta 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, y reserva de un puesto de trabajo de su grupo y subgrupo profesional en caso del tercer año y, por lo tanto, a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia, el siguiente personal:

- a. El personal que haga tareas de voluntario (retribuidas o no) en una ONG.
- b. El personal que realice estudios, formación o docencia vinculada a la actividad del centro.

47.2. Esta excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

47.3. La excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio. Así mismo, la empresa tendrá que comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de cinco días naturales siguientes, identificando la fecha en la que el/la trabajador/a debe reincorporarse.

Sección 3

Otras mejoras sociales

Artículo 48

Pausas y reducción de jornada por lactancia o por nacimientos de hijos prematuros

48.1. Para la lactancia del hijo menor de 9 meses, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La duración de la pausa se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogida múltiples.

La persona trabajadora puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, y se podrá otorgar a uno de los progenitores si los dos son trabajadores/as de la misma empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho a compactar el total del tiempo de lactancia a continuación del permiso de maternidad. Cualquier otro tipo de compactación requerirá la conformidad de la empresa.

Si la persona trabajadora causara baja definitiva de la empresa antes de los nueve meses siguientes al parto, se le descontarán las cantidades indebidamente percibidas.

48.2. En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por otras causas deban continuar hospitalizados después del nacimiento, uno de los progenitores tiene derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Si los dos trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercer estos derechos.

48.3. En caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorgará una excedencia voluntaria especial equivalente al tiempo de hospitalización, hasta un máximo de doce semanas, que se iniciará a partir de la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior.

48.4. La concreción horaria y la concreción del periodo para disfrutar el permiso de lactancia y de la reducción de jornada para cuidar de un menor familiar de los previstos en este artículo corresponde al/la trabajador/a

CVE-DOGC-B-19050076-2019

dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a tiene que preavisar a la empresa con 15 días de antelación sobre cuál será la fecha de su reincorporación a la jornada ordinaria.

48.5. Previo acuerdo con la empresa, el permiso de maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial de forma ininterrumpida. En el caso de filiación biológica sólo se podrá disfrutar a tiempo parcial a partir de la sexta semana posterior al parto.

Artículo 49

Reducción de jornada para cuidar de un menor o disminuido físico, psíquico, sensorial o familiar.

49.1. Quién por razones de guarda legal deba cuidar de manera directa a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no realice una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos según la normativa vigente en cada momento.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ocupe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante ésto, si dos o más trabajadores/se de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o necesidades del servicio.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de Catalunya y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Se considerará enfermedad grave a efectos de este párrafo las reguladas en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o cualquier otro que lo sustituya o lo actualice.

49.2. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 50

Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y situación de parto reciente

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente que ocupen lugares de trabajos evaluados como de riesgo para la seguridad o salud o puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o lactancia tendrán derecho a que les sean adaptadas las condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de empresa o, en su defecto, del médico de cabecera de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la dirección tendrá que trasladar temporalmente a la trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Si no existe lugar o función compatible correspondiente a su grupo profesional la trabajadora podrá ser destinada a uno equivalente conservando la retribución de su lugar de procedencia.

En el supuesto que, por razón de embarazo o parto reciente, la empresa destine una trabajadora a un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior al que ostentaba percibirá el salario correspondiente a este grupo profesional. Esta trabajadora no tendrá derecho a consolidar este grupo profesional superior, aunque el destino sea superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años.

Artículo 51

Protección víctimas de terrorismo

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional al salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En ausencia de acuerdo, la concreción horaria del derecho corresponde a la persona trabajadora.

Sección 4

Medidas de apoyo a las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad

Artículo 52

52.1. El personal con hijos o hijas con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el departamento de la Generalidad o el organismo competente en la materia, igual o superior a un 33%, que no realicen actividad retributiva alguna, percibirá una ayuda mensual de 50 euros.

52.2. El personal con hijos o hijas con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el departamento de la Generalidad o el organismo competente en la materia, igual o superior a un 33%, tendrá preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios con los de los centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.

Capítulo 6

Mejoras en la acción protectora de la Seguridad Social. Jubilación. Defunción

Sección 1

Complementos de prestaciones por IT

Artículo 53

Regulación del régimen de mejora de la incapacidad temporal

53.1. Para las situaciones de incapacidad temporal durante el ejercicio 2017 el régimen de mejora de la prestación económica de incapacidad temporal del personal incluido en el ámbito funcional de este convenio será el regulado por la Disposición adicional 6ª de la ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre estancias en establecimientos turísticos, en la redacción dada por el decreto ley 2/2013, de 19 de marzo de modificación de régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas.

a. En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; del primero hasta el tercer día, ambos incluidos, el cincuenta por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en qué tuvo lugar la incapacidad; desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en qué tuvo lugar la incapacidad; a partir del día veintiuno, inclusivamente, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en qué tuvo lugar la incapacidad.

b. Las empleadas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en qué tuvo lugar la incapacidad. En las situaciones de incapacidad temporal que comporten hospitalización o intervención quirúrgica, con independencia que sobrevengan con posterioridad al inicio de la incapacidad y siempre que se correspondan con el mismo proceso patológico, así como las derivadas de procesos oncológicos, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en qué tuvo lugar la incapacidad. A

CVE-DOGC-B-19050076-2019

estos efectos, los supuestos de intervención quirúrgica se complementarán siempre que requieran reposo domiciliario y deriven de los tratamientos incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud. En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo), la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, durante todo el periodo de duración de esta incapacidad, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad. Las referencias a días que se hacen en este apartado se entienden hechas en días naturales.

53.2. Para las situaciones de incapacidad temporal que se inicien a partir del día 01/01/2018, también se percibirá, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad, en los siguientes supuestos:

La situación de incapacidad temporal que derive de un tratamiento de reproducción asistida o por el periodo de lactancia, aunque no dé lugar a una situación de riesgo durante la lactancia.

La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedades que han sido causa de discapacidad de grado igual o superior al 33%.

La situación de incapacidad temporal por interrupción voluntaria del embarazo en el primer trimestre de gestación por inducción farmacológica.

La situación de incapacidad temporal derivada de una cardiopatía isquémica

Todo ello sin perjuicio de la aplicación íntegra del Decreto ley 4/2017, del 18 de julio, de modificación del régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas, a aquellas empresas del sector público que por normativa les sea de obligado cumplimiento.

53.3. Para las situaciones de incapacidad temporal que se inicien a partir del 21 de noviembre de 2018, ya sea derivada de contingencias comunes como de contingencias profesionales, se percibirá, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que va a tener lugar la incapacidad.

En el caso de que haya cambios en la contratación de la jornada en el mes anterior a aquel en que va a tener lugar la incapacidad, el cálculo del complemento será en base a la proporción de la jornada o jornadas del mes anterior al de inicio de la situación de la incapacidad temporal.

53.4. La documentación médica aportada por las personas interesadas es confidencial y la empresa debe regirse por la normativa de protección de datos de carácter personal. En este sentido, una vez se acredite por la persona interesada y se haga constar por la unidad de gestión correspondiente que se cumplen los requisitos para tener derecho a la obtención de las mejoras establecidas normativamente, se ha de devolver a la persona interesada la documentación aportada. Los datos médicos relativos a los motivos concretos de la incapacidad temporal no se han de escribir ni registrar en ninguna base de datos. Las personas que intervienen en la tramitación del procedimiento de reconocimiento de mejoras voluntarias tienen el deber de guardar el secreto.

Artículo 54

Maternidad

En el supuesto de permiso por maternidad o parte previsto en el artículo 48.4 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las empresas garantizarán a sus trabajadores/as el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria.

Sección 2

Jubilación

Artículo 55

Jubilación parcial

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Los trabajadores y las trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la normativa legal vigente en cada momento, incluida la disposición final 12.2. de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el nuevo redactado dado por el artículo 8 del Real decreto ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, para aquellos que resulten afectados por la misma, podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos que correspondan, estando la empresa obligada a cumplir con las obligaciones que establezca la normativa aplicable.

Sección 3

Defunción

Artículo 56

Defunción

En caso de muerte de un/a trabajador/a, el centro o institución pagará a los beneficiarios de este la indemnización de una mensualidad del salario ordinario. Si la defunción se produjera en acto de servicio o como consecuencia suya, la indemnización que tendrán que recibir los beneficiarios será de tres mensualidades.

Ante la falta de designación expresa de beneficiarios tendrán derecho a cobrar la indemnización los /las herederos/as del/la difunto/a.

Si son más de un beneficiario o, en su caso, herederos del difunto, la indemnización correspondiente se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Capítulo 7

Acción sindical

Sección 1

Comités de empresa y Delegados de personal. Secciones sindicales

Artículo 57

Comités de empresa y delegados de personal

57.1. La representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de los Comités de empresa o, si es necesario, de los Delegados de personal que serán elegidos según establezcan las leyes.

57.2. Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo que establezca el título II Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y entre sus competencias se les reconocen las siguientes:

- a. Ser informados por la dirección sobre la evolución profesional y económica del sector sanitario, situación del centro, evolución probable de la ocupación, conciertos con el SCS, etc.
- b. Conocer el balance, cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, ser informados de los otros documentos que se den a conocer a los socios.
- c. Participar en la implantación y gestión del fondo social en el supuesto de que la empresa, de acuerdo con el comité, decida hacerlo.
- d. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y también los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral, así como a recibir la copia básica y notificación de las prórrogas de los contratos y todo aquello que exija la ley.
- e. Derecho a acumular en uno o diversos miembros del Comité de empresa o Delegados de personal y

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Delegados sindicales que sean de una misma sección sindical o sindicato, el sobrante de horas sindicales no empleadas por los otros representantes de los trabajador/as, de su crédito disponible.

Si un miembro del Comité de empresa es, al mismo tiempo, delegado sindical podrá acumular las respectivas horas sindicales que le corresponderían por cada uno de los mencionados cargos.

En todo caso se procurará que el uso del crédito horario no comporte la desatención del servicio.

f. Las horas empleadas por los Comités de empresa o Delegados de personal, en reuniones convocadas por la dirección de empresa, serán en cualquier caso retribuidas, sin ser computadas dentro del crédito de horas sindicales.

g. Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio adecuado de su tarea como negociadores.

h. La empresa no podrá denegar una salida sindical, de su puesto de trabajo cuando el representante sindical lo haya solicitado con una antelación que como mínimo tendrá que ser dentro de su jornada laboral anterior a la salida. En el supuesto de que el representante sindical haya agotado su crédito mensual de horas sindicales retribuidas, las que sobrepasen serán sin derecho a retribución.

i. A los delegados de personal y miembros del Comité de empresa se les reconoce el derecho de expresar con absoluta libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de la representación sindical, como también la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.

j. Los Comités de empresa y Delegados de personal, serán informados, antes de la decisión empresarial definitiva, de las actividades que tengan que ser objeto de subcontratación.

k. En relación a la retribución variable por objetivos (DPO), los Delegados sindicales, los delegados de prevención, los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa, que por razones del ejercicio de su cargo, no puedan lograr los objetivos establecidos, tendrán garantizado el cobro de la media del porcentaje de logro de objetivos del puesto de trabajo al que pertenezca.

Artículo 58

Secciones sindicales

58.1. En las empresas con plantilla superior a 150 trabajadores/as se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales, que se regirán de acuerdo con lo que dispone el artículo 10 de la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical, con los derechos y competencias contenidos en la misma ley.

58.2. Para facilitar la participación de los sindicatos firmantes en las diferentes comisiones que han sido establecidas en este Convenio, el seguimiento de la implantación de las nuevas condiciones laborales y retributivas pactadas, estos sindicatos firmantes podrán designar, cada uno de ellos, hasta 4 delegados sindicales sectoriales siempre que este coste social para las empresas afectadas sea compensado debidamente en su concertación por el Servicio Catalán de la Salud y no repercute directamente en sus cuentas de explotación.

Estos/as delegados/as, tendrán la consideración de Delegados sindicales sectoriales y disfrutarán de todas las garantías sindicales establecidas legal y convencionalmente.

La identidad de las personas que deban realizar las funciones de Delegado sindical sectorial se deberá comunicar a la Dirección del centro en que presta sus servicios, y a las Direcciones de las asociaciones empresariales firmantes.

Sección 2

Cuota sindical

Artículo 59

Retención de la cuota sindical.

59.1. A petición escrita de los Delegados sindicales, o directamente de los sindicatos, la empresa descontará en

CVE-DOGC-B-19050076-2019

el recibo mensual de salarios del personal afiliado, el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato.

59.2. Para proceder a efectuar la retención mensual, será un requisito imprescindible que el personal lo autorice mediante un escrito dirigido a la Dirección de la empresa, en que se especificará el sindicato al cual se debe entregar, el importe de la cuota mensual, y también la especificación de que su importe sea entregado al Delegado sindical de la empresa, o bien directamente al sindicato.

59.3. Las cuotas sindicales recaudadas por la empresa serán entregadas al Delegado sindical o al sindicato dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que se haya practicado la retención.

59.4. La solicitud y manera para la retención de la cuota sindical se efectuará por periodos de un año natural, aunque el descuento se haga mensualmente. En el caso que el personal afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes que finalice el año, tendrá que comunicarlo por escrito a la Dirección con quince días de antelación.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Sección 1

Faltas

Artículo 60

Faltas

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

60.2. Las faltas o infracciones laborales del personal se clasifican en leves, menos graves, graves y muy graves.

Artículo 61

Graduación de las faltas

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

61.1. Faltas leves

- a. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b. La mera desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante el servicio
- c. No cursar a tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probara la imposibilidad de haberlo hecho.
- d. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberlo realizado.
- e. La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y de higiene.

61.2. Faltas menos graves:

- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b. Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable. La prestación de auxilio a requerimiento justificado de un tercero que suponga el abandono del puesto de trabajo no será motivo de sanción, siempre que sea a las inmediaciones del centro o institución.
- c. No poner atención en la prestación del servicio con la diligencia que hace falta.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

d. No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar los seguros sociales y pluses familiares dentro de los cinco días siguientes a su producción.

e. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, caso en que se calificará como falta grave.

f. La imprudencia en el trabajo respecto del que prevé cualquier de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

61.3. Faltas graves:

a. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.

b. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c. Mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d. La simulación de enfermedad o accidente.

e. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualesquier de los efectos legales para los cuales se soliciten.

f. La embriaguez, siempre que no sea habitual, caso en que se considerará como falta muy grave.

g. Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, caso en que se calificarán como faltas muy graves.

61.4. Faltas muy graves

a. Merecen esta consideración todas las que prevé el artículo 54 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y también el abuso de autoridad por parte de los superiores.

b. La negativa del personal a tiempo parcial a la realización de las horas complementarias pactadas siempre que se hubieran cumplido los requisitos y régimen jurídico que, por esta institución, establece el presente Convenio colectivo.

c. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea no deseada, no razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

d. El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, debido al cual el afectado/da es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la expresión de las situaciones de acoso.

Artículo 62

Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

62.1. Por faltas leves

Amonestación verbal o por escrito; suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días.

62.2. Por faltas menos graves

Suspensión de sueldo y trabajo de 3 a 10 días.

62.3. Por faltas graves

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Suspensión de sueldo y trabajo de 11 a 20 días.

62.4. Por faltas muy graves

Suspensión de sueldo y trabajo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de 3 meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 63

Procedimiento sancionador

63.1. Las sanciones se comunicarán al interesado/a por escrito y de las graves, se dará conocimiento al Comité de empresa o Delegado de personal.

63.2. Por la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. A continuación, se enviará al Comité de empresa o Delegados de personal que, como el /la trabajador/a afectado/a, dispondrá de cinco días hábiles para manifestar, por escrito que enviará a la Dirección, lo que considere conveniente para la aclaración de los hechos.

La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegaciones escritas, podrá imponer al trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se ha pactado en el presente Convenio.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador/a y a continuación se trasladará al Comité de empresa o a los Delegados de personal.

Capítulo 9

Formación, salud laboral y solución de conflictos colectivos

Sección 1

Formación

Artículo 64

Formación

64.1. En todas las empresas se destinará a formación continuada de su personal (sesiones clínicas, programas y cursos específicos de formación...) recursos equivalentes, como mínimo, al 0,7% de la masa salarial de cada empresa. A estos efectos, se entenderá como masa salarial la suma de las retribuciones salariales y el importe de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

64.2. La fuente de los recursos a aplicar en formación, no necesariamente debe provenir de la propia empresa, sino que pueden ser debido a subvenciones, conciertos con la Oficina de trabajo de la Generalidad de Catalunya, donaciones de terceras personas, etc. Por lo tanto, la empresa tiene que garantizar que, sea cual sea su origen, se destinarán a formación recursos equivalentes, como mínimo, al 0,7% de la masa salarial.

64.3. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para la ocupación, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el/la trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para la ocupación en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de esto, no se puede incluir en el derecho a que se refiere este apartado la formación que obligatoriamente deba impartir la empresa a cargo suyo en conformidad con el que prevén otras leyes. La concreción de la forma de disfrute del permiso se tiene que fijar de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario.

64.4. Cada centro o institución nombrará una Comisión asesora de formación en la cual participarán también

CVE-DOGC-B-19050076-2019

dos miembros del Comité de empresa. Las funciones de esta comisión serán las de hacer propuestas, evaluar la formación y, en general, todas aquellas que le delegue la empresa.

64.5. Se constituirá una Comisión paritaria de formación continua en el ámbito del presente Convenio, formada por dieciocho miembros, nueve representantes de las organizaciones sindicales y nueve de las asociaciones empresariales firmantes del Convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa legal en materia de formación continua.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que se tienen que desarrollar en el ámbito de este Convenio, orientación respecto de los colectivos destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua con el sistema de clasificación profesional, etc.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continua entre las empresas y los trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Hacer el seguimiento y la evaluación de la formación continua realizada en su ámbito.

La Comisión paritaria de formación continua en el ámbito de este convenio elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Sección 2

Solución de discrepancias en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo y otros conflictos

Artículo 65

Solución de discrepancias en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo y otros conflictos

65.1. A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores/as por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a los procedimientos que se establezca en el acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

65.2. Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del mencionado tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 156 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Sección 3

Salud laboral

Artículo 66

66.1. Planificación de la actividad preventiva

Las empresas deben adoptar un sistema de gestión preventiva. Debe tenerse en cuenta que estos sistemas de gestión preventiva no están desarrollados ni en el reglamento, ni en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Para planificar la actividad preventiva, las empresas deben basarse en metodologías que sean conocidas y que tenga un reconocido prestigio.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

En este sistema de gestión preventiva deben constar entre otros:

Una definición de las funciones y responsabilidades en materia preventiva de todos los colectivos de la empresa (incluidos también los externos).

Una descripción del programa de actividades preventivas. Estas actividades preventivas, normalmente son de dos tipos:

1. Actividades destinadas a la localización de nuevos riesgos o variaciones de los ya detectados, por cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, como por ejemplo inspecciones de seguridad, análisis de accidentes, análisis de procedimientos de trabajo, comunicados de riesgos, revisiones periódicas de puntos críticos de seguridad, estadísticas de accidentalidad, estudios epidemiológicos, estudios ergonómicos.
2. Actividades destinadas a reducir riesgos o mantener bajo control su valor, como por ejemplo formación en materia de prevención, promoción de la seguridad y salud, redacción e implantación del plan de emergencia, redacción de normas de seguridad, controles higiénicos de contaminantes químicos y físicos, vigilancia de la salud de trabajadores/as especialmente sensibles, mantenimiento preventivo.

En función del nivel de riesgo y de su complejidad, la empresa establecerá el programa de técnicas que desarrollará.

Los programas se establecerán por periodos de duración anuales, y en función de su cumplimiento, se irán ampliando el número de técnicas del mismo (hasta el total de las necesidades de la empresa).

Para la implantación del programa, deben establecerse los protocolos de realización para cada una de las técnicas preventivas a realizar. Estos protocolos deben incluir:

La sistemática de la realización.

Los plazos de ejecución.

Los responsables de llevarlos a cabo.

Revisión y auditoría del programa de seguridad y salud, a fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos y detectar desviaciones, en base a las cuales se determinarán los nuevos objetivos de prevención.

Revisión de la evaluación de riesgos y el consecuente plan de prevención, cuando se producen cambios en la organización del trabajo y del tiempo de trabajo, modificación sustancial de condiciones en materia de sistemas de trabajo y rendimiento, nuevas líneas de actividad empresarial e innovación tecnológica.

Este ciclo comporta una mejora continua en materia de prevención en la empresa.

66.2. Fases de la actividad preventiva a realizar en la empresa

1. Identificación de los puestos de Trabajo.
2. Identificación de los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.
3. Eliminación de aquellos riesgos que pueden evitarse.
4. Evaluación de los riesgos que no hayan sido eliminados, con objeto de establecer cuáles tienen un potencial excesivo de provocar daño, y para priorizar entre ellos y establecer así un orden de actuación.
5. Planificación de la actividad preventiva a realizar en la empresa, según el resultado de la evaluación.

