

**NOVES CONDICIONS LABORALS
FGS.
1 DE GENER DE 2014**

Índex.

- 1.-Àmbit d'aplicació
- 2.-Àmbit temporal
- 3.-Organització del treball
- 4.-Mobilitat Funcional
 - 4.1.-Moviments Interns voluntaris
 - 4.2.-Relacions interprofessionals i Treball en equip
- 5.-Ingressos a la FGSHCSP
 - 5.1.-Tipus de contractació
 - 5.1.1.-Contractes Formatius
 - 5.1.2.-Contractes a temps parcial i contracte de relleu
 - 5.1.3.-Treball a distància
 - 5.1.4.-Període de prova
 - 5.1.5.-Contractes de durada determinada
 - 5.1.6.-Ingrés al treball
- 6.-Classificació Professional
 - 6.1.-Grups professionals
 - 6.1.1.-Grups i subgrups de professions sanitàries
 - 6.1.2.-Grups i subgrups de professions no sanitàries
 - 6.1.3.-Càrrecs de comandament i encàrrecs de gestió
- 7.-Jornada, descansos i guàrdies d'atenció continuada
 - 7.1.- Jornada
 - 7.2.- Guàrdies per atenció continuada
 - 7.3.- Descans diari i setmanal
 - 7.4.- Descans anual: vacances
 - 7.5.- Festius
 - 7.6.- Pauses i reduccions de jornada per lactància i part prematur
 - 7.7.- Reduccions de jornada per motius familiars
- 8.-Permisos, excedències i suspensions de contracte
 - 8.1.-Permisos retribuïts
 - 8.2.-Esgotament del termini màxim per incapacitat temporal
 - 8.3.-Excedències
- 9.-Condicions econòmiques
 - 9.1.-Grup A.1.
 - 9.2.-Grups A.2, B.1, B.2, C.1, C.2, D.1, D.2,E.1 I E.2.
 - 9.3.-Retribució variable per objectius.
- 10.-Formació
 - 10.1.-Formació continuada
 - 10.2.-Assignació de recursos
 - 10.3.-Fons de formació
 - 10.4.-Temps de formació
- 11.-Desenvolupament Professional
- 12.-Incapacitat Temporal

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

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

12.3.-Situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional.

- 13.-Maternitat, part prematur i adopció
- 14.-Bestretes
- 15.-Jubilació
- 16.-Seguretat i Salut Laboral
 - 16.1.-Identificació
 - 16.2.-Vigilància de la salut
 - 16.3.-Equips de protecció individual i uniformitat
 - 16.4.-Protecció a la maternitat
- 17.-Règim disciplinari
 - 17.1.-Principis d'ordenació
 - 17.2.-Graduació de faltes
 - 17.3.-Sancions
 - 17.4.-Procediment sancionador
- 18.-Representació Col·lectiva

1.-Àmbit d'aplicació:

Les condicions laborals recollides en el present són d'aplicació a les relacions laborals entre la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (FGSHSCSP) i tot el personal al seu servei considerat com a treballador/a.

Al personal resident a més li serà d'aplicació la normativa específica recollida al Real Decret 1146/2006, de 6 de octubre que regula la relació laboral especial de residència per la formació de especialistes en Ciències de la Salut.

2.-Àmbit temporal.

Mentre no s'acordi o sigui d'aplicació un nou conveni col·lectiu (d'empresa o sectorial) serà d'aplicació la normativa legal i les condicions laborals que es recullen en aquest document, d'acord amb l'article 86.3 de l'ET.

3.-Organització del treball

Article 20 Estatut dels Treballadors. Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador estarà obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o persona en qui aquest delegui.

2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció, en defecte d'això, pels usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari se sotmetran en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat humana i tenint en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau.

4. L'empresari podrà verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

4.-Mobilitat funcional

Article 39 Estatut dels Treballadors. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com a inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d' encomana de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no obsta el que es disposa en conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants.

3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomana de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No caldrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional

4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals a tal fi s'haguessin establert en conveni col·lectiu.

4.1.- Moviments interns voluntaris.

Es continuarà aplicant, durant l'àmbit temporal determinat en el punt 2 del present, el procediment sistemàtic, homogeni i transparent denominat "Criteris sobre moviments interns voluntaris" per tal de resoldre la cobertura interna voluntària de les vacants que per raons organitzatives s'hagin de cobrir, ja siguin de caràcter estructural, temporal i, en el seu cas, substitucions. En resten exclosos d'aquest procediment els càrrecs de direcció, comandament i els de confiança.

Com a criteri general s'estableixen com a mínim dos períodes anuals, un en cada semestre natural, en els quals s'efectuaran els processos de convocatòria de tots aquells llocs vacants que s'hagin de cobrir produïts des del darrer període de convocatòria. Resten excloses les situacions que pel seu caràcter urgent o singular requereixin ser convocats fora d'aquests períodes, així com els processos destinats a facilitar la jubilació parcial o l'especial als 64 anys d'edat mitjançant un contracte de relleu.

4.2.- Relacions interprofessionals i treball en equip.

Article 9.4 de la Llei d'Ordenació de Professions Sanitàries, Llei 44/2003, de 21 de novembre (