66.3. Objetivos de la planificación preventiva

Reducir el valor de los riesgos en los que su valoración manifieste un riesgo con posibilidades de reducción.

Controlar las condiciones de trabajo para que no surjan nuevos riesgos, o aumente el valor de los existentes.

66.4. Puntos a determinar respecto la planificación preventiva

Determinación del programa de actividades preventivas a desarrollar en la empresa.

Determinación de los sistemas organizativos de la actividad preventiva, es decir, las personas responsables de llevarla a cabo.

Determinación de la participación a todos los niveles en cada una de las actividades preventivas, en cumplimiento del principio básico de integración.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Determinación de los recursos necesarios para llevar a cabo los puntos anteriores.

66.5. Aspectos fundamentales de una evaluación de riesgos

1. Contenidos

Por puestos de trabajo (aquellos lugares expuestos a los mismos riesgos).

Dividir sistemáticamente la empresa en secciones y estas en puestos de trabajo.

Identificar a las personas expuestas a los riesgos de cada puesto de trabajo.

Identificar las fuentes de riesgo en base a la gravedad de sus posibles consecuencias y a la probabilidad de que estas ocurran (teniendo en cuenta las medidas preventivas existentes).

Adoptar la decisión sobre las medidas preventivas adecuadas en cada caso.

Jerarquizar la urgencia de las medidas preventivas que se haya decidido aplicar para eliminar o reducir el riesgo.

Establecer un control de eficacia de las medidas que se vayan adoptando.

Llevar un registro actualizado de los resultados de la evaluación de riesgos, donde figuren los riesgos detectados, las medidas preventivas adoptadas y la planificación de las medidas que se harán en cada puesto de trabajo. Este registro debe estar a disposición de la autoridad laboral competente siempre que lo requiera.

En cuanto al riesgo biológico, la empresa tendrá que desarrollar la Guía de actuación para la prevención de riesgos laborales ante agentes biológicos peligrosos altamente transmisibles en centro sanitarios del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña.

Se aplicarán las actuaciones necesarias para desarrollar la Orden ESS/1451/2013, del 29 de julio, por la cual se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario por lo que respecta a las disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario así como las actualizaciones de la guía técnica del INSHT para la actuación en las evaluaciones de riesgos relacionados con la exposición de riesgo biológico al trabajo.

2. Procedimientos

Recopilar toda la información relativa a las condiciones de trabajo real por puesto de trabajo, tal como indica la ley, como, por ejemplo:

Equipos y material utilizados.

Procedimientos de trabajo realizados.

Características personales del personal que realiza el trabajo.

Instalaciones donde está ubicado el puesto de trabajo.

Para obtener la información, se llevarán a cabo las visitas al puesto de trabajo, consultas al personal y mandos, mediciones, etc. que sean necesarias.

A partir de esta información, se plasmará el contenido de la evaluación de riesgos en el formato que se haya adoptado como documento para tal efecto.

3. Método de valoración

Se utilizarán métodos de valoración que proporcionen confianza en el resultado. En caso de duda se escogerá el método más favorable desde el punto de vista de la actividad preventiva.

Se utilizarán en todo caso métodos avalados por instituciones de reconocida solvencia técnica.

4. Personal que realiza la evaluación

La evaluación deberá ser realizada por los servicios de prevención.

También participará el personal involucrado en el puesto de trabajo evaluado y los delegados de prevención de la empresa.

5. Revisión

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Cuando se realicen cambios en las condiciones de puesto de Trabajo.

Cuando lo exija específicamente alguna normativa.

Al realizar las técnicas preventivas especificadas en el programa de actividades preventivas de la empresa.

6. El CSS, como órgano de participación, paritario y colegiado, para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que tengan que ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación del personal en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en caso de recurrir a servicios propios o mancomunados.
- h) La selección de la modalidad, composición y número de técnicos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como para la planificación de las actividades que este tenga que desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- i) La contratación, sanción o despido de los miembros del servicio de prevención en caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
- j) La designación por el empresario de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de estas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- k) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
- l) El diseño de programas de vigilancia de salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- m) Cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención.

7. Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria por el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo u otras entidades.
- d) Conocer e informar de la programación anual de los servicios de prevención. Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención siempre que sea necesario.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia y salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los

CVE-DOGC-B-19050076-2019

daños.

g) Promover la participación y colaboración del personal en la prevención, recogiendo y estudiando sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuántas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.

i) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.

j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándolos durante las mismas y formulando las observaciones que estime oportunas.

8. El CSS se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, respetando en todo caso los usos y costumbres del centro de trabajo, con convocatoria por escrito. Se elaborará un calendario de reuniones anual y en caso de cambio de fecha, se comunicará con 72 horas de antelación. El CSS se reunirá en sesión extraordinaria cuánto concurra alguna de las siguientes situaciones:

a) Accidentes o daños graves.

b) Incidentes con riesgo grave.

c) Sanciones por incumplimientos.

d) Alteración grave en la gestión de residuos dentro del centro.

e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del servicio de prevención.

f) Convocatoria por una de las partes.

9. Se hará un acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a ningún acuerdo, argumentando ambas partes sus posiciones.

10. Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán ser objeto de publicidad entre los/las trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas, sin perjuicio de las diferentes competencias legales, mediante los delegados de prevención o del servicio de prevención.

11. Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos los siguientes aspectos:

1. Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.

2. Resultados de los eventuales controles ambientales (dentro de los centros de trabajo) y actividades de vigilancia de la salud.

3. Evolución de la siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

4. Bajas laborales derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. Los/las técnicos/as de prevención de la empresa, y los/las representantes de las empresas subcontratistas participarán con voz, pero sin voto, en las reuniones del CSS en las cuales esté previsto tratar temas de su interés, y en todo caso a iniciativa de cualquier de las representaciones. Deberá establecerse en los contratos con las empresas subcontratistas las obligaciones de éstas en relación a la prevención de riesgos laborales, según lo establecido en la evaluación de riesgos.

Se establecerá como causa de extinción específica de los contratos con las empresas subcontratistas, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

La empresa titular del centro de trabajo deberá establecer los medios de coordinación necesarios con las empresas subcontratadas concurrentes.

Deberán hacerse reuniones conjuntas de los CSS o técnicos de prevención de las diferentes empresas subcontratadas concurrentes que participarán en las reuniones del CSS de la empresa titular del centro. Los/las representantes de los trabajadores/as de las empresas subcontratadas concurrentes participarán con voz, pero sin voto, en las reuniones del CSS de la empresa titular, en las cuales esté previsto tratar temas de su interés. Deberán hacerse reuniones periódicas entre los diversos miembros de los servicios de prevención de la empresa titular del centro y los servicios de prevención de las empresas subcontratadas concurrentes.

Debe existir intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes.

La empresa se compromete a:

Hacer reuniones periódicas con las empresas subcontratadas.

Impartir instrucciones en esta materia.

A lo establecimiento de conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos o de procedimientos o protocolos de actuación.

A la presencia en el centro de recursos preventivos de las empresas concurrentes.

A la designación de una o más personas encargadas de coordinar las actividades preventivas.

6. En las reuniones del CSS podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los/las delegados/das sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en el CSS. En iguales condiciones anteriores podrán participar trabajadores/as de la empresa que tengan una especial calificación o información respecto a cuestiones objeto de debate en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité. El tiempo de asistencia a las reuniones del CSS será considerado de trabajo efectivo cuando afecte a trabajadores/as que no conforman el CSS. Al resto de representaciones se le aplicará la normativa legal sobre crédito horario. Si los/las trabajadores/as con una especial calificación o información respecto a cuestiones que se debatan en el CSS, fueran varios o adscritos al mismo servicio, la invitación se limitará, sea la representación que sea, a dos por reunión.

7. El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos. De acordarse su constitución se regirán por las normas que se establezcan, que en todo caso deberá fijar una duración limitada en el tiempo y la obligación de presentar por escrito conclusiones razonadas. La elección de los miembros de los grupos de trabajo se hará en el CSS.

8. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios por el ejercicio de sus funciones.

9. Dentro del CSS se discutirán los criterios de identificación de riesgos, la metodología y su evaluación. Las posturas de todas las partes serán motivadas, y en caso de acuerdo, vinculante por efectuar la evaluación. En todo caso, haya o no acuerdo, se estará en lo establecido en la ley 31/1955, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa de desarrollo.

10. En el marco del Comité de seguridad y salud y en su caso, con los delegados de prevención, se informará de la modalidad de organización de la prevención. Se constituirá un servicio de prevención, siendo propio en las empresas de más de 250 trabajadores/as y en toda empresa con especial riesgo. La constitución o contratación del servicio de prevención de cada empresa se hará con la consulta previa de los Delegados de prevención. En todo caso deberá informarse de la disponibilidad del servicio de prevención por su consulta, intervención u otra actuación por parte de los Delegados de prevención. Los servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención deben ser concertadas con uno o más servicios de prevención.

11. Se considerará como riesgo real, los riesgos de efecto estocástico en los casos de radiaciones ionizantes y productos cancerígenos, mutágenos y teratógenos.

12. Los empresarios facilitarán la formación necesaria y adecuada en materia de seguridad y salud al personal y a sus representantes, dentro de la jornada laboral y a su cargo, por sus propios medios o mediante terceros.

a. Todos los Delegados de prevención tendrán una formación inicial de 50 horas, básico de prevención. La formación continuada de los Delegados de prevención se efectuará en función de las necesidades.

B. El plan de formación en materia de seguridad y salud tendrá que ser aprobado según las necesidades que señale el plan de prevención.

13. En materia de información al personal y a sus representantes, el empresario deberá adoptar los mecanismos adecuados según la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

a. Facilitando directamente a cada trabajador/a y por escrito los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables al riesgo.

b. Se elaborará un manual de seguridad y salud que será entregado a cada trabajador/a y a la incorporación de nuevos trabajadores/as.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

c. Cada centro de trabajo facilitará al personal un protocolo de actuación en caso de exposición accidental a un producto biopeligroso. Este protocolo deberá ser de utilidad práctica en caso de accidente, sea que sea el espacio, turno o puesto de Trabajo, este protocolo deberá ser discutido en el CSS.

d. Los Delegados de prevención tendrán a su disposición toda la información por el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la legalidad, y especialmente las de sigilo profesional, confidencialidad e intimidad.

14. El empresario consultará al personal y a sus representantes la elaboración del plan de prevención, una vez realizada la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y del conjunto de la empresa.

15. Las empresas integrarán en sus políticas los planes necesarios para proteger y prevenir los riesgos, dotándose de medios adecuados y suficientes para llevarlo a cabo.

16. La elección de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MAPT) por parte de la empresa se efectuará previo informe de la representación unitaria de los trabajadores/as.

a. Las MAPT deberán garantizar la confidencialidad de los datos del personal, de forma que sólo tenga acceso a ellas el/la trabajador/a interesado/da, así como el personal sanitario responsable del seguimiento del estado de salud.

b. Cuando al/a la trabajador/a se le deban realizar pruebas clínicas se deberá seguir el procedimiento de consentimiento informado de acuerdo con las normas deontológicas de la profesión médica y según la legislación vigente.

c. Cuando la empresa otorga el control de la incapacidad temporal por enfermedad común, riesgo por el embarazo, etc, a las MAPT, estas asumirán todos los gastos de desplazamientos de los trabajadores/as.

17. En los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que realicen las empresas, se incluirán los reconocimientos médicos específicos en función de los varios riesgos identificados en la evaluación de riesgos. El personal, previamente a la vigilancia de la salud, debe ser informado de los objetivos y del contenido de esta. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

Los reconocimientos médicos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales y/o derivadas del trabajo.

18. Será materia de una comisión de trabajo específico, el estudio de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias, problemas de salud mental, inspirados en los principios de confidencialidad y voluntariedad. Los Delegados de prevención de los centros emitirán un informe fundamentado no vinculante en relación a los planes que sobre esta materia se pudieran establecer en las empresas. Estos planes se abordarán, con una formación específica del CSS y los Delegados de prevención.

19. Todas las actuaciones sobre materias relacionadas con el medio ambiente intracentro serán tratadas en el CSS.

20. La seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia será según de acuerdo a lo establecido en el Título III de la ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en el resto de normas que se incorporen al respecto.

La evaluación de los riesgos a los que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, en función de lo que diga la evaluación de riesgos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mútuas de AT y MP, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de lugar o

CVE-DOGC-B-19050076-2019

función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Si este cambio de lugar no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro lugar compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores puntos de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

20.bis. Quedarán exonerados de obligación de realizar la jornada complementaria de atención continuada las trabajadoras en situación de riesgo por embarazo y el personal a los que esta realización se les sea contraindicada por razones de salud. En este último supuesto hará falta un dictamen favorable del médico de la entidad gestora y/o colaboradora que gestione las incapacidades temporales; en caso de que la causa de exoneración sean problemas psíquicos y/o conductas adictivas el informe deberá ser emitido por el programa de atención integral del médico enfermo (PAIMM).

Los/las trabajadores/as mayores de 50 años, podrán quedar voluntariamente exonerados/dos de realizar la jornada complementaria de atención continuada, con un preaviso a la Dirección del centro de 3 meses de antelación a la fecha prevista de efectividad de la exoneración. No obstante, la Dirección del centro podrá prorrogar la obligatoriedad de realizar la mencionada jornada complementaria durante un máximo de un año si no es posible dar cobertura a la vacante que quede en la programación de la atención continuada con la plantilla propia del centro, en tanto no sea posible la contratación de personal para cubrir los módulos de guardia del/la trabajador/a que deba ser relevado.

Excepcionalmente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, la Dirección del centro podrá prolongar la situación de prórroga hasta que sea posible la cobertura de los módulos de guardia que queden sin cubrir. Este prolongación de la prórroga tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se deberá tramitarse de acuerdo con el que establece en el artículo 41 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, y se aplicará el incremento en el precio/hora establecido para el personal que opte por no ejercer el derecho de exoneración. El personal que opte por no ejercer el derecho de exonerarse de las guardias por razón de edad verá incrementados los importes de la hora de guardia en un 10%.

21. Planes de emergencia

- a. En todas las empresas se elaborará un plan de emergencia.
- b. Los planes de emergencia se difundirán de forma adecuada y suficiente de forma que cada profesional los conocerá y podrá actuar en consecuencia y en coordinación con el resto de trabajadores/as de la empresa.
- c. Se constituirán los equipos de primera y segunda intervención entre el personal, con carácter interdisciplinario siempre que sea posible.
- d. Se realizarán ejercicios prácticos de forma que se conozcan los sistemas de protección contra incendios.
- e. Se efectuarán, de acuerdo con el plan de prevención, los simulacros de evacuación necesarios en función de la complejidad de los centros con presencia de representantes de los bomberos.

22. Los Delegados de prevención deberán ser nombrados por el Comité de empresa entre sus miembros o entre el colectivo de trabajadores/as que forman parte de la institución, con formación específica en salud laboral y prevención de riesgos. En cualquier caso, se deberá cumplir la ley, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa de desarrollo. Los Delegados de prevención tendrán el mismo número de horas de crédito horario que los miembros del Comité de empresa.

23. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos. El empresario garantizará de

CVE-DOGC-B-19050076-2019

manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener presente estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los/las trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los cuales, debido a sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los otros trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

24. Se constituirá una Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el ámbito del presente Convenio, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales firmantes del convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias:

- a. Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños a la salud e implantación de la actividad y las gestiones preventivas en el ámbito del presente convenio.
- b. Elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados.
- c. Elaborar planes de actuación para las empresas de alta accidentabilidad del sector.
- d. Elaborar planes de formación específica para el personal.
- e. Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.
- f. Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo a petición de las partes
- g. Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas al gobierno de la Generalidad para llevar a cabo planes de actuación.
- h. En el marco del presente convenio las partes se podrán dotar de asesores con el fin de poder llevar a cabo las funciones anteriormente indicadas.
- i. Elaborar un estudio de las cargas de trabajo de cada uno de los grupos profesionales de este convenio.

Los miembros de esta comisión elaborarán un reglamento interno de funcionamiento.

Capítulo 10

Contratación

Sección 1

Contratos formativos

Artículo 67

Contratos en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas se regirá por la normativa aplicable en cada momento, con las siguientes particularidades:

- a. La retribución será como mínimo el 80% o el 95% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un/a trabajador/a que realice el mismo o

CVE-DOGC-B-19050076-2019

equivalente puesto de trabajo.

b. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 20% del número de trabajadores/as del grupo profesional correspondiente, siempre y cuando el grupo profesional tenga 50 o más trabajadores/as.

c. No se podrá utilizar esta modalidad de contratación con personal que haya finalizado su periodo de formación especializada por el sistema de residencia.

d. La Comisión paritaria del presente convenio identificará las ocupaciones susceptibles de utilizar esta modalidad contractual.

Artículo 68

Contratos para la formación y aprendizaje

El contrato para la formación y aprendizaje se regirá por la normativa aplicable en cada momento, con las siguientes particularidades:

a. No se puede celebrar este tipo de contrato para los puestos de trabajo de mozos (sanitarios, de oficios o de servicios), peones (sanitarios, de oficios o de servicios), limpiadores/as y, en general, para el personal de los grupos profesionales 3 al 7 de este convenio.

b. El personal contratado con contrato para la formación no puede superar el 3% de la plantilla de la empresa, con un máximo de 25 trabajadores/as.

Sección 2

Contratación causal

Artículo 69

Contratos eventuales por circunstancias de producción

El contrato eventual por circunstancias de producción se regirá por la normativa aplicable en cada momento, con las siguientes particularidades:

a. La duración máxima de este contrato será de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

b. El personal contratado con esta modalidad contractual no puede superar el 18% de la plantilla, excepto en el supuesto que el Comité de empresa y la empresa expresamente pactaran un porcentaje superior.

Artículo 70

Contratos por obra o servicio determinado

El contrato por obra o servicio determinado se regirá por la normativa aplicable en cada momento, con las siguientes particularidades:

A. La duración máxima de este contrato será de 3 años, ampliables a 1 año más en los siguientes supuestos:

a. En el caso de contratos asociados a proyectos que contemplen expresamente una duración mínima de 4 años.

b. En el caso de contratos asociados a convenios con terceros con subvención económica de duración mínima de 4 años.

B. A la finalización del contrato, si este no se convierte en indefinido, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización, las siguientes cantidades:

a. Durante los 3 primeros años, la que marque la normativa aplicable en cada momento.

b. Durante el 4º año, una cantidad equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 18 días de salario por año cumplido de servicio.

Artículo 71

Contratos de sustitución o de interinidad

El contrato de sustitución o de interinidad se regirá por la normativa aplicable en cada momento.

Artículo 71 bis

Disposiciones comunes

a. Los contratos realizados en fraude de ley se presumirán celebrados por tiempo indefinido.

b. A los efectos de lo establecido en el artículo 42 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas afectadas por este convenio que estén obligadas a contratar personas con discapacidad, podrán acogerse directamente, de forma total o parcial, a la aplicación de alguna de las medidas substitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulen en el Real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el cual se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad y en el Decreto 322/2011, de 19 de abril, que regula el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, sin que en ningún caso este acogimiento pueda comportar, de forma directa o indirecta, la extinción de las relaciones laborales previamente existentes en la empresa.

Sección 3

Contratación a tiempo parcial

Artículo 72

Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por las reglas siguientes:

a. El personal a tiempo parcial tendrá los mismos derechos que el personal a tiempo completo y se le respetarán los límites en materia de descansos y jornada establecidos en el convenio y en la ley. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, estos derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado. Naturalmente, si un/a trabajador/a ha sido contratado para prestar servicios los fines de semana no podrá disfrutar del descanso mínimo de dos domingos al mes previsto en el artículo 21.3 del convenio.

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

c. Las empresas velarán por el acceso efectivo del personal a tiempo parcial a la formación profesional continua con el fin de favorecer su progresión y movilidad profesional en iguales condiciones que el personal a tiempo completo.

d. En caso de que la jornada diaria sea inferior a la del personal a tiempo completo y se realice de manera partida será posible efectuar como máximo dos interrupciones de la jornada. Si se pacta la segunda interrupción, será por causas organizativas razonables y se comunicará por escrito al Comité de empresa.

e. Dado que es frecuente que el personal a tiempo parcial indefinido quiera ampliar su jornada, aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto que, de acuerdo con la empresa y trabajador/a, un/una trabajador/a con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o tiempo parcial superior al pactado, ya sea por una sustitución de un/a trabajador/a que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera podido dar lugar a una nueva contratación temporal, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en suspenso hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o parcial superior y, en este momento, se retomará el anterior contrato a tiempo parcial. Esta nueva jornada temporal en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias.

f. Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido se establece que todo

CVE-DOGC-B-19050076-2019

aquel personal que quiera pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud a la empresa cada año natural. La empresa, durante el año natural siguiente, cuando exista una vacante a tiempo completo que comporte la necesidad de una nueva contratación, le ofrecerá a aquel trabajador/a que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil y las aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa, teniendo preferencia el personal de la empresa respecto al personal externo.

Los anteriores requisitos serán de aplicación en todos los supuestos contemplados en el artículo 12.4.e) Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En aquellos centros que, por cobertura de contratos indefinidos, tengan establecido un procedimiento que cumpla los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, el personal a tiempo parcial temporal que quiera acceder deberá concurrir a la correspondiente convocatoria pública y de acuerdo con sus bases.

g. Los cambios de jornada se comunicarán a la Oficina de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y a la Tesorería de la Seguridad Social.

h. En referencia a las horas complementarias se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

1. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales de media en cómputo anual. El número de horas complementarias que se pueden pactar en contrato no puede exceder del 60% del número de horas ordinarias objeto del contrato.

2. La empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin que pueda exceder del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, y que no computaran a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que hace referencia el apartado anterior. En el bien entendido que la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

3. La suma de horas ordinarias y complementarias (ya sean las exigibles como las voluntarias) no puede exceder de la jornada máxima establecida en este convenio.

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

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

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

4.3 El/la trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas, con un preaviso de 5 días, salvo perentoria e imprevisible necesidad.

5. El personal a tiempo parcial que realice horas complementarias podrá solicitar la consolidación, a su jornada de trabajo ordinaria pactada, del 50% de la media anual de horas complementarias realizadas en un periodo de dos años, contados desde el inicio de la vigencia de su contrato, o en su caso, durante los últimos dos años anteriores a la solicitud de consolidación.

i. En la distribución de la jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial, las empresas deberán garantizar, en todo caso, la fijación en calendario de la totalidad de la jornada ordinaria contratada.

j. Mensualmente, las empresas facilitarán información al Comité de empresa sobre la contratación a tiempo parcial y de la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial.

Sección 3

Procedimiento de acogida

Artículo 73

A los efectos de favorecer la más rápida y correcta integración de los profesionales nuevo-contratados, cada institución o centro afectado por este convenio elaborará un protocolo de acogida dirigido al personal de nueva

CVE-DOGC-B-19050076-2019

incorporación que deberá contemplar un manual de acogida que, entre otros aspectos de carácter interno, deberá incluir información sobre:

Información general:

Distribución física de los edificios, indicando los principales servicios e instalaciones en el lugar de trabajo.

Documentación relativa a la normativa interna general de prevención de riesgos laborales aprobada en el centro de trabajo.

Organigrama del centro.

Información específica de las funciones a desarrollar:

Descripción enunciativa y no limitativa de las funciones en el lugar de trabajo

Manual de procedimientos, si lo hay.

Compilación de procedimientos operativos, si están, a utilizar por el profesional para un correcto desarrollo de sus funciones: (protocolos, planes de curas, etc.).

Relación de los grupos de trabajo y comisiones en funcionamiento en cada servicio o área de referencia.

Compilación de la normativa de funcionamiento interno (horarios, hojas informativas, etc.).

Información específica de prevención de riesgos laborales relativa a su grupo profesional.

El manual de acogida podría ser sustituido por cualquiera otro instrumento de base tecnológica que logre los mismos objetivos.

Información sobre el tratamiento de los datos personales del/la trabajador/a.

La empresa informara a los trabajadores/trabajadoras:

De la existencia del fichero en que quedarán recogidos sus datos personales.

De la obligatoriedad de facilitarlas y mantenerlos actualizados.

De las consecuencias disciplinarias que puede comportar la falsedad de los datos suministrados.

De la posibilidad de ejercer el derecho de acceso, rectificación, supresión, oposición y transportabilidad en caso de cambio de empresa.

Del responsable del fichero.

La información que se facilitara en el momento de la contratación no exime a la empresa de solicitar el consentimiento expreso del/la trabajador/a cuando pretenda dar un tratamiento a los datos no relacionados con la prestación laboral.

El proceso de acogida incluirá la transmisión de toda la información que se establezca como necesaria, con el fin de que los/las profesionales tengan conocimiento de las características propias de la prestación de servicios en el sistema sanitario de responsabilidad pública de Catalunya, de la cultura y valores propios de la institución, su estructura y organización, y también la relativa a sus condiciones laborales y profesionales.

Capítulo 11

Condiciones y procedimientos para la no aplicación de las condiciones establecidas en el convenio

Artículo 74

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo se deberá articular en función de lo que establezca la normativa vigente en cada momento, que actualmente viene contemplada en el artículo 82.3 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y respetando las prescripciones que al respeto vienen señaladas en el presente convenio, y en concreto las que se establecen en el artículo 13.1.4 del presente convenio, en relación a las funciones de la Comisión paritaria respecto a esta materia.

Capítulo 12

Sistema para la incentivación, promoción y desarrollo profesional

Artículo 75

Primero

Marco general

1. Es convicción de los firmantes de este documento que los/las profesionales son el capital principal de los centros. Por eso y para conseguir una mayor eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios que prestan las empresas incluidas dentro del ámbito del convenio y para conseguir empresas con visión de futuro, que logren la estabilidad de sus trabajadores/as y la viabilidad económica en un horizonte competitivo, hay que dedicar una atención especial a los recursos humanos. En este sentido el marco de incentivación y promoción que se pacta tiene que permitir que los centros o instituciones del ámbito del convenio incorporen un modelo de gestión integrada de los recursos humanos que se tiene que basar en el principio del reconocimiento de la importancia de las personas en la organización.

2. El marco aplicativo de este sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional recoge:

a. Elementos de incentivación para el desarrollo de la tarea habitual y para la configuración de políticas salariales utilizando instrumentos de mejora de la formación en relación al puesto de trabajo y con instrumentos de mejora de la formación general.

b. Elementos de promoción profesional en el marco de la empresa que permitan, a través de la correspondiente evaluación, reconocer la aportación permanente que se vaya realizando con traducción retributiva complementaria no consolidable.

c. Elementos de desarrollo profesional en el marco de la empresa que permitan también, a través de la evaluación, reconocer el valor añadido aportado por el/por la profesional, dotarse de instrumentos de promoción dinámica y proyección exterior con retribución complementaria no consolidable.

Dentro de este marco global, la Dirección de los centros establecerá mecanismos facilitadores para el desarrollo del sistema.

Dado que estos tres elementos de incentivación, promoción y, en su caso, desarrollo profesional tienen que ser forzosamente diferentes para los varios grupos profesionales del Convenio, se establecen los criterios generales siguientes para cada uno de los grupos profesionales, de acuerdo con este marco global.

Segundo

Sistema de incentivación y promoción de los grupos 3, 4, 5, 6 y 7

Una de las características de nuestro tiempo es la velocidad con la que se suceden y se incorporan nuevas tecnologías y nuevos sistemas de gestión que tratan de hacer las empresas más competitivas, enfatizando en los aspectos más directamente vinculados a las personas, su dedicación, compromiso y motivación. La constante evolución tecnológica y los continuos cambios sociales han comportado en el ámbito sanitario una importante modificación cultural que ha variado significativamente la dinámica de las actuaciones y relaciones entre las organizaciones sanitarias, usuarios de los servicios y profesionales de la salud.

Esta situación, pide y exige a los/a las profesionales del sistema un continuo esfuerzo para adaptarse y sobreponerse al tiempo, de forma flexible, para asumir los cambios sociales, técnicos y económicos, a fin y efecto de superar los retos que la sociedad les pide y obrar con eficiencia.

La formación siempre ha sido una parte integradora en la promoción de los varios tipos de aprendizaje y desarrollo humano, contribuyendo de manera importante en la eficiencia de las empresas, y su necesidad se está convirtiendo en un imperativo, lo cual implica tener que desarrollar un marco general que agrupe todas las tendencias, aspiraciones y esfuerzos para que los/las profesionales del sector sanitario reciban una formación que posibilite su proyección profesional adecuada a los requerimientos que les son exigidos.

Los firmantes del convenio, conscientes de la permanente evolución de los conocimientos profesionales y la celeridad en que parte de estos conocimientos queden superados, plantean la necesidad de reorientar los programas de formación de los/de las profesionales del sector para hacerlos más efectivos y preparar las estructuras humanas para una vida profesional productiva y de calidad.

Es voluntad de las personas firmantes, además, que una vez se haya desarrollado totalmente el sistema que

CVE-DOGC-B-19050076-2019

se establezca, el personal de nuevo ingreso deberá tener la titulación adecuada que se pacte en la negociación colectiva.

La formación continuada tiene que constituir un instrumento de referencia que enmarque la política de las acciones formativas a llevar a cabo en el ámbito del presente convenio tendentes a mejorar la equidad, la eficiencia y la calidad de los servicios que ofrece a la población, desarrollando y consolidando una herramienta para hacer efectivas las políticas de salud y servicio emanadas del Plan de Salud de Cataluña.

Con esta directriz se ha llegado al compromiso de trabajar conjuntamente para elaborar un marco global de promoción para elevar el nivel de competencias, promover la transferencia de conocimientos, actitudes y habilidades en cada puesto de trabajo basadas en la circularidad de intercambios en las relaciones humanas para todo el personal en general.

Sistema de incentivación y promoción de los grupos profesionales 3, 4, 5, 6 y 7

Se establece un sistema de incentivación y promoción por los grupos 3 al 7, con los siguientes niveles y requisitos:

A. Niveles

Nivel A: se acreditará automáticamente por el transcurso de 6 años de prestación efectiva de servicios ininterrumpida en la institución que el/la trabajador/a esté contratado/da. En cuanto al personal con contrato a tiempo parcial, se deberá contabilizar todo el periodo contratado y trabajado de acuerdo con la jornada que estuviera fijada en el mismo contrato. La retribución será en función del contrato vigente en el momento del reconocimiento.

Nivel B: para acceder a este segundo nivel el/la trabajador/a deberá cumplir los requisitos siguientes:

Solicitud del interesado/a.

Permanencia mínima en el nivel a de 6 años de prestación efectiva de servicios.

Acreditar la realización, con aprovechamiento, de un mínimo de horas de formación continuada relacionada con el puesto de trabajo y/o en materia de seguridad y salud laboral, participación en comités de redacción de protocolos y guías clínicas y realización de actividades docentes:

Grupos 3, 4, 5 y 6.1: 100 horas.

Grupos 6.2 y 7: 50 horas.

La formación deberá haber sido realizada durante el tiempo de permanencia en el nivel A y contará tanto la promovida por la empresa como la realizada por el/ la trabajador/a por su cuenta, siempre y cuando esta última haya sido cursada en centro de formación homologado oficialmente, impartidas por una entidad patronal sanitaria, en una universidad, en un colegio profesional o al Instituto de Estudios de la Salud, y los impartidos por los centros colaboradores acreditados y subvencionados por los acuerdos estatales o autonómicos para la formación continua, y tengan relación directa con su puesto de trabajo y/o en materia de seguridad y salud laboral. La formación realizada fuera de la empresa se deberá justificar mediante certificación del centre formador o de la unidad docente en la que conste la materia objeto del curso, el número de horas lectivas y, en su caso, de prácticas, el contenido curricular del curso.

La formación podrá ser realizada tanto de manera presencial como a distancia, sin que exista ningún impedimento para el reconocimiento de las horas de formación del curso, siempre que la formación sea impartida y certificada por una entidad o institución con los requerimientos establecidos en el anterior párrafo.

Estos dos primeros niveles del SIP los percibirán tanto el personal contratado a tiempo completo como el contratado a tiempo parcial. Éste percibirá la retribución correspondiente al nivel, proporcionalmente a la jornada.

Nivel C: los requisitos de acceso a este nivel serán los siguientes:

Estar en posesión del título académico de licenciado/da, diplomado/da universitario o de formación profesional de grado superior o de grado mediano o titulación requerida en su puesto de trabajo, que habilite para realizar las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe.

Permanencia mínima en el nivel B de 7 años de prestación efectiva de servicios.

Acreditar la realización durante el periodo de permanencia en el nivel B, con aprovechamiento, de un mínimo de horas de formación continuada y/o en materia de seguridad y salud laboral. Los requisitos de la formación realizada fuera de la empresa y de su acreditación serán los mismos que los establecidos por el nivel B.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupos 3, 4, 5 y 6.1: 100 horas.

Grupos 6.2 y 7: 80 horas.

Tener una dedicación igual o superior al 50 por ciento de la jornada ordinaria máxima anual establecida en el convenio, o la que sea de aplicación en su centro. Se excluyen los supuestos de reducción de jornada por lactancia o para cuidar de un menor, de un discapacitado o de un familiar, en los plazos establecidos en este convenio. En caso de no realizar jornada completa la retribución correspondiente a este nivel se percibirá proporcionalmente a la jornada efectivamente trabajada siempre que este supere el 50 por ciento de la considerada máxima en el centro.

Los tres niveles tienen el carácter de consolidable.

Con carácter exclusivo para aquellos profesionales que no dispongan del título requerido para el ejercicio de las funciones del grupo profesional, se aceptará que las horas de formación exigidas en cada nivel incluyan las necesarias para la consecución del título reglado habilitante. Las horas mencionadas sólo se podrán contabilizar una sola vez en cada nivel.

En el supuesto de que la solicitud de acceso a los niveles B o C sea rechazada por la empresa por no cumplir con los requisitos exigibles, el/la trabajador/a no podrá hacer una nueva solicitud de promoción hasta transcurridos dos años desde la fecha de presentación en la que le haya sido desestimada.

Las resoluciones de la dirección desestimatorias de las solicitudes deberán ser motivadas y contra las mismas se podrá interponer la correspondiente reclamación ante la jurisdicción social.

B. Retribuciones

Cada nivel del SIP, por jornada ordinaria completa, será retribuido con el siguiente complemento de carácter anual, abonado en 12 mensualidades. Las jornadas inferiores serán retribuidas proporcionalmente de acuerdo con el que se ha establecido en el apartado anterior:

Nivel A: 5 por ciento de la RAF.

Nivel B: 8 por ciento de la RAF.

Nivel C: 10 por ciento de la RAF.

Los porcentajes de cada nivel absorben el de los anteriores, no son, por lo tanto, acumulables.

Tercero

Sistema de incentivación, promoción y desarrollo del grupo 2

1. Introducción

El ejercicio de la actividad del personal diplomado en el ámbito sanitario ha evolucionado en el tiempo sin recoger elementos diferenciadores reconocedores de las diversas aportaciones de este grupo profesional en función de los diferentes roles desarrollados. El único elemento aglutinador ha sido la acreditación titular de la diplomatura correspondiente, y la única vía de promoción la asunción de responsabilidades de mando.

Es para adecuar las aspiraciones profesionales a las necesidades del sistema que se deben definir instrumentos de promoción que permitan un reconocimiento desde las vertientes:

Experiencia y competencias.

Compromiso e implicación institucional en los resultados.

Motivación y aprendizaje permanente.

El sistema de promoción profesional debe preservar en todo momento la cultura y el modelo organizativo de cada institución.

2. Características genéricas del sistema

2.1. Voluntariedad: el/la trabajador/a participará voluntariamente en el sistema, tanto en el acceso como en los cambios de nivel, sin que, en ningún caso, tenga carácter obligatorio.

2.2. Evaluación: la evaluación tendrá en cuenta, dependiendo de la tipología y la cultura de cada centro los siguientes ámbitos en relación a los objetivos de la institución:

Actividad asistencial.

Aportaciones desde la participación y la implicación.

Aptitudes.

Formación continuada.

Docencia.

Investigación.

2.3. Permanencia: los niveles A, B Y C son consolidables. El logro del nivel D no significa la permanencia definitiva en el mismo.

2.4. Estructura por niveles: se establecerán 4 niveles con una denominación específica y una permanencia mínima, que permita al personal diplomado sanitario de los centros o instituciones estar identificado tanto en el ámbito de su institución como en el ámbito social y profesional.

Los niveles en ningún caso supondrán una vinculación a puestos de trabajo.

2.5. Retribución: se establecerá un complemento retributivo específico para cada nivel.

2.6. Comisión de evaluación: en cada centro o institución se establecerá una comisión con carácter paritario nombrada por la Dirección del centro y el Comité de empresa. En el caso de la representación del personal, las personas nombradas serán necesariamente personal diplomado sanitario del centro.

Estas comisiones procurarán funcionar con consenso, pero en caso de empate decidirá la dirección del centro, la cual está obligada a razonar por escrito su decisión.

Las personas integrantes de la comisión tendrán la obligación de confidencialidad y de secreto en relación a los comentarios y las valoraciones que puedan realizar los diferentes componentes de la comisión sobre las personas evaluadas.

Cada comisión se dotará de su reglamento de funcionamiento, y su función es la evaluación de las personas candidatas para acceder i/o progresar en los niveles del SIPDP.

La comisión de evaluación establecerá en cada centro los criterios específicos de evaluación de acuerdo con el marco genérico definido en el convenio.

2.7. Ámbito personal: podrán participar en el sistema profesionales del grupo 2 con los requisitos que se puedan establecer, el personal diplomado de enfermería, fisioterapeutas, trabajadores/as sociales, comadronas, operadores de optómetro y dietistas.

2.8. Adaptabilidad: el sistema tendrá carácter de genérico adaptándose a la cultura organizativa de cada centro y al sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional ya existentes.

3. Componentes básicos del sistema

3.1. Acceso general.

Dada la voluntariedad de éste, el acceso a cada nivel será solicitado por el personal del grupo 2 en los plazos establecidos en cada institución.

El personal del grupo 2, en el momento de la solicitud, deberá reunir los requisitos adecuados para cada nivel. El acceso al nivel correspondiente a cada institución para los nuevos ingresos se podrá solicitar por el interesado/da a los doce meses de su incorporación y a los seis meses en el supuesto que ya haya sido evaluada por otra institución con anterioridad.

3.2. Características de los niveles.

Los niveles se denominarán provisionalmente

Nivel A

Nivel B

Nivel C

Nivel D

La permanencia mínima por nivel se establece en

CVE-DOGC-B-19050076-2019

6 años de experiencia para acceder al nivel A.

7 años de permanencia en el nivel A para acceder al nivel B.

7 años de permanencia en el nivel B para acceder al nivel C.

9 años de permanencia en el nivel C para acceder al nivel D.

No obstante lo anterior, la ostentación de una especialidad de enfermería, se ocupe o no un puesto de trabajo reservado a un/a especialista, dará derecho, siempre que se cumplan el resto de requisitos que establece el convenio:

Al acceso automático al nivel A del SIPDP por el transcurso de un año de prestación efectiva de servicios ininterrumpida en la institución en la que el enfermero/a especialista esté contratado/a.

Para los profesionales que ya tengan acreditado un determinado nivel en el momento de obtener la especialidad, la permanencia para acceder a los siguientes niveles se rebajará en un año. Esta facultad es independiente del momento en que se obtenga la especialidad, pero sólo se podrá utilizar esta facultad una sola vez por especialidad.

La permanencia o no en el nivel se producirá:

Por evaluación ordinaria a la finalización del periodo mínimo de permanencia.

Por evaluación excepcional, solicitada por la empresa o por la representación unitaria de los trabajadores.

3.3. Requisitos de acceso para cada nivel

A. Para el nivel A

Estar en posesión del título de diplomado universitario o ATS y acreditar 6 años de experiencia

Llevar un mínimo de un año de prestación efectiva de servicios en el centro evaluador o de seis meses en el supuesto que ya haya sido evaluado/a por otra institución afectada por el convenio en el mismo ámbito de atención.

Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en el convenio, siempre y cuando la reducción de jornada hasta el 50% no haya sido a petición del/de la trabajador/a. Se excluirá de este supuesto la reducción de jornada por lactancia o la reducción de jornada para cuidar de un menor, de un familiar, o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial.

B. Para los niveles B, C Y D

Las comisiones evaluadoras de cada institución, de acuerdo con las características generales del sistema descritas en el punto 2, establecerán los aspectos a valorar en cada caso y en cada centro. En cualquier caso, se evitarán fórmulas que supongan automatismo en los cambios de nivel. Los méritos asistenciales y las aportaciones desde la participación y la implicación representarán porcentualmente la parte más destacada de la evaluación.

Se podrá acceder teniendo una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en el convenio, siempre y cuando la reducción de jornada hasta el 50% no haya sido a petición del/e la trabajador/a.

Se excluirá de este supuesto la reducción de jornada por lactancia o reducción de jornada para cuidar de un menor, disminuido físico, psíquico o sensorial.

Excepcionalmente y, por causas razonadas podrá exonerarse del requisito de permanencia mínima, para el nivel B.

C. Se establecerán en todos los casos límites al número de solicitudes para cada trabajador/a, tanto por el acceso como para el cambio de nivel dentro del sistema. En caso de no acceder al nivel solicitado después de dos evaluaciones deberá permanecer 5 años en el último nivel logrado antes de solicitar una nueva evaluación.

3.4. Retribución

Cada nivel, por jornada completa, será retribuido con un complemento de carácter anual abonado en doce mensualidades según las tablas del anexo 13. Las jornadas inferiores serán retribuidas proporcionalmente.

La aplicación de este sistema de niveles dentro del grupo profesional 2 deroga cualquier otra denominación y sistema de niveles que pudieran existir en los centros afectados por este convenio.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Se creará una comisión que definirá el contenido del cuarto nivel de nueva creación y revisará, a la luz de las previsiones, en particular de los incentivos por objetivos, los contenidos de los tres primeros niveles.

Cuarto

Sistema de incentivación, promoción y desarrollo del grupo 1

1. Introducción

El ejercicio de la práctica asistencial dentro del sector sanitario se ha visto tradicionalmente carente de un sistema que permitiera al personal facultativo progresar dentro de su propio puesto de trabajo sin necesidad de haber optado necesariamente a puestos de mando para obtener una mejora, tanto de las condiciones retributivas como de reconocimiento a nivel de rango o puesto de trabajo.

El desarrollo profesional debe entenderse en el propio puesto de trabajo a través de un sistema de incentivación y promoción profesional que reconozca su aportación al resultado y proyecto de la empresa en particular y del sistema sanitario en general.

Dentro de las necesidades del sistema, una de las más importantes es la de obtener un buen nivel de eficacia y de eficiencia de las empresas sanitarias. Por ello, uno de los elementos más importantes que debe plantearse una buena política de recursos humanos en el seno de cualquier organización, es el mantenimiento de la motivación e implicación de los/las profesionales que la integran.

En cuanto a las necesidades del personal facultativo debe ofrecerles un proyecto de futuro que sea alentador y en el cual coincidan los intereses profesionales y los objetivos de eficacia y de eficiencia orientados a los resultados de salud.

Para lograr los objetivos indicados anteriormente es necesario utilizar un abanico de varios instrumentos, algunos de los cuales, formación, retribución, adecuación persona-lugar, etc., se han puesto en funcionamiento en muchas organizaciones.

2. Características genéricas del sistema

2.1. Voluntariedad: el/la profesional participará voluntariamente en el sistema, tanto en el acceso como en los cambios de nivel, sin que, en ningún caso, tenga carácter obligatorio.

2.2. Evaluación: la evaluación tendrá en cuenta, dependiendo de la tipología y la cultura de cada centro, los siguientes ámbitos en relación a los objetivos de la institución:

Actividad asistencial.

Aportaciones desde la participación y la implicación.

Aptitudes.

Formación continuada.

Docencia.

Investigación.

2.3. Permanencia: el logro de un determinado nivel en la valoración no significa la permanencia definitiva en este nivel, salvo los niveles A, B y C que son consolidables.

2.4. Estructura por niveles: se establecerán cuatro niveles con una denominación específica para cada uno de ellos, que permita al/la profesional ser identificado/da tanto en el ámbito de su institución como en el ámbito social y científico.

Se reconocerá la excelencia de los/de las profesionales con un cuarto nivel, denominado máster. Se creará una comisión que definirá el contenido del cuarto nivel de nueva creación y revisará, a la luz de las previsiones, en particular de los incentivos por objetivos, los contenidos de los tres primeros niveles.

2.5. Retribución: se establecerá un complemento retributivo específico para cada nivel.

2.6. Comisión de evaluación: en cada centro se establecerá una comisión con carácter paritario nombrada por la dirección del centro y el Comité de empresa entre profesionales del centro. Los/las representantes nombrados/as por el Comité de empresa serán necesariamente personal facultativo. Estas comisiones procurarán funcionar con consenso, pero en caso de empate decidirá la dirección del centro que vendrá obligada a razonar por escrito su decisión. Los/las componentes de la comisión tendrán la obligación de confidencialidad y de secreto en relación a los comentarios y valoraciones que puedan realizar los/las

CVE-DOGC-B-19050076-2019

diferentes componentes de la comisión sobre las personas evaluadas. Cada comisión se dotará de su reglamento de funcionamiento, y su función es la evaluación de las personas candidatas para acceder i/o progresar en los niveles del SIPDP.

La comisión de evaluación establecerá en cada centro los criterios específicos de la evaluación de acuerdo con el marco genérico definido en el convenio.

2.7. **Ámbito personal:** podrán participar en el sistema el personal titulado de grado superior asistencial del grupo 1.2. del convenio de nivel III y nivel II con una experiencia de cinco o más años en una misma tarea o servicio, en el caso del personal médico sin titulación de especialistas.

No queda comprendido el personal que sea contratado específicamente para la realización de guardias médicas. Esta excepción no comprende el personal facultativo que realice su jornada ordinaria al servicio de urgencias, aunque la distribución de su jornada sea irregular.

2.8. **Adaptabilidad:** el sistema tendrá carácter de genérico adaptándose a la cultura organizativa de cada centro y al sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional ya existentes.

3. Componentes básicos del sistema

3.1. **Acceso general:** dada la voluntariedad de este, el acceso a cada nivel será solicitado por el personal facultativo, tanto en lo que se refiere al momento de entrada en el sistema y como, en su caso, los posibles cambios a nivel superior, en los plazos establecidos en cada institución. El personal facultativo, en el momento de la solicitud, deberá reunir los requisitos adecuados para cada nivel y superar las evaluaciones que se determinen. El acceso al nivel correspondiente a cada institución para los nuevos ingresos se podrá solicitar por el interesado/a a los doce meses de su incorporación y a los seis meses en el supuesto que ya haya sido evaluado/a por otra institución con anterioridad. En el caso de no acceder al nivel solicitado después de dos evaluaciones deberá permanecer 5 años en el último nivel logrado antes de pedir una nueva evaluación.

3.2. Características de los niveles

Los niveles se denominarán:

Nivel A: adjunto.

Nivel B: sènior.

Nivel C: consultor.

Nivel D: màster.

La permanencia mínima por nivel se establece en:

1 año con título de especialista o 5 de experiencia sin título, para acceder al nivel de adjunto.

6 años de permanencia en el nivel adjunto para acceder al nivel sènior.

7 años de permanencia en el nivel sènior para acceder al nivel de consultor.

9 años de permanencia en el nivel de consultor para acceder al nivel de màster.

Los niveles del sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional, salvo el primero, segundo y tercer nivel son de carácter no consolidable.

La permanencia o no en el nivel se producirá:

Por evaluación ordinaria a la finalización del periodo mínimo de permanencia.

Por evaluación excepcional, solicitada por la empresa o por la representación unitaria de los trabajadores/as.

3.3. Requisitos de acceso para cada nivel

A. Para el nivel A

Estar en posesión del título de especialista o acreditar cinco o más años de experiencia.

Llevar un mínimo de un año de prestación efectiva de servicios en el centro evaluador.

Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en el convenio, siempre y cuando la reducción de la jornada no haya sido a petición del personal facultativo. Se excluirá de este supuesto la reducción de jornada por lactancia o la reducción de jornada por cuidar de un menor, de un

CVE-DOGC-B-19050076-2019

familiar o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial.

B. Para el nivel B y C

Tendrán acceso el personal especialista titulado que acredite la permanencia mínima por nivel establecida en el punto 3.2.

A estos efectos, quedarán equiparados/as como especialistas titulados, los/las biólogos/as que hayan obtenido la cualificación de biólogos especialistas en análisis clínicos, título aprobado por la junta general del Colegio Oficial de Biólogos de fecha 26 de septiembre de 1992.

Las comisiones evaluadoras de cada institución, de acuerdo con las características generales del sistema descritas en el punto 2, establecerán los aspectos a valorar en cada caso y en cada centro. En cualquier caso, se evitarán de fórmulas que supongan automatismo en los cambios de nivel.

Los méritos asistenciales y las aportaciones desde la participación y la implicación representarán porcentualmente la parte más destacada de la evaluación.

Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en el convenio, siempre y cuando la reducción de la jornada no haya sido a petición del personal facultativo. Se excluirá de este supuesto la reducción de jornada por lactancia o la reducción de jornada por cuidar de un menor, de un familiar o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial.

Excepcionalmente y, por causas razonadas, podrá exonerarse del requisito de permanencia mínima, para aquel nivel.

C. Para el nivel D

Tendrá acceso el personal especialista titulado que acredite la permanencia mínima en el punto 3.2. En cualquier caso, se evitarán fórmulas que supongan automatismo en los cambios de nivel.

Se creará una comisión que definirá el contenido del cuarto nivel de nueva creación y revisará, a la luz de las previsiones, en particular de los incentivos por objetivos, los contenidos de los tres primeros niveles.

3.4. Retribución: cada nivel, por jornada completa, será retribuido con el siguiente complemento anual, abonado en doce mensualidades, que consta en las tablas del anexo 13. Las jornadas inferiores serán retribuidas proporcionalmente.

El sistema de promoción, incentivación y desarrollo por el grupo 1, pactado en este documento, no será de aplicación en aquellos centros que tengan establecido otro con un mínimo de dos años de antigüedad.

Quinto

Normas comunes para todo el sistema y para todos los grupos

1. Características genéricas del sistema

a. Voluntariedad: el/la trabajador/a participará voluntariamente en el sistema de promoción sin que, en ningún caso, tenga carácter obligatorio.

b. Evaluación. el/la profesional será evaluado/da periódicamente en función de los criterios que se puedan determinar en cada centro, en función del compromiso del/de la profesional (participación e implicación con los objetivos de su institución), la competencia profesional y la efectividad de la práctica profesional, formación continuada, etc., se valorará de manera más alta los criterios basados en el compromiso y méritos asistenciales.

c. Permanencia en el nivel: el logro de un determinado nivel no consolidable (D) en la valoración no significa la permanencia definitiva en este nivel. La comisión evaluadora tendrá competencia para revisar los niveles profesionales logrados, salvo los que tienen la consideración de consolidables.

d. Independientemente del carácter ejecutivo de la decisión de asignación a un determinado nivel, en el supuesto que el/la trabajador/a afectado/a entendiera que la decisión no se ajusta a la legalidad o viene motivada por razones discriminatorias prohibidas podrá acudir al arbitraje de la Comisión paritaria del convenio, o en su caso, a la jurisdicción social.

e. El personal no fijo que cumpla los requisitos para acceder a cualquier nivel de la carrera se le ha de reconocer y pagar.

2. Consideraciones

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Si no existe una interrupción superior a un mes en el caso de sucesión de contratos, estamos ante una misma prestación de servicios. Siempre que la interrupción entre contratos sea inferior o igual a un mes, se tiene que considerar toda la prestación efectiva desarrollada entre contratos, sin computar los periodos intermedios entre contratos, en los cuales no se han desarrollado relación laboral.

Se considera que no interrumpen la prestación de servicios a que hace referencia el SIPDP y el SIP las situaciones siguientes:

Los permisos retribuidos regulados en el artículo 42 del convenio.

La excedencia especial por nacimiento o adopción legal de hijos o cuidado de familiares del artículo 44 del Convenio.

La situación de incapacidad temporal.

La suspensión de los artículos 45.d, 45.h, 45.y, 45.j, 45.l, 45.g y 45.n Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

3. Absorción y compensación

Con la salvedad de aquello a lo que se hace referencia en el párrafo siguiente, los complementos retributivos que se establecen para cada nivel absorberán y compensarán las mejoras económicas superiores a las establecidas en el Convenio colectivo que pueda tener cada trabajador/a. Esto con independencia de la denominación, origen, carácter y cuantía de las mencionadas mejoras y, incluso absorberán complementos de responsabilidad o mando no ligados a puestos de trabajo de responsabilidad o mando, que tuvieran como objeto el reconocimiento profesional.

Únicamente no serán absorbibles las mejoras que pueda tener el/la trabajador/a referidas a aquellos complementos salariales tipificados en el convenio que retribuyan condiciones especiales de puesto de trabajo y que son: plus domingos, plus festivos intersemanales, nocturnidad, complemento de responsabilidad, supervisión o mando, guardias y aquellas otras mejoras de complementos retributivos que hayan sido pactadas colectivamente por escrito con el Comité de empresa.

Capítulo 13

Sección 1

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Artículo 76

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho:

A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario, entre al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y, en caso de desacuerdo con la empresa, las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mútuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.

A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente, en caso que la trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

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

A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis

CVE-DOGC-B-19050076-2019

meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

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

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

Las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que dan lugar a los derechos laborales regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También se podrán acreditar las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a las víctimas de violencia de género de la administración pública competente, o por cualquier otro título de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

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

Sección 2

Derechos de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia en el lugar de trabajo

Artículo 77

Sin perjuicio de las medidas preventivas que se adopten para evitar situaciones de violencia en el puesto de trabajo contra el personal, provocadas por los pacientes o usuarios de los servicios o por sus familiares o personas vinculadas, la personal víctima de episodios de violencia en el puesto de trabajo tiene derecho a recibir apoyo jurídico y, si procede, psicológico a cargo de la empresa. No obstante, el asesoramiento y la defensa jurídica cuando estén cubiertos por una póliza de defensa jurídica suscrita por el/la profesional o por su Colegio, irán a cargo de esta póliza.

Las empresas elaborarán un protocolo de actuaciones ante los episodios de violencia o de existencia de riesgo que se puedan producir y darán difusión del protocolo a todo su personal. Este protocolo deberá contemplar los canales de comunicación de los episodios violentos y el sistema de registro de las incidencias. Los Comités de seguridad y salud laboral, o comisiones multidisciplinarias creadas específicamente en cada centro para la prevención de la violencia en el puesto de trabajo, deben identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo, y de los pacientes/usuarios, y encargarse de su evaluación y de proponer a la gerencia la cartera de medidas para reducir los riesgos de agresión.

Capítulo 14

Retribución de los centros concertados de atención primaria de la salud

Sección 1

Regulación específica del sistema retributivo del personal de los centros de atención primaria

Artículo 78

Conceptos retributivos específicos del personal de los centros de atención primaria de los grupos 1 y 2

El personal de los grupos 1 y 2 de los centros de atención primaria percibirán como conceptos retributivos específicos la retribución anual complementaria a que se hace referencia en los artículos siguientes. Esta retribución específica es incompatible y sustituye la retribución anual complementaria del artículo 33.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

En los casos en que los profesionales sanitarios de la atención primaria sean destinados a realizar jornada de atención continuada en el servicio de urgencias de un centro hospitalario de agudos, meritara el complemento de atención continuada regulado en el artículo 33 en iguales condiciones que los profesionales que pertenecen a la plantilla del hospital.

Artículo 79

Retribución anual complementaria de personal del grupo profesional 1 de atención primaria

79.1. La retribución anual complementaria de este personal consiste en:

A. Un complemento de atención primaria que retribuye la prestación específica de servicio en el ámbito de la atención primaria de salud, con el importe que se indica en el anexo 16. Este complemento no lo percibirán los facultativos contratados específicamente para realizar módulos de atención continuada.

B. Un complemento de puesto de trabajo que incluye dos factores retributivos con los importes que se indican en los cuadros anexos (anexo 16), y que se definen de la siguiente manera:

a. Factor de dispersión territorial: es el complemento que retribuye las diferentes características del ámbito territorial en que los médicos tienen que desarrollar su actividad de atención domiciliaria. Este complemento tendrá cuatro niveles (T1, T2, T3 y T4). El importe establecido compensa tanto la dispersión territorial como los gastos que se derivan para el profesional por, en su caso, uso de vehículo propio para realizar los desplazamientos desde el centro de atención primaria a los domicilios de los pacientes.

b. Factor de asignación de usuarios: es el complemento que reconoce las diferencias cuantitativas (número) y cualitativas (edad) en el contingente de pacientes asignados a cada profesional.

79.2. Percibirán esta retribución, proporcionalmente a su jornada, todos los profesionales del grupo 1 de plantilla, a excepción del personal de refuerzo contratado específicamente para desarrollar sus funciones en módulos de atención continuada que no puedan ser realizados por el personal que habitualmente da cobertura a la atención programada.

Artículo 80

Retribución anual complementaria del personal del grupo 2

80.1. La retribución anual complementaria del personal del grupo 2 de atención primaria consiste en:

A. Un complemento de atención primaria que retribuye la prestación específica de servicio en el ámbito de la atención primaria de salud con el importe que se indica en el anexo.

B. Un complemento de puesto de trabajo que incluye un único factor retributivo con los importes que se indican en los cuadros del anexo y que se define de la siguiente manera:

Factor de dispersión territorial: es el complemento que retribuye las diferentes características del ámbito territorial en que los profesionales del grupo 2 tienen que desarrollar su actividad de atención domiciliaria. Este complemento tendrá cuatro niveles (T1, T2, T3 y T4). El importe establecido compensa tanto la dispersión territorial como los gastos que se deriven para el profesional por, en su caso, uso de vehículo propio para realizar los desplazamientos desde el centro de atención primaria a los domicilios de los pacientes.

80.2. Percibirán esta retribución, proporcionalmente a su jornada, todo el personal del grupo 2, a excepción del personal de refuerzo contratado específicamente para desarrollar sus funciones en módulos de atención continuada que no puedan ser realizados por el personal que habitualmente da cobertura a la atención programada.

Capítulo 15

Regulación específica del profesional especialista en formación para el sistema de residencia

Artículo 81

El precio/hora de la jornada complementaria de atención continuada de este personal será el establecido en el

desglose siguiente:

Para el residente de primer año el 50% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto o en su caso de la enfermera o comadrona.

Para el residente de segundo año el 60% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto o en su caso de la enfermera o comadrona.

Para el residente de tercer año el 70% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto.

Para el residente de cuarto y quinto año el 75% del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto.

Capítulo 16

Artículo 82

Plan de Igualdad

82.1. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con esta finalidad se tendrán que adoptar las medidas necesarias con tal de evitar cualquiera tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

82.2. En caso de las empresas de más de 100 trabajadores/as las medidas indicadas tendrán que materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que se tendrá que negociar con la representación legal de los trabajadores. Este será debidamente registrado en el Organismo oficial competente y se entregará una copia a la representación de los trabajadores.

82.3. Las fases de un plan de igualdad han de ser: diagnóstico previo a la situación, diseño, negociación, implantación, seguimiento y evaluación.

82.4. Al objeto de elaborar los planes de igualdad indicados, las empresas afectadas por esta obligación tendrán que seguir los procedimientos y criterios siguientes:

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

a.1. Objetivos transversales

Eliminación de cualquier desigualdad en el sí de la empresa entre hombre y mujeres, por la que se pretende establecer medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad y las condiciones de partida.

Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador.

Eliminar todos aquellos obstáculos, discriminaciones directas o indirectas que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

Hacer de la igualdad uno de los ejes centrales del plan estratégico de RRHH, avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.

Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.

Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa, que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres.

Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy

CVE-DOGC-B-19050076-2019

especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realicen de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper, con los viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguirla.

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

a.2. Objetivos específicos

Igualdad en el acceso a la ocupación y promoción.

Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de RRHH y especialmente de selección de personal.

Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas. Diseñar formularios y entrevistas sin incluir aspectos irrelevantes, sino limitándolo a cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del cumplimiento del puesto.

Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo.

Garantizar que las convocatorias de ingreso a la empresa y a los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, contratación y promoción de personal.

Igualdad en materia de formación.

Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RRHH y aquellos con cargos de responsabilidad

Favorecer mediante la formación un marco conceptual común alrededor de la igualdad de género en la organización.

Establecer mecanismos de difusión a la plantilla para informar del proceso del Plan de igualdad de oportunidades de la empresa.

Sensibilizar la plantilla en temas de equidad de género, especialmente en violencia de género, brecha salarial y corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidar a las familias y las casas.

Existencia de discriminación retributiva

Garantizar una política retributiva neutra, sin sesgo de género.

Integrar el principio de no discriminación, tanto directa como indirecta en la política salarial.

Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género.

Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo

Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia, y en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

Garantizar, siempre que factible que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Fomentar el uso de medidas de conciliación per parte de los hombres que forman la plantilla.

Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo o de cuidados, el reparto equilibrado del tiempo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilización, asegurando que el ejercicio de los

CVE-DOGC-B-19050076-2019

derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Lenguaje e imagen corporativa no sexista.

Garantizar en la empresa el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.

Asegurar el uso de un lenguaje que no invisibilice a las mujeres en la comunicación interna y externa de la empresa, así como la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

Salud laboral con perspectiva de género.

Introducir la perspectiva de género en al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Promocionar la salud laboral de empleados y empleadas desde una perspectiva de género.

Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en un periodo de lactancia.

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

Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso y de discriminación.

Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o de identidad de género.

Garantizar el respeto a la intimidad y a la dignidad humana en el entorno del trabajo.

Asegurar que todas las personas trabajadoras estén protegidas frente al acoso sexual, por razón de género, de orientación sexual o de identidad de género, y que conocen las medidas que la empresa habilita para la prevención y eliminación de estas situaciones.

Articular un procedimiento ágil y respetuoso para la puesta en marcha de los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género.

Facilitar un entorno laboral de soporte a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

- a) Se garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as al diagnóstico efectuado.
- b) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras per tal de fijar objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar que pretenden conseguir la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de género.
- c) De este proceso de negociación se levantarán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos al respecto de los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador, las partes han de negociar de buena fe y con la finalidad de llegar a un acuerdo. Antes de dar por terminado sin acuerdo el proceso negociador las partes tendrán que haber mantenido un periodo de negociación no inferior a un mes.
- d) Finalizado el proceso negociador, la empresa notificara a los representantes de las personas trabajadoras el contenido del plan de igualdad que tiene que afectar a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- e) El plan de igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y las acciones específicas a adoptar para su consecución, la duración estimada del plan, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

82.5. Igualdad colectivo LGTBI

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

CVE-DOGC-B-19050076-2019

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

Disposición adicional primera

1. En el primer convenio SISCAT se recuperaron las tablas salariales que estaban vigentes en el VII Convenio colectivo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria a fecha 31/12/2008, articulándose en aquel momento el régimen de funcionamiento que se transcribe a continuación, y que es necesario continuar contemplando durante la vigencia de este convenio, a los efectos de que ningún trabajador pueda dejar de disfrutar efectivamente de incrementos salariales que se pacten para los ejercicios 2018 a 2020:

a. En los centros que estén afectados por el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público i/o por el Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo, de medidas urgentes de contención del gasto y en materia fiscal para la reducción del déficit público, ningún trabajador podrá cobrar una retribución, en cómputo global y anual, superior a la que tenía derecho a cobrar en aplicación del VII Convenio colectivo de la XHUP i/o Ier Convenio sociosanitario y salud mental, una vez deducido el 5%, con el objetivo de dar cumplimiento al mandato de la norma básica.

A estos efectos, y en aplicación de la facultad establecida en el artículo 26 bis.4 de la Ley 25/2009, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el año 2010, en la redacción dada por el artículo 1 del Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo, de medidas urgentes de contención del gasto y en materia fiscal para la reducción del déficit público y artículo 1.dos.b.4, párrafo 3º del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que establecen que la distribución de la reducción prevista del 5% entre los diferentes conceptos retributivos podrá ser alterada por la negociación colectiva, la deducción del 5% solamente se podrá aplicar contra la retribución variable por objetivos, hasta el límite equivalente al 5% de la retribución anual global del trabajador/a afectado/a, excepto aquellos trabajadores/as que no merezcan retribución variable por objetivos.

En este último caso se negociará entre empresa y representantes de los trabajadores a nivel de cada institución que condiciones laborales tendrán que quedar afectadas, sin que en ningún caso se pueda afectar a tablas salariales. La negociación de los criterios a aplicar tendrá que estar acabada en un plazo no superior a los 2 meses a partir de la firma del convenio.

Esta limitación solo será vigente mientras esté en vigor la normativa básica a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

Para el ejercicio 2015, la previsión de esta disposición tendrá efectos a partir del día 01/05/2015, y por tanto el análisis comparativo será necesario efectuarla de forma proporcional al tiempo transcurrido desde esta fecha.

b. Las empresas públicas que por su fórmula jurídica no estaban afectadas por la normativa básica que estableció la reducción del 5% y las empresas privadas que, en aplicación de la reducción de las tarifas durante el periodo 2010 a 2015, acordaron o se les aplicó una reducción de las condiciones laborales sin afectar a los conceptos retributivos fijos y periódicos de las tablas salariales, tendrán que negociar a nivel de cada empresa cómo impactar el incremento del 3,6% de tarifas a partir del 01/05/2015 teniendo en cuenta cuál ha sido la afectación real de la disminución practicada en cada empresa. Esta negociación deberá estar lista en un plazo no superior a los 2 meses a partir de la firma del convenio.

2. Se mantiene en este convenio el concepto RVOG, en los mismos términos que se pactó en el Acuerdo parcial de fecha 19/12/2017, publicado en el DOGC número 7585, de 23/03/2018.

3. En los años 2019 y 2020 se aplicarán los mismos incrementos retributivos que se consigan para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña no sometido al ámbito laboral (siempre que la normativa presupuestaria lo permita), y cuya previsión a fecha de hoy es la que consta publicada en el BOE número 74, de 26/03/2018, que se adjunta en el presente convenio como Anexo nº 17.

Estos incrementos, así como los correspondientes al ejercicio 2018, se abonarán bajo el concepto RVOG, con la particularidad que, tal como pasó en el ejercicio 2017, no queda sujeto a ningún tipo de valoración o nivel mínimo de consecución de objetivos, ni a equilibrio presupuestario y financiero, ni a ninguna otra condición de cumplimiento.

A estos incrementos no se les aplicará la deducción del 5% ni del 4,05%, a los efectos de evitar una doble deducción.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Una vez se publiquen los incrementos, la Comisión paritaria procederá a la confección de las tablas salariales.

4. Con efectos a partir del 01/01/2020, el concepto plus convenio desaparecerá y su importe será añadido al concepto sueldo base, eliminándose consecuentemente el concepto retribución anual fija, sin que esta operación comporte, por sí misma, ningún incremento ni disminución de retribuciones para los/las trabajadores/as, procediendo por tanto a adaptar todos los conceptos retributivos que estén vinculados para conseguir este hito. Durante el ejercicio 2019 la Comisión paritaria del convenio hará los estudios y negociaciones correspondientes para esta adaptación.

5. Se garantiza la equiparación retributiva entre los profesionales destinados al ámbito de la atención primaria y los profesionales destinados al ámbito de la atención hospitalaria, en los siguientes términos:

a. La equiparación se hará igualando el plus convenio de ambos colectivos.

Dada la complejidad técnica que comporta la consecución de la equiparación acordada, ambas partes constituirán una Comisión paritaria con tal de analizar que las medidas acordadas no provocan iniquidades no queridas por ninguna de las partes. Esta comisión habrá de tener listos los análisis durante el primer semestre del ejercicio 2019.

Disposición adicional segunda

A. Régimen aplicable durante los ejercicios 2017 y 2018

1. Al personal que se le incrementó la jornada de trabajo por aplicación directa de la normativa básica que estableció la jornada de 37,5 horas de media semanal en cómputo anual, o en virtud de la aplicación del 1r. Convenio de centros sociosanitarios con actividad concertada, o en virtud de pactos de empresa, respecto a la jornada establecida en el extinto VII Convenio de los hospitales de la XHUP y centros de atención primaria concertados disfrutará durante el ejercicio 2017 y 2018 de dos días más de libre disposición al año, que tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo, y que tendrán el siguiente régimen:

1.1. Su régimen será idéntico al establecido en el artículo 42.2 del presente convenio.

1.2. El cómputo se hará con la siguiente fórmula:

a) Para los trabajadores a tiempo completo que hayan visto aumentada su jornada de trabajo 48 horas, tendrán derecho a disfrutar el 100% de los 2 días adicionales.

b) Para los trabajadores a tiempo completo que hayan visto aumentada su jornada de trabajo menos de 48 horas, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de los 2 días adicionales.

2. En ningún caso el disfrute de estos dos días adicionales de libre disposición puede suponer que la jornada anual efectiva de trabajo sea inferior a la que este personal realizaba antes de serle incrementada la jornada.

B. Régimen aplicable durante el ejercicio 2019 y 2020. Los dos días de libre disposición a los que hace referencia el apartado A, quedarán reducidos a un día para el ejercicio 2019 y a un día para el ejercicio 2020, desapareciendo totalmente a partir del 31/12/2020.

Disposición adicional tercera

Con el ánimo de mejorar la calidad y garantizar el continuum asistencial y de seguridad del paciente, en cada centro se constituirá una comisión para tratar la casuística del solapamiento en los cambios de turno de los profesionales de enfermería que ocupen puestos de trabajo de los servicios continuados (UCI, planta, urgencias ...), y se recomienda que el tiempo sea el adecuado en cada institución y dispositivo.

Esta comisión tendrá carácter paritario nombrada por la Dirección del centro y el Comité de empresa. La comisión será creada en el plazo de tres meses desde la firma del convenio y tendrá que tener listos los análisis antes del 31/12/2019. Mientras esta comisión de centro o de institución no finalice su tarea o llegue el plazo final de 31/12/2019, los centros no podrán alterar el régimen de solapamiento que tengan instaurado.

Cualquier alteración unilateral del régimen de solapamiento a partir del 31/12/2019 precisará que, antes de ser instaurada, sea fiscalizada por la Comisión paritaria sectorial del presente convenio, a los efectos que ésta pueda comprobar si, según su criterio, se dan las causas motivadoras de esta alteración.

Disposición adicional cuarta

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Se mantienen las comisiones previstas y creadas en el primer Convenio colectivo del SISCAT

Comisión sectorial de la profesión enfermera.

Comisión sectorial de la profesión médica.

Comisión sectorial de la clasificación profesional.

Se reactivará la creación de las comisiones previstas en el primer Convenio colectivo del SISCAT pero aún no creadas:

Comisión sectorial de ocupación e igualdad.

En el momento de la constitución se tendrá que explicitar su régimen de funcionamiento y calendario de reuniones.

Disposición transitoria primera

Durante la vigencia del presente Convenio continuaran suspendidos los efectos económicos derivados de la progresión en el SIPDP, (grupo 1 y 2 y 3 nivel 2) y en el SIP, grupo 3, excepto nivel 2, al 7, de los niveles C a D del plan de carrera profesional. Esta suspensión del nivel D no generará efectos económicos retroactivos.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio queda sin efecto cualquier tipo de suspensión económica de nivel no contemplada en el párrafo anterior, y por lo tanto aquellos trabajadores que tengan el nivel acreditado, tendrán derecho a cobrar el complemento económico correspondiente a partir de este momento.

Disposición transitoria segunda

La aplicación práctica de los incrementos que se han acordado en el presente Convenio colectivo se hará en la nómina del mes de diciembre de 2018, excepto aquellos respecto de los cuales se haya acordado una fecha posterior. Los atrasos correspondientes a los incrementos del ejercicio 2018 se abonarán en la nómina del mes de marzo de 2019.

Anexos

Anexo 1

Grupo profesional 1.1: personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS) (facultativos en formación).

Puestos de trabajo que engloba: médico, farmacéutico, químico, biólogo...

Niveles: I, II, III.

Grupo profesional 1.2: personal asistencial titulado de grado superior (facultativos de plantilla) (AS-TGS).

Puestos de trabajo que engloba: médico, farmacéutico, químico, físico, biólogo, psicólogo...

Niveles: I, II, III.

Grupo profesional 2.1: personal asistencial titulado de grado medio. Diplomados/as en formación (AS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: diplomado/a universitario/a de enfermería y comadrona...

Grupo profesional 2.2: personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: ATS/DUI, fisioterapeuta, trabajador/a social, comadrona, terapeuta ocupacional, diplomado/a en optometría...

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo profesional 3 nivel I: personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT).

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar de enfermería, auxiliar técnico especialista, vigilante psiquiátrico...

Grupo profesional 3 nivel II: personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT).

Puestos de trabajo que engloba: técnico especialista, puericultor, ...

Grupo profesional 4: personal para-asistencial, titulado de grado superior (PAS-TGS).

Puestos de trabajo que engloba: abogado/a, arquitecto/a, economista, informático/a, ingeniero/a...

Grupo profesional 5: personal para-asistencial, titulado de grado medio (PAS-TGM).

Puestos de trabajo que engloba: aparejador/a, graduado/a social, maestro/a, périto, ingeniero/a técnico/a...

Grupo profesional 6.1 nivel I y nivel II: personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT) función administrativa.

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar administrativo/a, oficial administrativo/a.

Grupo profesional 6.2 nivel I y nivel II: personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT) función oficinas y servicios diversos.

Puestos de trabajo que engloba: auxiliar oficinas, auxiliar servicios, telefonista, conserje, oficial oficinas, oficial servicios...

Grupo profesional 7: personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PAS-SUB).

Puestos de trabajo que engloba: camillero, mecánico/a, sanitario, ayudante sanitario, limpiador/a, mozo, peón...

Anexo 2

Clasificación de los grupos profesionales y puestos de trabajo que engloba

Grupo 1

Personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS).

Subgrupo 1.1: facultativos en formación

Los puestos de trabajo de este subgrupo son: médicos, farmacéuticos, químicos, biólogos.

Estos puestos de trabajo se ordenan en tres niveles:

Nivel I: es el/la posgraduado/a que sigue el primer año de un plan de capacitación y formación.

Nivel II: es el/la posgraduado/a que sigue el segundo año de un plan de capacitación y formación.

Nivel III y sucesivos: es el/la posgraduado/a que sigue el tercero, cuarto y quinto año de un plan de capacitación y formación.

Subgrupo 1.2: facultativos de plantilla

Los puestos de trabajo de este subgrupo son: médicos, farmacéuticos, químicos, biólogos, físicos, psicólogos.

Estos puestos de trabajo se ordenan en tres niveles:

Nivel I: es el personal facultativo que, sin tener titulación especializada, puede acreditar una experiencia postlicenciatura, que no llega a cinco años.

Nivel II: es el personal facultativo que, sin tener titulación especializada, puede acreditar una experiencia postlicenciatura que supera los cinco años, sin llegar a los diez años.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Nivel III: es el personal facultativo con titulación especializada o aquel que, sin tenerla, puede acreditar una experiencia postlicenciatura superior a los diez años.

Grupo 2

2.1. Diplomados en formación: los puestos de trabajo de uno/a DUI y comadrona.

2.2. Personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM). Los puestos de trabajo de este grupo profesional son: diplomado/a de enfermería y/o ATS, fisioterapeutas y/o terapeutas ocupacionales, trabajadores/as sociales, comadronas, diplomado en optometría.

Grupo 3

Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT).

Este grupo profesional engloba puestos de trabajo de 2 niveles:

Nivel I: Auxiliares de enfermería (ADI), auxiliares de técnicos especializados (ATE), cuidadores/as psiquiátricos/as.

Nivel II: Técnicos especialistas sanitarios (TES), (laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia), puericultor/a.

Grupo 4

Personal para-asistencial titulado de grado superior (PAS-TGS).

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo: abogados/as, arquitectos, economistas, informáticos/as, ingenieros/as.

Grupo 5

Personal para-asistencial titulado de grado medio (PAS-TGM).

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo: aparejadores/as, graduados/as sociales, ingenieros/as técnicos, maestros, peritos, titulados/as mercantiles o técnicos.

Grupo 6

Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT).

Subgrupo 6.1. Función administrativa

Este subgrupo profesional engloba puestos de trabajo de dos niveles:

Nivel I: auxiliares administrativos.

Nivel II: oficiales administrativos.

Subgrupo 6.2. Función oficios y servicios diversos

Este subgrupo profesional engloba puestos de trabajo de dos niveles:

Nivel I: auxiliares de oficios, auxiliares de servicios, conserjes, telefonistas.

Nivel II: oficiales de oficios, oficiales de servicios.

Grupo 7

Personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PAS-SUB).

Este grupo profesional engloba los siguientes puestos de trabajo: camilleros, mozos (sanitarios, de oficios o de servicios), peones (sanitarios, de oficios o de servicios), limpiadores/as.

Definición y contenido funcional de los puestos de trabajo

Grupo 1

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Personal asistencial titulado de grado superior (AS-TGS)

1.1. Personal facultativo en formación: es el personal graduado superior que se integra en los centros e instituciones del ámbito del convenio para el seguimiento de planes de capacitación y formación, de contenido teórico-práctico, que tienen una duración de entre 3 y 5 años, según el caso. Estos planes se desarrollan mediante programas nacionales (MIR, FIR) o del mismo centro.

1.2. Personal facultativo en plantilla: es el personal graduado superior que, provisto de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, es empleado por los centros e instituciones del ámbito del convenio para ejercerla, y desarrolla con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo contratado.

Contenido funcional de ambos subgrupos: estos puestos de trabajo tienen funciones de tipo asistencial, docente y/o investigadora, pero no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señalados por razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 2

2.1. Personal diplomado en formación: es el personal diplomado que se integra en los centros e instituciones para el seguimiento de planes de capacitación y formación, de contenido teórico-práctico, que tienen una duración por ley según el caso. Estos planes se desarrollan mediante programas nacionales o del mismo centro.

2.2. Personal asistencial titulado de grado medio (AS-TGM): es el personal graduado medio que provisto de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrolla con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el cual es contratado.

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

Grupo 3

Personal asistencial con titulación/formación profesional o técnica (AS-TFPT): es el personal que acreditando una titulación/formación profesional o técnica específica, según la función, está capacitado para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el cual fue contratado.

Contenido funcional

Nivel 1: es el personal que con una titulación de FP1 o formación equivalente y actuando bajo la supervisión y control de los/de las DUI/ATS o del personal facultativo, a los cuales ayudan y de los cuales dependen, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios para atender todas las necesidades asistenciales del enfermo, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas al personal titulado de grado superior o medio.

Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción, dado que las tareas a realizar ya quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Nivel 2: es el personal que con una titulación/formación de FP2 o equivalente posee los conocimientos y la experiencia necesarios para atender todas las necesidades asistenciales del enfermo, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas al personal titulado de grado superior o medio.

Desarrollan sus funciones de acuerdo con los criterios emanados de las órdenes de 1 de septiembre de 1978 (BOE de 08/09/1978) del Ministerio de Educación y Ciencia, y de 14 de junio de 1984 (BOE de 08/06/1989) del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción, dado que las tareas a realizar ya quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Grupo 4

Personal para-asistencial titulado de grado superior (PAS-TGS): es el personal graduado superior que, provisto de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión es empleado por el centro o institución para ejercerla. Desarrollan, con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo contratado.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo 5

Personal para-asistencial titulado de grado mediano (PAS-TGM): es el personal graduado medio que, provisto de su titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrolla con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el cual son contratados/as.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 6

Personal para-asistencial con titulación/formación profesional o técnica (PAS-TFPT): es el personal que, acreditando una titulación y/o formación profesional o técnica específica según la función tiene los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y a la función para los cuales fue contratado.

Contenido funcional: el contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional, que a continuación se desarrolla, es meramente enunciativo, y puede ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del servicio.

El personal englobado en este grupo tiene que efectuar y/o colaborar en la realización de tareas técnicas de oficios diversos, de administración, de recepción, de servicios generales, etc. Actúa bajo el control y supervisión directa del personal titulado medio y/o superior del cual depende. El diferente nivel queda determinado por el grado de responsabilidad e iniciativa y por el nivel de capacitación y experiencia acreditada en cada caso.

Dentro de este grupo hay:

6.1. Función administrativa

Nivel I. Auxiliar administrativo.

Nivel II. Oficial administrativo.

6.2. Función oficios y servicios

Nivel I. Auxiliares de oficios y servicios, conserjes-porteros u ordenanzas, telefonistas.

Nivel II. Oficiales de oficios o de servicios.

Grupo 7

Personal asistencial y para-asistencial sin titulación/formación (subalternos) (AS-PAS-SUB). Es el personal que, con una formación básica mínima académica y/o profesional, ejercita, por indicación del personal del cual dependen, las tareas rutinarias y/o repetitivas, encomendadas al puesto de trabajo y función para los cuales fue contratado.

Tablas salariales 2017**Anexo 3****Salario anual base**

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Form.	V	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Fac. Form.	IV	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37
AS-TGS	Fac. Form.	III	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37
AS-TGS	Fac. Form.	II	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37
AS-TGS	Fac. Form.	I	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37
AS-TGM	Enf. Form.	II	13.507,84	964,85	135,08	9,65
AS-TGM	Enf. Form.	I	13.507,84	964,85	135,08	9,65
AS-TGS	Fac. Plant.	III	18.662,97	1.333,07	186,63	13,33
AS-TGS	Fac. Plant..	II	18.484,38	1.320,31	184,84	13,20
AS-TGS	Fac. Plant.	I	18.484,38	1.320,31	184,84	13,20
AS-TGM	Enferm.	-	15.920,31	1.137,17	159,20	11,37
AS-TGM	Parteros/as	-	15.920,31	1.137,17	159,20	11,37
AS-TFPT	Tecn. Esps.	II	13.266,91	947,64	132,67	9,48
AS-TFPT	Aux. T. E. S.	I	11.940,21	852,87	119,40	8,53
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	11.940,21	852,87	119,40	8,53
PAS-TGS	Diversos	-	18.573,67	1.326,69	185,74	13,27
PAS-TGM	Diversos	-	15.920,31	1.137,17	159,20	11,37
PAS-TFPT	F. Administr.	II	13.266,91	947,64	132,67	9,48
PAS-TFPT	F. Administr.	I	11.940,21	852,87	119,40	8,53
PAS-TFPT	F. S. Diversos	II	13.266,91	947,64	132,67	9,48
PAS-TFPT	F. S. Diversos	I	11.940,21	852,87	119,40	8,53
AS/PASO	Sub-camillero	-	10.613,53	758,11	106,14	7,58
AS/PASO	Subalerno	-	10.613,53	758,11	106,14	7,58

Anexo 4

Plus convenio

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Form.	V	6.047,96	432,00	60,48	4,32
AS-TGS	Fac. Form.	IV	4.456,39	318,31	44,56	3,18
AS-TGS	Fac. Form.	III	2.864,82	204,63	28,65	2,05
AS-TGS	Fac. Form.	II	1.273,25	90,95	12,73	0,91
AS-TGS	Fac. Form.	I			-	-
AS-TGM	Enf. Form.	II	1.100,80	78,63	11,01	0,79
AS-TGM	Enf. Form.	I			-	-
AS-TGS	Fac. Plant.	III	22.793,25	1.628,09	227,93	16,28
AS-TGS	Fac. Plant.	II	17.393,83	1.242,42	173,94	12,42
AS-TGS	Fac. Plant.	I	9.208,16	657,73	92,08	6,58
AS-TGM	Enferm.	-	11.986,34	856,17	119,86	8,56
AS-TGM	Parteros/as	-	13.074,66	933,90	130,75	9,34
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	7.712,68	550,91	77,13	5,51
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	I	5.855,46	418,25	58,55	4,18
AS-TFPT	Aux. Inf.	I	6.438,47	459,89	64,38	4,60
PAS-TGS	Diversos	-	12.639,78	902,84	126,40	9,03
PAS-TGM	Diversos	-	9.299,80	664,27	93,00	6,64
PAS-TFPT	F. Administr.	II	7.700,67	550,05	77,01	5,50
PAS-TFPT	F. Administr.	I	6.436,85	459,78	64,37	4,60

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	7.697,82	549,84	76,98	5,50
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	6.425,41	458,96	64,25	4,59
AS/PASO	Sub-camillero	-	6.228,12	444,87	62,28	4,45
AS/PASO	Subalterno	-	5.005,95	357,57	50,06	3,58

Anexo 5

Retribución anual fija

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Form.	V	21.963,64	1.568,83	219,64	15,69
AS-TGS	Fac. Form.	IV	20.372,08	1.455,15	203,72	14,55
AS-TGS	Fac. Form.	III	18.780,51	1.341,46	187,81	13,41
AS-TGS	Fac. Form.	II	17.188,94	1.227,78	171,89	12,28
AS-TGS	Fac. Form.	I	15.915,69	1.136,83	159,16	11,37
AS-TGM	Enf. Form.	II	14.608,64	1.043,47	146,09	10,43
AS-TGM	Enf. Form.	I	13.507,84	964,85	135,08	9,65
AS-TGS	Fac. Plant.	III	41.456,22	2.961,16	414,56	29,61
AS-TGS	Fac. Plant.	II	35.878,21	2.562,73	358,78	25,63
AS-TGS	Fac. Plant.	I	27.692,54	1.978,04	276,93	19,78
AS-TGM	Enferm.	-	27.906,65	1.993,33	279,07	19,93
AS-TGM	Parteros/as	-	28.994,97	2.071,07	289,95	20,71
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	20.979,59	1.498,54	209,80	14,99
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	17.795,67	1.271,12	177,96	12,71

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TFPT	Aux. Enf.	I	18.378,68	1.312,76	183,79	13,13
PAS-TGS	Diversos	-	31.213,45	2.229,53	312,13	22,30
PAS-TGM	Diversos	-	25.220,11	1.801,44	252,20	18,01
PAS-TFPT	F. Administr.	II	20.967,58	1.497,68	209,68	14,98
PAS-TFPT	F. Administr.	I	18.377,06	1.312,65	183,77	13,13
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	20.964,73	1.497,48	209,65	14,97
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	18.365,62	1.311,83	183,66	13,12
AS/PAS	Sub-camillero	-	16.841,65	1.202,98	168,42	12,03
AS/PAS	Subalterno	-	15.619,48	1.115,68	156,19	11,16

Anexo 6

Plus vinculación

(Por jornadas completas)

Años trabajados	Total	/14	RVOG	RVOG/14
1	76,90	5,49	0,77	0,05
2	153,81	10,99	1,54	0,11
3	230,72	16,48	2,31	0,16
4	307,63	21,97	3,08	0,22
5	384,54	27,47	3,85	0,27
6	435,81	31,13	4,36	0,31
7	487,09	34,79	4,87	0,35
8	538,36	38,45	5,38	0,38
9	589,62	42,12	5,90	0,42
10	640,90	45,78	6,41	0,46
11	692,17	49,44	6,92	0,49

CVE-DOGC-B-19050076-2019

12	743,46	53,10	7,43	0,53
13	794,72	56,77	7,95	0,57
14	846,01	60,43	8,46	0,60
15	897,27	64,09	8,97	0,64
16	948,54	67,75	9,49	0,68
17	999,82	71,42	10,00	0,71
18	1.051,10	75,08	10,51	0,75
19	1.102,38	78,74	11,02	0,79
20	1.153,64	82,40	11,54	0,82
21	1.153,64	82,40	11,54	0,82

Anexo 7

Plus responsabilidad

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Plant.	III	10.613,52	758,11	106,14	7,58
AS-TGS	Fac. Plant.	II	7.960,14	568,58	79,60	5,69
AS-TGS	Fac. Plant.	I	5.306,77	379,06	53,07	3,79
AS-TGM	Enferm.	III	3.980,07	284,29	39,80	2,84
AS-TGM	Enferm.	II	3.316,72	236,91	33,17	2,37
AS-TGM	EInferm.	I	2.653,38	189,53	26,53	1,90
PAS-TGS	Diversos	III	5.306,77	379,06	53,07	3,79
PAS-TGS	Diversos	II	4.643,41	331,67	46,43	3,32
PAS-TGS	Diversos	I	3.980,07	284,29	39,80	2,84
PAS-TGM	Diversos	III	3.316,72	236,91	33,17	2,37
PAS-TGM	Diversos	II	2.653,38	189,53	26,53	1,90

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TGM	Diversos	I	1.990,02	142,14	19,90	1,42
PAS-TFPT	F.Adm/S.Diversos	III	1.592,02	113,72	15,92	1,14
PAS-TFPT	F.Adm/S.Diversos	II	1.326,68	94,76	13,27	0,95
PAS-TFPT	F.Adm/S.Diversos	I	1.061,34	75,81	10,61	0,76

Anexo 9

Otros conceptos salariales variables

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) grupos 1, 2 y 3 nivel II

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	3.400	34,00
AS-TGS	Fac .Plant.	II	3.400	34,00
AS-TGS	Fac .Plant.	I	3.400	34,00
AS-TGM	Enferm.	-	2.800	28,00
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	1.200	12,00

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) Grupos 3 nivel 1, 4, 5, 6 y 7

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Aux.T.E.S.	I	852,87	8,53
AS-TGS	Aux. Enf.	I	852,87	8,53
PAS-TGS	Diversos	-	1.326,69	13,27
PAS-TGM	Diversos	-	1.137,17	11,37

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TFPT	F. Administr.	II	947,64	9,48
PAS-TFPT	F. Administr.	I	852,87	8,53
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	947,64	9,48
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	852,87	8,53
AS/PAS	Sub-camillero	-	758,11	7,58
AS/PAS	Subalterno	-	758,11	7,58

Anexo 10

Otros conceptos salariales

Plus domingo	(Precio hora)	RVOG
Grupo profesional 1:	5,89	0,059
Grupo profesional 2:	5,36	0,054
Grupo profesional 3:	4,25	0,043
Grupo profesional 4 y 5:	4,25	0,043
Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,043
Plus sábado	(Precio hora)	RVOG
Grupo profesional 1:	3,21	0,032
Grupo profesional 2:	2,68	0,027
Grupo profesional 3:	2,13	0,021
Grupo profesional 4 y 5:	2,13	0,021
Grupo profesional 6 y 7:	2,13	0,021
Plus festivo	(Precio hora)	RVOG
Grupo profesional 1:	8,30	0,083
Grupo profesional 2:	7,77	0,078
Grupo profesional 3:	4,83	0,048
Grupo profesional 4 y 5:	4,85	0,048

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,043
Plus festivo especial	26,57	0,266

Las cantidades correspondientes a dietas y gastos y deducciones

Por mantenimiento y alojamiento son las reflejadas en las tablas siguientes

Dietas y gastos		
Desayuno		2,74
Comida		14,53
Cena		14,53
Desplazamiento + pernocta:		31,79
Utilización vehículo propio(euros/km)		0,192
Deducciones por mantenimiento y alojamiento		
	Interno	Semi interno
Grupo profesional 1 y 4:	119,92	99,95
Grupo profesional 2 y 5:	99,94	79,95
Grupo profesional 3, 6 y 7:	79,94	64,94

Anexo 11

Precio/hora de la atención continuada presencial

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	24,56	0,25	27,75	0,28	27,75	0,28
AS-TGS	Fac. AP	24,56	0,25	27,75	0,28	27,75	0,28
AS-TGS	Fac. Form.	18,33	0,18	20,71	0,21	20,71	0,21
AS-TGS	Fac. Form.	18,33	0,18	20,71	0,21	20,71	0,21

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Fac. Form.	17,11	0,17	19,33	0,19	19,33	0,19
AS-TGS	Fac .Form.	14,66	0,15	16,57	0,17	16,57	0,17
AS-TGS	Fac. Form.	12,22	0,12	13,81	0,14	13,81	0,14
AS-TGM	Enf. Form.	9,96	0,10	11,26	0,11	11,26	0,11
AS-TGM	Enf .Form.	8,34	0,08	9,42	0,09	9,42	0,09
AS-TGM	Enferm.	17,23	0,17	19,47	0,19	19,47	0,19
AS-TGM	Parteros/oras	17,90	0,18	20,23	0,20	20,23	0,20
AS-TGM	Enferm.AP	15,51	0,16	17,53	0,18	17,53	0,18
AS-TFPT	Tecn.Esp.S.	12,95	0,13	14,63	0,15	14,63	0,15
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	10,98	0,11	12,41	0,12	12,41	0,12
AS-TFPT	Aux.Inf.	11,34	0,11	12,82	0,13	12,82	0,13
PAS-TGS	Diversos	19,27	0,19	21,77	0,22	21,77	0,22
PAS-TGM	Diversos	15,57	0,16	17,59	0,18	17,59	0,18
PAS-TFPT	F. Administr.	12,94	0,13	14,63	0,15	14,63	0,15
PAS-TFPT	F. Administr.	11,34	0,11	12,82	0,13	12,82	0,13
PAS-TFPT	F.S. Diversos	12,94	0,13	14,63	0,15	14,63	0,15
PAS-TFPT	F.S. Diversos	11,34	0,11	12,82	0,13	12,82	0,13
AS/PAS	Sub-camillero	10,40	0,10	11,75	0,12	11,75	0,12
AS/PAS	Subalerno	9,64	0,10	10,90	0,11	10,90	0,11

Se consideran guardias especiales las de Navidad y Fin de Año. Las horas de guardia que se realicen de las 20:00 horas del día 31 de diciembre a las 20:00 horas del día 1 de enero, se retribuirán con un incremento del 100%.

Anexo 12

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Precio/hora de la atención continuada localizable

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	9,82	0,10	11,10	0,11	11,10	0,11
AS-TGS	Fac. AP	9,82	0,10	11,10	0,11	11,10	0,11
AS-TGS	Fac. Form.	7,33	0,07	8,29	0,08	8,29	0,08
AS-TGS	Fac. Form.	7,33	0,07	8,29	0,08	8,29	0,08
AS-TGS	Fac. Form.	6,84	0,07	7,73	0,08	7,73	0,08
AS-TGS	Fac. Form.	5,86	0,06	6,63	0,07	6,63	0,07
AS-TGS	Fac. Form.	4,89	0,05	5,52	0,06	5,52	0,06
AS-TGM	Enf. Form.	3,98	0,04	4,50	0,05	4,50	0,05
AS-TGM	Enf. Form.	3,34	0,03	3,77	0,04	3,77	0,04
AS-TGM	Enferm.	6,89	0,07	7,79	0,08	7,79	0,08
AS-TGM	Parteros/as	7,16	0,07	8,09	0,08	8,09	0,08
AS-TGM	Enferm.AP	6,20	0,06	7,01	0,07	7,01	0,07
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	5,18	0,05	5,85	0,06	5,85	0,06
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	4,39	0,04	4,97	0,05	4,97	0,05
AS-TFPT	Aux. Enf.	4,54	0,05	5,13	0,05	5,13	0,05
PAS-TGS	Diversos	7,71	0,08	8,71	0,09	8,71	0,09
PAS-TGM	Diversos	6,23	0,06	7,04	0,07	7,04	0,07
PAS-TFPT	F. Administr.	5,18	0,05	5,85	0,06	5,85	0,06
PAS-TFPT	F. Administr.	4,54	0,05	5,13	0,05	5,13	0,05
PAS-TFPT	F.S. Diversos	5,18	0,05	5,85	0,06	5,85	0,06
PAS-TFPT	F.S. Diversos	4,53	0,05	5,12	0,05	5,12	0,05

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS/PAS	Sub-camillero	4,16	0,04	4,70	0,05	4,70	0,05
AS/PAS	Subalerno	3,86	0,04	4,36	0,04	4,36	0,04

Anexo 13

Otros conceptos salariales

Sistema incentivación grupo 1	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Adjunto	238,91	2.866,86	2,39	28,67
Sénior	554,05	6.648,57	5,54	66,49
Consultor	870,39	10.444,70	8,70	104,45
Máster	1.083,33	12.999,96	10,83	130,00
Sistema incentivación grupo 2				
Sistema incentivación grupo 2	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Nivel A	129,65	1.555,74	1,30	15,56
Nivel B	237,70	2.852,45	2,38	28,52
Nivel C	345,75	4.149,03	3,46	41,49
Nivel D	525,00	6.300,00	5,25	63,00
Plus titulación				
Plus titulación	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Camillero	14,41	172,95	0,14	1,73

Anexo 14

Retribución anual complementaria

Complemento de atención programada (x 14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Puesto de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	346,58	3,47
AS-TGS	Fac. Plant.	II	319,19	3,19

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Fac. Plant.	I	278,55	2,79
--------	-------------	---	--------	------

Complemento SIPDP (x14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	188,54	1,89
AS-TGS	Fac. Plant.	II	162,60	1,63
AS-TGM	Enferm./Partero/a	-	53,14	0,53

Complemento de atención continuada

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	2.040,91	20,41
AS-TGS	Fac. Plant.	II	1.760,28	17,60

Anexo 15

Sistema de incentivación y promoción

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Nivel A5%RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	1.048,98	87,41	10,49	0,87
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	889,78	74,15	8,90	0,74
AS-TFPT	Aux.Enf.	I	918,93	76,58	9,19	0,77
PAS-TGS	Diversos	-	1.560,67	130,06	15,61	1,30
PAS-TGM	Diversos	-	1.261,00	105,08	12,61	1,05
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.048,38	87,36	10,48	0,87

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TFPT	F. Administr.	I	918,85	76,57	9,19	0,77
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.048,24	87,35	10,48	0,87
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	918,28	76,52	9,18	0,77
AS/PAS	Sub-camillero	-	842,08	70,17	8,42	0,70
AS/PAS	Subalerno	-	780,97	65,08	7,81	0,65

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Nivel B8%RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	1.678,37	139,86	16,78	1,40
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	1.423,65	118,64	14,24	1,19
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	1.470,29	122,52	14,70	1,23
PAS-TGS	Diversos	-	2.497,08	208,09	24,97	2,08
PAS-TGM	Diversos	-	2.017,61	168,13	20,18	1,68
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.677,41	139,78	16,77	1,40
PAS-TFPT	F. Administr.	I	1.470,16	122,51	14,70	1,23
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.677,18	139,77	16,77	1,40
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	1.469,25	122,44	14,69	1,22
AS/PAS	Sub-camillero	-	1.347,33	112,28	13,47	1,12
AS/PAS	Subalerno	-	1.249,56	104,13	12,50	1,04

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Nivel C10%RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	2.097,96	174,83	20,98	1,75

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	1.779,57	148,30	17,80	1,48
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	1.837,87	153,16	18,38	1,53
PAS-TGS	Diversos	-	3.121,35	260,11	31,21	2,60
PAS-TGM	Diversos	-	2.522,01	210,17	25,22	2,10
PAS-TFPT	F. Administr.	II	2.096,76	174,73	20,97	1,75
PAS-TFPT	F. Administr.	I	1.837,71	153,14	18,38	1,53
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	2.096,47	174,71	20,96	1,75
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	1.836,56	153,05	18,37	1,53
AS/PAS	Sub-camillero	-	1.684,17	140,35	16,84	1,40
AS/PAS	Subalterno	-	1.561,95	130,16	15,62	1,30

Anexo 16

Tablas atención primaria de salud

Salario anual base

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	18.662,98	1.333,07	186,63	13,33
AS-TGS	Pediatra	18.662,98	1.333,07	186,63	13,33
AS-TGS	Odontólogo	18.662,98	1.333,07	186,63	13,33
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	15.920,30	1.137,16	159,20	11,37

Plus convenio

(Por jornadas completas)

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	17.604,85	1.257,49	176,05	12,57
AS-TGS	Pediatra	17.604,85	1.257,49	176,05	12,57
AS-TGS	Odontólogo	17.604,85	1.257,49	176,05	12,57
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	9.209,16	657,80	92,09	6,58

Retribución anual fija

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	36.267,83	2.590,56	362,68	25,91
AS-TGS	Pediatra	36.267,83	2.590,56	362,68	25,91
AS-TGS	Odontólogo	36.267,83	2.590,56	362,68	25,91
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	25.129,46	1.794,96	251,29	17,95

Complemento de atención primaria

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de Trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	993,70	70,98	9,94	0,71
AS-TGS	Pediatra	993,70	70,98	9,94	0,71
AS-TGS	Odontólogo	1.031,96	73,71	10,32	0,74
AS-TGM	Enfermera/Treb.Social	743,99	53,14	7,44	0,53

Complemento de asignación de usuarios

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento de puesto de trabajo	RVOG
-------------	------------------	----------------------------------	------

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Médico de familia	Asignación de usuarios	Habitantes	Edad > 65 años		Edad > 65 años	
				< 18%	>= 18%	< 18%	>= 18%
			< 1500	914,54	2.743,64	9,15	27,44
			> 1500	2.286,36	4.068,71	22,86	40,69

AS-TGS	Pediatra	Asignación de usuarios	Habitantes	Edad < 2 años		Edad < 2 años	
				< 12%	>= 12%	< 12%	>= 12%
			< 1500	914,54	2.743,64	9,15	27,44
			> 1500	2.286,36	4.068,71	22,86	40,69

Complemento dispersión territorial grupo 1

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento de puesto de trabajo		RVOG	
			Importes	Importes	
AS-TGS	Médico de familia/Pediatra	T1	Ámbitos urbanos < 25.000 hab	686,48	6,86
		T2	Ámbitos urbanos > 25.000 hab	1.372,95	13,73
			Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
		T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	20,59
		T4	Ámbitos (rurales o urbanos) de 4 o más municipios	2.944,73	29,45

Complemento dispersión territorial grupo 2

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento del puesto de trabajo		RVOG	
			Importes	Importes	
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	T1	Ámbitos urbanos < 25.000 hab	686,48	6,86
		T2	Ámbitos urbanos > 25.000 hab	1.372,95	13,73

CVE-DOGC-B-19050076-2019

		Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
	T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	20,59
	T4	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta de 4 o más municipios	3.901,29	39,01

Ámbito urbano: 1 sólo núcleo poblacional

Ámbito rural: más de 1 núcleo poblacional

Tablas salariales 2018 (enero a junio)

Anexo 3

Salario anual base

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Farc. Form.	V	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGS	Farc. Form.	IV	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGS	Farc. Form.	III	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGS	Farc. Form.	II	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGS	Farc. Form.	I	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGM	Inf. Form.	II	13.507,84	964,85	367,01	26,21
AS-TGM	Inf. Form.	I	13.507,84	964,85	367,01	26,21
AS-TGS	Fac. Plant.	III	18.662,97	1.333,07	507,07	36,22
AS-TGS	Fac. Plant.	II	18.484,38	1.320,31	502,22	35,87
AS-TGS	Fac. Plant	I	18.484,38	1.320,31	502,22	35,87
AS-TGM	Enferm.	-	15.920,31	1.137,17	432,55	30,90
AS-TGM	Parteros/as	-	15.920,31	1.137,17	432,55	30,90

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	13.266,91	947,64	360,46	25,75
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	11.940,21	852,87	324,42	23,17
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	11.940,21	852,87	324,42	23,17
PAS-TGS	Diversos	-	18.573,67	1.326,69	504,65	36,05
PAS-TGM	Diversos	-	15.920,31	1.137,17	432,55	30,90
PAS-TFPT	F. Administr.	II	13.266,91	947,64	360,46	25,75
PAS-TFPT	F. Administr.	I	11.940,21	852,87	324,42	23,17
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	13.266,91	947,64	360,46	25,75
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	11.940,21	852,87	324,42	23,17
AS/PAS	Sub-camillero	-	10.613,53	758,11	288,37	20,60
AS/PAS	Subalerno	-	10.613,53	758,11	288,37	20,60

Anexo 4

Plus convenio

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Farc. Form.	V	6.047,96	432,00	164,32	11,74
AS-TGS	Farc. Form.	IV	4.456,39	318,31	121,08	8,65
AS-TGS	Farc. Form.	III	2.864,82	204,63	77,84	5,56
AS-TGS	Farc. Form.	II	1.273,25	90,95	34,59	2,47
AS-TGS	Farc. Form.	I		-	-	-
AS-TGM	Inf. Form.	II	1.100,80	78,63	29,91	2,14
AS-TGM	Inf. Form.	I		-	-	-

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Fac. Plant.	III	22.793,25	1.628,09	619,29	44,24
AS-TGS	Fac. Plant..	II	17.393,83	1.242,42	472,59	33,76
AS-TGS	Fac. Plant.	I	9.208,16	657,73	250,19	17,87
AS-TGM	Enferm.	-	11.986,34	856,17	325,67	23,26
AS-TGM	Parteros/as	-	13.074,66	933,90	355,24	25,37
AS-TFPT	Tecn .Esp.S.	II	7.712,68	550,91	209,55	14,97
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	5.855,46	418,25	159,09	11,36
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	6.438,47	459,89	174,93	12,50
PAS-TGS	Diversos	-	12.639,78	902,84	343,42	24,53
PAS-TGM	Diversos	-	9.299,80	664,27	252,68	18,05
PAS-TFPT	F. Administr.	II	7.700,67	550,05	209,23	14,94
PAS-TFPT	F. Administr.	I	6.436,85	459,78	174,89	12,49
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	7.697,82	549,84	209,15	14,94
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	6.425,41	458,96	174,58	12,47
AS/PAS	Sub-camillero	-	6.228,12	444,87	169,22	12,09
AS/PAS	Subalerno	-	5.005,95	357,57	136,01	9,72

Anexo 5

Retribución anual fija

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Farc. Form.	V	21.963,64	1.568,83	596,75	42,63
AS-TGS	Farc. Form.	IV	20.372,08	1.455,15	553,51	39,54

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Farc. Form.	III	18.780,51	1.341,46	510,27	36,45
AS-TGS	Farc. Form.	II	17.188,94	1.227,78	467,02	33,36
AS-TGS	Farc. Form.	I	15.915,69	1.136,83	432,43	30,89
AS-TGM	Enf. Form.	II	14.608,64	1.043,47	396,92	28,35
AS-TGM	Enf. Form.	I	13.507,84	964,85	367,01	26,21
AS-TGS	Fac. Plant.	III	41.456,22	2.961,16	1.126,37	80,45
AS-TGS	Fac. Plant.	II	35.878,21	2.562,73	974,81	69,63
AS-TGS	Fac. Plant.	I	27.692,54	1.978,04	752,41	53,74
AS-TGM	Enferm.	-	27.906,65	1.993,33	758,22	54,16
AS-TGM	Parteros/as	-	28.994,97	2.071,07	787,79	56,27
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	20.979,59	1.498,54	570,02	40,72
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	17.795,67	1.271,12	483,51	34,54
AS-TFPT	Aux .Enf.	I	18.378,68	1.312,76	499,35	35,67
PAS-TGS	Diversos	-	31.213,45	2.229,53	848,07	60,58
PAS-TGM	Diversos	-	25.220,11	1.801,44	685,23	48,95
PAS-TFPT	F. Administr.	II	20.967,58	1.497,68	569,69	40,69
PAS-TFPT	F. Administr.	I	18.377,06	1.312,65	499,30	35,66
PAS-TFPT	F.S .Diversos	II	20.964,73	1.497,48	569,61	40,69
PAS-TFPT	F.S .Diversos	I	18.365,62	1.311,83	498,99	35,64
AS/PASO	Sub-camillero	-	16.841,65	1.202,98	457,59	32,68
AS/PASO	Subalterno	-	15.619,48	1.115,68	424,38	30,31

Anexo 6

Plus vinculación

(Por jornadas completas)

Años trabajados	Total	/14	RVOG	RVOG/14
1	76,90	5,49	2,09	0,15
2	153,81	10,99	4,18	0,30
3	230,72	16,48	6,27	0,45
4	307,63	21,97	8,36	0,60
5	384,54	27,47	10,45	0,75
6	435,81	31,13	11,84	0,85
7	487,09	34,79	13,23	0,95
8	538,36	38,45	14,63	1,04
9	589,62	42,12	16,02	1,14
10	640,90	45,78	17,41	1,24
11	692,17	49,44	18,81	1,34
12	743,46	53,10	20,20	1,44
13	794,72	56,77	21,59	1,54
14	846,01	60,43	22,99	1,64
15	897,27	64,09	24,38	1,74
16	948,54	67,75	25,77	1,84
17	999,82	71,42	27,17	1,94
18	1.051,10	75,08	28,56	2,04
19	1.102,38	78,74	29,95	2,14
20	1.153,64	82,40	31,34	2,24
21	1.153,64	82,40	31,34	2,24

Anexo 7

Plus responsabilidad

(Por jornadas completas)

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Plant.	III	10.613,52	758,11	288,37	20,60
AS-TGS	Fac. Plant.	II	7.960,14	568,58	216,28	15,45
AS-TGS	Fac. Plant.	I	5.306,77	379,06	144,18	10,30
AS-TGM	Enferm.	III	3.980,07	284,29	108,14	7,72
AS-TGM	Enferm.	II	3.316,72	236,91	90,12	6,44
AS-TGM	Enferm.	I	2.653,38	189,53	72,09	5,15
PAS-TGS	Diversos	III	5.306,77	379,06	144,18	10,30
PAS-TGS	Diversos	II	4.643,41	331,67	126,16	9,01
PAS-TGS	Diversos	I	3.980,07	284,29	108,14	7,72
PAS-TGM	Diversos	III	3.316,72	236,91	90,12	6,44
PAS-TGM	Diversos	II	2.653,38	189,53	72,09	5,15
PAS-TGM	Diversos	I	1.990,02	142,14	54,07	3,86
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	III	1.592,02	113,72	43,26	3,09
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	II	1.326,68	94,76	36,05	2,57
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	I	1.061,34	75,81	28,84	2,06

Anexo 9

Otros conceptos salariales variables

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) grupos 1, 2 y 3 nivel III

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	3.400	92,38
AS-TGS	Fac. Plant.	II	3.400	92,38

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Fac. Plant.	I	3.400	92,38
AS-TGM	Enferm.	-	2.800	76,08
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	1.200	32,60

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) Grupos 3 nivel I, 4, 5, 6 y 7

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Aux. T.E.S.	I	852,87	23,17
AS-TGS	Aux. Enf.	I	852,87	23,17
PAS-TGS	Diversos	-	1.326,69	36,05
PAS-TGM	Diversso	-	1.137,17	30,90
PAS-TFPT	F. Administr.	II	947,64	25,75
PAS-TFPT	F. Administr.	I	852,87	23,17
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	947,64	25,75
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	852,87	23,17
AS/PAS	Sub-camillero	-	758,11	20,60
AS/PAS	Subalterno	-	758,11	20,60

Anexo 10

Otros conceptos salariales

Plus domingo	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	5,89	0,160

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo profesional 2:	5,36	0,146
Grupo profesional 3:	4,25	0,116
Grupo profesional 4 y 5:	4,25	0,116
Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,116
Plus sábado		
	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	3,21	0,087
Grupo profesional 2:	2,68	0,073
Grupo profesional 3:	2,13	0,058
Grupo profesional 4 y 5:	2,13	0,058
Grupo profesional 6 y 7:	2,13	0,058
Plus festivo		
	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	8,30	0,226
Grupo profesional 2:	7,77	0,211
Grupo profesional 3:	4,83	0,131
Grupo profesional 4 y 5:	4,85	0,132
Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,116
Plus festivo especial		
	26,57	0,722

Las cantidades correspondientes a dietas y gastos y deducciones por manutención y alojamiento son las reflejadas en las tablas siguientes

Dietas y gastos	
Desayuno	2,78
Comida	14,78
Cena	14,78
Desplazamiento+pernocta:	32,34
Utilización vehículo propio (euros/km)	0,195

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Deducciones por manutención y alojamiento		
	Interno	
Grupo profesional 1 y 4:	121,96	101,65
Grupo profesional 2 y 5:	101,64	81,31
Grupo profesional 3, 6 y 7:	81,30	66,05

Anexo 11

Precio/hora de la atención continuada presencial

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Planta	24,56	0,67	27,75	0,75	27,75	0,75
AS-TGS	Fac. AP	24,56	0,67	27,75	0,75	27,75	0,75
AS-TGS	Farc. Form.	18,33	0,50	20,71	0,56	20,71	0,56
AS-TGS	Farc. Form.	18,33	0,50	20,71	0,56	20,71	0,56
AS-TGS	Farc. Form.	17,11	0,46	19,33	0,53	19,33	0,53
AS-TGS	Farc. Form.	14,66	0,40	16,57	0,45	16,57	0,45
AS-TGS	Farc. Form.	12,22	0,33	13,81	0,38	13,81	0,38
AS-TGM	Enferm. Form.	9,96	0,27	11,26	0,31	11,26	0,31
AS-TGM	Enferm. Form.	8,34	0,23	9,42	0,26	9,42	0,26
AS-TGM	Enferm.	17,23	0,47	19,47	0,53	19,47	0,53
AS-TGM	Parteros/as	17,90	0,49	20,23	0,55	20,23	0,55
AS-TGM	Enferm. AP	15,51	0,42	17,53	0,48	17,53	0,48
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	12,95	0,35	14,63	0,40	14,63	0,40
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	10,98	0,30	12,41	0,34	12,41	0,34
AS-TFPT	Aux. Enf.	11,34	0,31	12,82	0,35	12,82	0,35

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TGS	Diversos	19,27	0,52	21,77	0,59	21,77	0,59
PAS-TGM	Diversos	15,57	0,42	17,59	0,48	17,59	0,48
PAS-TFPT	F. Administr.	12,94	0,35	14,63	0,40	14,63	0,40
PAS-TFPT	F. Administr.	11,34	0,31	12,82	0,35	12,82	0,35
PAS-TFPT	F.S. Diversos	12,94	0,35	14,63	0,40	14,63	0,40
PAS-TFPT	F.S. Diversos	11,34	0,31	12,82	0,35	12,82	0,35
AS/PASO	Sub-camillero	10,40	0,28	11,75	0,32	11,75	0,32
AS/PASO	Subalternos	9,64	0,26	10,90	0,30	10,90	0,30

Se consideran guardias especiales las de Navidad y Fin de Año. Las horas de guardia que se realicen de las 20:00 horas del día 24 de diciembre a las 20:00 horas del día 25 de diciembre y desde las 20:00 horas del día 31 de diciembre a las 20:00 horas del día 1 de enero, se retribuirán con un incremento del 100%.

Anexo 12

Precio/hora de la atención continuada localizable

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	9,82	0,27	11,10	0,30	11,10	0,30
AS-TGS	Fac. AP	9,82	0,27	11,10	0,30	11,10	0,30
AS-TGS	Farc. Form.	7,33	0,20	8,29	0,23	8,29	0,23
AS-TGS	Farc. Form.	7,33	0,20	8,29	0,23	8,29	0,23
AS-TGS	Farc. Form.	6,84	0,19	7,73	0,21	7,73	0,21
AS-TGS	Farc. Form.	5,86	0,16	6,63	0,18	6,63	0,18
AS-TGS	Farc. Form.	4,89	0,13	5,52	0,15	5,52	0,15
AS-TGM	Enferm. Form.	3,98	0,11	4,50	0,12	4,50	0,12
AS-TGM	Enferm. Form.	3,34	0,09	3,77	0,10	3,77	0,10

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGM	Enferm.	6,89	0,19	7,79	0,21	7,79	0,21
AS-TGM	Parteros/as	7,16	0,19	8,09	0,22	8,09	0,22
AS-TGM	Enferm. AP	6,20	0,17	7,01	0,19	7,01	0,19
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	5,18	0,14	5,85	0,16	5,85	0,16
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	4,39	0,12	4,97	0,14	4,97	0,14
AS-TFPT	Aux.Enf.	4,54	0,12	5,13	0,14	5,13	0,14
PAS-TGS	Diversos	7,71	0,21	8,71	0,24	8,71	0,24
PAS-TGM	Diversos	6,23	0,17	7,04	0,19	7,04	0,19
PAS-TFPT	F. Administr.	5,18	0,14	5,85	0,16	5,85	0,16
PAS-TFPT	F. Administr.	4,54	0,12	5,13	0,14	5,13	0,14
PAS-TFPT	F.S. Diversos	5,18	0,14	5,85	0,16	5,85	0,16
PAS-TFPT	F.S. Diversos	4,53	0,12	5,12	0,14	5,12	0,14
AS/PASO	Sub-camillero	4,16	0,11	4,70	0,13	4,70	0,13
AS/PASO	Subalternos	3,86	0,10	4,36	0,12	4,36	0,12

A partir de la hora de guardia de localización 1.136, los precios serán un incrementado en un 15% respecto de lo establecido en la tabla salarial.

Anexo 13

Otros conceptos salariales

Sistema incentivación grupo1	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Adjunto	238,91	2.866,86	6,49	77,89
Sénior	554,05	6.648,57	15,05	180,64
Consultor	870,39	10.444,70	23,65	283,78

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Máster	1.083,33	12.999,96	29,43	353,21
Sistema incentivación grupo2				
	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Nivel A	129,65	1.555,74	3,52	42,27
Nivel B	237,70	2.852,45	6,46	77,50
Nivel C	345,75	4.149,03	9,39	112,73
Nivel D	525,00	6.300,00	14,26	171,17
Plus titulación				
	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Camillero	14,41	172,95	0,39	4,70

Anexo 14

Retribución anual complementaria

Complemento de atención programada (x14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	346,58	9,42
AS-TGS	Fac. Plant.	II	319,19	8,67
AS-TGS	Fac. Plant.	I	278,55	7,57

Complemento SIPDP (x14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	188,54	5,12
AS-TGS	Fac. Plant.	II	162,60	4,42
AS-TGM	Enferm/Partera	-	53,14	1,44

Complemento de atención continuada

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	2.040,91	55,45
AS-TGS	Fac. Plant.	II	1.760,28	47,83

Anexo 15

Sistema de incentivación y promoción

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Nivel A 5% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	1.048,98	87,41	28,50	2,38
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	889,78	74,15	24,18	2,01
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	918,93	76,58	24,97	2,08
PAS-TGS	Diversos	-	1.560,67	130,06	42,40	3,53
PAS-TGM	Diversos	-	1.261,00	105,08	34,26	2,86
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.048,38	87,36	28,48	2,37
PAS-TFPT	F. Administr.	I	918,85	76,57	24,97	2,08
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.048,24	87,35	28,48	2,37
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	918,28	76,52	24,95	2,08
AS/PAS	Sub-camillero	-	842,08	70,17	22,88	1,91
AS/PAS	Subalternos	-	780,97	65,08	21,22	1,77

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Nivel B 8% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn .Esp.S.	II	1.678,37	139,86	45,60	3,80

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	1.423,65	118,64	38,68	3,22
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	1.470,29	122,52	39,95	3,33
PAS-TGS	Diversos	-	2.497,08	208,09	67,85	5,65
PAS-TGM	Diversos	-	2.017,61	168,13	54,82	4,57
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.677,41	139,78	45,58	3,80
PAS-TFPT	F. Administr.	I	1.470,16	122,51	39,94	3,33
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.677,18	139,77	45,57	3,80
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	1.469,25	122,44	39,92	3,33
AS/PAS	Sub-camilleros	-	1.347,33	112,28	36,61	3,05
AS/PAS	Subalternos	-	1.249,56	104,13	33,95	2,83

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Nivel	C 10% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II		2.097,96	174,83	57,00	4,75
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I		1.779,57	148,30	48,35	4,03
AS-TFPT	Aux. Enf.	I		1.837,87	153,16	49,93	4,16
PAS-TGS	Diversos	-		3.121,35	260,11	84,81	7,07
PAS-TGM	Diversos	-		2.522,01	210,17	68,52	5,71
PAS-TFPT	F. Administr.	II		2.096,76	174,73	56,97	4,75
PAS-TFPT	F. Administr.	I		1.837,71	153,14	49,93	4,16
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II		2.096,47	174,71	56,96	4,75
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I		1.836,56	153,05	49,90	4,16

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS/PAS	Sub-camillero	-	1.684,17	140,35	45,76	3,81
AS/PAS	Subalternos	-	1.561,95	130,16	42,44	3,54

Anexo 16

Tablas atención primaria de salud

Salario anual base

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	18.662,98	1.333,07	507,07	36,22
AS-TGS	Pediatra	18.662,98	1.333,07	507,07	36,22
AS-TGS	Odontólogo	18.662,98	1.333,07	507,07	36,22
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	15.920,30	1.137,16	432,55	30,90

Plus convenio

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	17.604,85	1.257,49	478,32	34,17
AS-TGS	Pediatra	17.604,85	1.257,49	478,32	34,17
AS-TGS	Odontólogo	17.604,85	1.257,49	478,32	34,17
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	9.209,16	657,80	250,21	17,87

Retribución anual fija (RAF)

(Por jornadas completas)

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo prof.	Lugar trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	36.267,83	2.590,56	985,40	70,39
AS-TGS	Pediatra	36.267,83	2.590,56	985,40	70,39
AS-TGS	Odontólogo	36.267,83	2.590,56	985,40	70,39
AS-TGM	Enfermera/Trab. Social	25.129,46	1.794,96	682,77	48,77

Complemento de atención primaria

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	993,70	70,98	27,00	1,93
AS-TGS	Pediatra	993,70	70,98	27,00	1,93
AS-TGS	Odontólogo	1.031,96	73,71	28,04	2,00
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	743,99	53,14	20,21	1,44

Complemento de asignación de usuarios

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Complemento de puesto de trabajo				RVOG		
		Asignación de usuarios	Habitantes	Edad > 65 años		Edad > 65 años		
<18%	>=18%			<18%	>=18%			
AS-TGS	Médico de familia			<1500	914,54	2.743,64	24,85	74,54
				>1500	2.286,36	4.068,71	62,12	110,55
	Pediatra				Edad < 2 años		Edad < 2 años	
					<12%	>=12%	<12%	>=12%
					<1500	914,54	2.743,64	24,85
	>1500	2.286,36	4.068,71	62,12	110,55			

Complemento dispersión territorial grupo 1

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Complemento de puesto de trabajo			RVOG
					Importes
AS-TGS	Médico de familia/Pediatra	T1	Ámbitos urbanos<25.000hab	686,48	18,65
		T2	Ámbitos urbanos>25.000hab	1.372,95	37,30
			Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
		T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	55,95
		T4	Ámbitos (rurales o urbanos) de 4 o más municipios	2.944,73	80,01

Complemento dispersión territorial grupo 2

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	Complemento de puesto de trabajo			RVOG
					Importes
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	T1	Ámbitos urbanos<25.000hab	686,48	18,65
		T2	Ámbitos urbanos>25.000hab	1.372,95	37,30
			Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
		T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	55,95
		T4	Ámbitos (rurales o urbanos) de 4 o más municipios	3.901,29	106,00

Ámbito urbano: 1 sólo núcleo poblacional

Ámbito rural: más de 1 núcleo poblacional

Tablas salariales 2018 (julio a diciembre)

Anexo 3

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Salario anual base

(Por jornadas completas)

Tablas salariales 2018 (julio a diciembre)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Form.	V	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGS	Fac. Form.	IV	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGS	Fac. Form.	III	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGS	Fac. Form.	II	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGS	Fac. Form.	I	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGM	Enf. Form.	II	13.507,84	964,85	401,12	28,65
AS-TGM	Enf. Form.	I	13.507,84	964,85	401,12	28,65
AS-TGS	Fac. Plant.	III	18.662,97	1.333,07	554,20	39,59
AS-TGS	Fac. Plant.	II	18.484,38	1.320,31	548,89	39,21
AS-TGS	Fac. Plant.	I	18.484,38	1.320,31	548,89	39,21
AS-TGM	Enferm.	-	15.920,31	1.137,17	472,75	33,77
AS-TGM	Parteros/as	-	15.920,31	1.137,17	472,75	33,77
AS-TFPT	Tecn.v Esp.S.	II	13.266,91	947,64	393,96	28,14
AS-TFPT	Aux.T.E.S.	I	11.940,21	852,87	354,56	25,33
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	11.940,21	852,87	354,56	25,33
PAS-TGS	Diversos	-	18.573,67	1.326,69	551,55	39,40
PAS-TGM	Diversos	-	15.920,31	1.137,17	472,75	33,77
PAS-TFPT	F. Administr.	II	13.266,91	947,64	393,96	28,14
PAS-TFPT	F. Administr.	I	11.940,21	852,87	354,56	25,33

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	13.266,91	947,64	393,96	28,14
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	11.940,21	852,87	354,56	25,33
AS/PAS	Sb-camillero	-	10.613,53	758,11	315,17	22,51
AS/PAS	Subalterno	-	10.613,53	758,11	315,17	22,51

Anexo 4

Plus convenio

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Form.	V	6.047,96	432,00	179,59	12,83
AS-TGS	Fac. Form.	IV	4.456,39	318,31	132,33	9,45
AS-TGS	Fac. Form.	III	2.864,82	204,63	85,07	6,08
AS-TGS	Fac. Form.	II	1.273,25	90,95	37,81	2,70
AS-TGS	Fac. Form.	I		-	-	-
AS-TGM	Enf. Form.	II	1.100,80	78,63	32,69	2,33
AS-TGM	Enf. Form.	I		-	-	-
AS-TGS	Fac. Plant.	III	22.793,25	1.628,09	676,85	48,35
AS-TGS	Fac. Plant.	II	17.393,83	1.242,42	516,51	36,89
AS-TGS	Fac. Plant.	I	9.208,16	657,73	273,44	19,53
AS-TGM	Enferm.	-	11.986,34	856,17	355,93	25,42
AS-TGM	Parteros/as	-	13.074,66	933,90	388,25	27,73
AS-TFPT	Tecn.Esp.S.	II	7.712,68	550,91	229,03	16,36
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	5.855,46	418,25	173,88	12,42
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	6.438,47	459,89	191,19	13,66

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TGS	Diversos	-	12.639,78	902,84	375,34	26,81
PAS-TGM	Diversos	-	9.299,80	664,27	276,16	19,73
PAS-TFPT	F.Administr.	II	7.700,67	550,05	228,67	16,33
PAS-TFPT	F .Administr.	I	6.436,85	459,78	191,14	13,65
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	7.697,82	549,84	228,59	16,33
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	6.425,41	458,96	190,80	13,63
AS/PAS	Sub-camillero	-	6.228,12	444,87	184,94	13,21
AS/PAS	Subalterno	-	5.005,95	357,57	148,65	10,62

Anexo 5

Retribución anual fija

(Para jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac .Form.	V	21.963,64	1.568,83	652,21	46,59
AS-TGS	Fac. Form.	IV	20.372,08	1.455,15	604,95	43,21
AS-TGS	Fac. Form.	III	18.780,51	1.341,46	557,69	39,83
AS-TGS	Fac. Form.	II	17.188,94	1.227,78	510,43	36,46
AS-TGS	Fac. Form.	I	15.915,69	1.136,83	472,62	33,76
AS-TGM	Enf. Form.	II	14.608,64	1.043,47	433,80	30,99
AS-TGM	Enf. Form.	I	13.507,84	964,85	401,12	28,65
AS-TGS	Fac. Plant.	III	41.456,22	2.961,16	1.231,04	87,93
AS-TGS	Fac. Plant.	II	35.878,21	2.562,73	1.065,40	76,10
AS-TGS	Fac. Plant.	I	27.692,54	1.978,04	822,33	58,74

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGM	Enferm.	-	27.906,65	1.993,33	828,69	59,19
AS-TGM	Parteros/as	-	28.994,97	2.071,07	861,01	61,50
AS-TFPT	Tecn .Esp.S.	II	20.979,59	1.498,54	622,99	44,50
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	17.795,67	1.271,12	528,44	37,75
AS-TFPT	Aux.Enf.	I	18.378,68	1.312,76	545,75	38,98
PAS-TGS	Diversos	-	31.213,45	2.229,53	926,88	66,21
PAS-TGM	Diversos	-	25.220,11	1.801,44	748,91	53,49
PAS-TFPT	F. Administr.	II	20.967,58	1.497,68	622,63	44,47
PAS-TFPT	F Administr.	I	18.377,06	1.312,65	545,71	38,98
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	20.964,73	1.497,48	622,55	44,47
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	18.365,62	1.311,83	545,37	38,95
AS/PAS	Sub-camillero	-	16.841,65	1.202,98	500,11	35,72
AS/PAS	Subalerno	-	15.619,48	1.115,68	463,82	33,13

Anexo 6

Plus vinculación

(Por jornadas completas)

Años trabajados	Total	/14	RVOG	RVOG/14
1	76,90	5,49	2,28	0,16
2	153,81	10,99	4,57	0,33
3	230,72	16,48	6,85	0,49
4	307,63	21,97	9,14	0,65
5	384,54	27,47	11,42	0,82

CVE-DOGC-B-19050076-2019

6	435,81	31,13	12,94	0,92
7	487,09	34,79	14,46	1,03
8	538,36	38,45	15,99	1,14
9	589,62	42,12	17,51	1,25
10	640,90	45,78	19,03	1,36
11	692,17	49,44	20,55	1,47
12	743,46	53,10	22,08	1,58
13	794,72	56,77	23,60	1,69
14	846,01	60,43	25,12	1,79
15	897,27	64,09	26,64	1,90
16	948,54	67,75	28,17	2,01
17	999,82	71,42	29,69	2,12
18	1.051,10	75,08	31,21	2,23
19	1.102,38	78,74	32,74	2,34
20	1.153,64	82,40	34,26	2,45
21	1.153,64	82,40	34,26	2,45

Anexo 7

Plus responsabilidad

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Fac. Plant.	III	10.613,52	758,11	315,17	22,51
AS-TGS	Fac. Plant.	II	7.960,14	568,58	236,38	16,88
AS-TGS	Fac. Plant.	I	5.306,77	379,06	157,58	11,26
AS-TGM	Enferm.	III	3.980,07	284,29	118,19	8,44
AS-TGM	Enferm.	II	3.316,72	236,91	98,49	7,03
AS-TGM	Enferm.	I	2.653,38	189,53	78,79	5,63

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TGS	Diversos	III	5.306,77	379,06	157,58	11,26
PAS-TGS	Diversos	II	4.643,41	331,67	137,89	9,85
PAS-TGS	Diversos	I	3.980,07	284,29	118,19	8,44
PAS-TGM	Diversos	III	3.316,72	236,91	98,49	7,03
PAS-TGM	Diversos	II	2.653,38	189,53	78,79	5,63
PAS-TGM	Diversos	I	1.990,02	142,14	59,09	4,22
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	III	1.592,02	113,72	47,27	3,38
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	II	1.326,68	94,76	39,40	2,81
PAS-TFPT	F. Admón/S. Diversos	I	1.061,34	75,81	31,52	2,25

Anexo 9

Otros conceptos salariales variables

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) grupos 1, 2 y 3 nivel II

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant	III	3.400	100,96
AS-TGS	Fac. Plant	II	3.400	100,96
AS-TGS	Fac. Plant	I	3.400	100,96
AS-TGM	Enferm.	-	2.800	83,15
AS-TFPT	Técn. Esp. S.	II	1.200	35,63

Retribución variable en función de objetivos

(Por jornadas completas) Grupos 3 nivel 1,4, 5, 6 y 7

Grupo prof.	Lugar Puesto de trab.	N	Importes	RVOG
-------------	-----------------------	---	----------	------

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Aux. T.E.S.	I	852,87	25,33
AS-TGS	Aux Enf.	I	852,87	25,33
PAS-TGS	Diversos	-	1.326,69	39,40
PAS-TGM	Diversos	-	1.137,17	33,77
PAS-TFPT	F. Administr.	II	947,64	28,14
PAS-TFPT	F. Administr.	I	852,87	25,33
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	947,64	28,14
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	852,87	25,33
AS/PAS	Sub-camillero	-	758,11	22,51
AS/PAS	Subalerno	-	758,11	22,51

Anexo 10

Otros conceptos salariales

Plus Domingo	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	5,89	0,175
Grupo profesional 2:	5,36	0,159
Grupo profesional 3:	4,25	0,126
Grupo profesional 4 y 5:	4,25	0,126
Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,126
Plus sábado	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	3,21	0,095
Grupo profesional 2:	2,68	0,080
Grupo profesional 3:	2,13	0,063
Grupo profesional 4 y 5:	2,13	0,063

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo profesional 6 y 7:	2,13	0,063
Plus festivo		
	Precio/hora	RVOG
Grupo profesional 1:	8,30	0,246
Grupo profesional 2:	7,77	0,231
Grupo profesional 3:	4,83	0,143
Grupo profesional 4 y 5:	4,85	0,144
Grupo profesional 6 y 7:	4,25	0,126
Plus festivo especial		
	26,57	0,789

Las cantidades correspondientes a dietas y gastos y deducciones por manutención y alojamiento son las reflejadas en las tablas siguientes

Dietas y gastos		
Desayuno		
		2,79
Comida		
		14,82
Cena		
		14,82
Desplaçament +pernocta:		
		32,41
Utilización vehículo propio (euros/km)		
		0,196
Deducciones por manutención y alojamiento		
	Interno	
Grupo profesional 1 y 4:	122,26	101,90
Grupo profesional 2 y 5:	101,89	81,51
Grupo profesional 3, 6 y 7:	81,50	66,21

Anexo 11

Precio/hora de la atención continuada presencial

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	24,56	0,73	27,75	0,82	27,75	0,82
AS-TGS	Fac. AP	24,56	0,73	27,75	0,82	27,75	0,82
AS-TGS	Fac. Form.	18,33	0,54	20,71	0,62	20,71	0,62
AS-TGS	Fac. Form.	18,33	0,54	20,71	0,62	20,71	0,62
AS-TGS	Fac. Form.	17,11	0,51	19,33	0,57	19,33	0,57
AS-TGS	Fac. Form.	14,66	0,44	16,57	0,49	16,57	0,49
AS-TGS	Fac. Form.	12,22	0,36	13,81	0,41	13,81	0,41
AS-TGM	Enferm. Form.	9,96	0,30	11,26	0,33	11,26	0,33
AS-TGM	Enferm. Form.	8,34	0,25	9,42	0,28	9,42	0,28
AS-TGM	Enferm.	17,23	0,51	19,47	0,58	19,47	0,58
AS-TGM	Parteros/as	17,90	0,53	20,23	0,60	20,23	0,60
AS-TGM	Inferm. AP	15,51	0,46	17,53	0,52	17,53	0,52
AS-TFPT	Tecn. Esps.	12,95	0,38	14,63	0,43	14,63	0,43
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	10,98	0,33	12,41	0,37	12,41	0,37
AS-TFPT	Aux. Enf.	11,34	0,34	12,82	0,38	12,82	0,38
PAS-TGS	Diversos	19,27	0,57	21,77	0,65	21,77	0,65
PAS-TGM	Diversos	15,57	0,46	17,59	0,52	17,59	0,52
PAS-TFPT	F. Administr.	12,94	0,38	14,63	0,43	14,63	0,43
PAS-TFPT	F. Administr.	11,34	0,34	12,82	0,38	12,82	0,38
PAS-TFPT	F.S. Diversos	12,94	0,38	14,63	0,43	14,63	0,43
PAS-TFPT	F.S. Diversos	11,34	0,34	12,82	0,38	12,82	0,38
AS/PAS	Sub-camillero	10,40	0,31	11,75	0,35	11,75	0,35

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS/PAS	Subalternos	9,64	0,29	10,90	0,32	10,90	0,32
--------	-------------	------	------	-------	------	-------	------

Se consideran guardias especiales las de Navidad y Fin de Año. Las horas de guardia que se realicen desde las 20:00 del día 24 de diciembre a las 20:00 horas del día 25 de diciembre, y de las 20:00 horas del día 31 de diciembre a las 20:00 horas del día 1 de enero, se retribuirán con un incremento del 100%.

Anexo 12

Precio/hora de la atención continuada localizable

Grupo prof.	Lugar trabajo	Laborable	RVOG	Sábado	RVOG	Festivo/domingo	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	9,82	0,29	11,10	0,33	11,10	0,33
AS-TGS	Fac. AP	9,82	0,29	11,10	0,33	11,10	0,33
AS-TGS	Fac. Form.	7,33	0,22	8,29	0,25	8,29	0,25
AS-TGS	Fac. Form.	7,33	0,22	8,29	0,25	8,29	0,25
AS-TGS	Fac. Form.	6,84	0,20	7,73	0,23	7,73	0,23
AS-TGS	Fac. Form.	5,86	0,17	6,63	0,20	6,63	0,20
AS-TGS	Fac. Form.	4,89	0,15	5,52	0,16	5,52	0,16
AS-TGM	Enferm. Form.	3,98	0,12	4,50	0,13	4,50	0,13
AS-TGM	Enferm. Form.	3,34	0,10	3,77	0,11	3,77	0,11
AS-TGM	Enferm.	6,89	0,20	7,79	0,23	7,79	0,23
AS-TGM	Parteros/as	7,16	0,21	8,09	0,24	8,09	0,24
AS-TGM	Enferm. AP	6,20	0,18	7,01	0,21	7,01	0,21
AS-TFPT	Tecn. Esps.	5,18	0,15	5,85	0,17	5,85	0,17
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	4,39	0,13	4,97	0,15	4,97	0,15
AS-TFPT	Aux. Enf.	4,54	0,13	5,13	0,15	5,13	0,15
PAS-TGS	Diversos	7,71	0,23	8,71	0,26	8,71	0,26
PAS-TGM	Diversos	6,23	0,18	7,04	0,21	7,04	0,21

CVE-DOGC-B-19050076-2019

PAS-TFPT	F. Administr.	5,18	0,15	5,85	0,17	5,85	0,17
PAS-TFPT	F. Administr.	4,54	0,13	5,13	0,15	5,13	0,15
PAS-TFPT	F.S. Diversos	5,18	0,15	5,85	0,17	5,85	0,17
PAS-TFPT	F.S. Diversos	4,53	0,13	5,12	0,15	5,12	0,15
AS/PAS	Sub-camillero	4,16	0,12	4,70	0,14	4,70	0,14
AS/PAS	Subalternos	3,86	0,11	4,36	0,13	4,36	0,13

Anexo 13

Otros conceptos salariales

Sistema incentivación grupo1	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Adjunto	238,91	2.866,86	7,09	85,13
Sénior	554,05	6.648,57	16,45	197,43
Consultor	870,39	10.444,70	25,85	310,16
Máster	1.083,33	12.999,96	32,17	386,03
Sistema incentivación grupo2	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Nivel A	129,65	1.555,74	3,85	46,20
Nivel B	237,70	2.852,45	7,06	84,70
Nivel C	345,75	4.149,03	10,27	123,21
Nivel D	525,00	6.300,00	15,59	187,08
Plus titulación	Mensual (x12)	Año	RVOG mensual	RVOG año
Camillero	14,41	172,95	0,43	5,14

Anexo 14

CVE-DOGC-B-19050076-2019

Retribución anual complementaria

Complemento de atención programada (x14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	346,58	10,29
AS-TGS	Fac. Plant.	II	319,19	9,48
AS-TGS	Fac. Plant.	I	278,55	8,27

Complemento SIPDP (x14)

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	188,54	5,60
AS-TGS	Fac. Plant.	II	162,60	4,83
AS-TGM	Enferm/Partero/a	-	53,14	1,58

Complemento de atención continuada

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Importes	RVOG
AS-TGS	Fac. Plant.	III	2.040,91	60,60
AS-TGS	Fac. Plant.	II	1.760,28	52,27

Anexo 15

Sistema de incentivación y promoción

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Nivel A 5% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp.S.	II	1.048,98	87,41	31,15	2,60

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	889,78	74,15	26,42	2,20
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	918,93	76,58	27,29	2,27
PAS-TGS	Diversos	-	1.560,67	130,06	46,34	3,86
PAS-TGM	Diversos	-	1.261,00	105,08	37,45	3,12
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.048,38	87,36	31,13	2,59
PAS-TFPT	F. Administr.	I	918,85	76,57	27,29	2,27
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.048,24	87,35	31,13	2,59
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	918,28	76,52	27,27	2,27
AS/PASO	Sub-camillero	-	842,08	70,17	25,01	2,08
AS/PASO	Subalternos	-	780,97	65,08	23,19	1,93

Grupo prof.	Lugar trabajo	N	Nivel B8% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	1.678,37	139,86	49,84	4,15
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	1.423,65	118,64	42,28	3,52
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	1.470,29	122,52	43,66	3,64
PAS-TGS	Diversos	-	2.497,08	208,09	74,15	6,18
PAS-TGM	Diversos	-	2.017,61	168,13	59,91	4,99
PAS-TFPT	F. Administr.	II	1.677,41	139,78	49,81	4,15
PAS-TFPT	F. Administr.	I	1.470,16	122,51	43,66	3,64
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	1.677,18	139,77	49,80	4,15
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	1.469,25	122,44	43,63	3,64

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS/PAS	Sub-camillero	-	1.347,33	112,28	40,01	3,33
AS/PAS	Subalternos	-	1.249,56	104,13	37,11	3,09

Grupo prof.	Lugar de trabajo	N	Nivel C 10% RAF	/12	RVOG	RVOG/12
AS-TFPT	Tecn. Esp. S.	II	2.097,96	174,83	62,30	5,19
AS-TFPT	Aux. T.E.S.	I	1.779,57	148,30	52,84	4,40
AS-TFPT	Aux. Enf.	I	1.837,87	153,16	54,58	4,55
PAS-TGS	Diversos	-	3.121,35	260,11	92,69	7,72
PAS-TGM	Diversos	-	2.522,01	210,17	74,89	6,24
PAS-TFPT	F. Administr.	II	2.096,76	174,73	62,26	5,19
PAS-TFPT	F. Administr.	I	1.837,71	153,14	54,57	4,55
PAS-TFPT	F.S. Diversos	II	2.096,47	174,71	62,25	5,19
PAS-TFPT	F.S. Diversos	I	1.836,56	153,05	54,54	4,54
AS/PAS	Sub-camillero	-	1.684,17	140,35	50,01	4,17
AS/PAS	Subalternos	-	1.561,95	130,16	46,38	3,87

Anexo 16

Tablas atención primaria de salud

Salario anual base

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	18.662,98	1.333,07	554,20	39,59
AS-TGS	Pediatra	18.662,98	1.333,07	554,20	39,59

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGS	Odontólogo	18.662,98	1.333,07	554,20	39,59
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	15.920,30	1.137,16	472,75	33,77

Plus convenio

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	17.604,85	1.257,49	522,78	37,34
AS-TGS	Pediatra	17.604,85	1.257,49	522,78	37,34
AS-TGS	Odontólogo	17.604,85	1.257,49	522,78	37,34
AS-TGM	Enfermera/Treb.Social	9.209,16	657,80	273,47	19,53

Retribución anual fija

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	36.267,83	2.590,56	1.076,97	76,93
AS-TGS	Pediatra	36.267,83	2.590,56	1.076,97	76,93
AS-TGS	Odontólogo	36.267,83	2.590,56	1.076,97	76,93
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	25.129,46	1.794,96	746,22	53,30

Complemento de atención primaria

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de Trabajo	Total	/14	RVOG	RVOG/14
AS-TGS	Médico de familia	993,70	70,98	29,51	2,11
AS-TGS	Pediatra	993,70	70,98	29,51	2,11
AS-TGS	Odontólogo	1.031,96	73,71	30,64	2,19

CVE-DOGC-B-19050076-2019

AS-TGM	Enfermera/Trab. Social	743,99	53,14	22,09	1,58
--------	------------------------	--------	-------	-------	------

Complemento de asignación de usuarios

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento de puesto de trabajo				RVOG	
AS-TGS	Médico de familia	Asignación de usuarios	Habitantes	Edad > 65 anys		Edad > 65 anys	
				< 18%	> = 18%	< 18%	> = 18%
			< 1500	914,54	2.743,64	27,16	81,47
			> 1500	2.286,36	4.068,71	67,89	120,82
	Pediatra	Asignación de usuarios	Habitantes	Edat < 2 anys		Edat < 2 anys	
				< 12%	> = 12%	< 12%	> = 12%
			< 1500	914,54	2.743,64	27,16	81,47
			> 1500	2.286,36	4.068,71	67,89	120,82

Complemento dispersión territorial grup 1

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento de puesto de trabajo			RVOG
				Importes	Importes
AS-TGS	Médico de familia/Pediatra	T1	Ámbitos urbanos < 25.000 hab	686,48	20,39
		T2	Ámbitos urbanos > 25.000 hab	1.372,95	40,77
			Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
		T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	61,15
		T4	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta de 4 o más municipios	2.944,73	87,44

Complemento dispersión territorial grupo 2

CVE-DOGC-B-19050076-2019

(Por jornadas completas)

Grupo prof.	Lugar de trabajo	Complemento de puesto de trabajo			RVOG
				Importes	Importes
AS-TGM	Enfermera/Trab.Social	T1	Ámbitos urbanos < 25.000hab	686,48	20,39
		T2	Ámbitos urbanos > 25.000hab	1.372,95	40,77
			Ámbitos rurales con más de 1 núcleo poblacional		
		T3	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta 3 municipios	2.059,42	61,15
		T4	Ámbitos (rurales o urbanos) hasta de 4 o más municipios	3.901,29	115,85

Ámbito urbano: 1 sólo núcleo poblacional

Ámbito rural: más de 1 núcleo poblacional

(19.050.076)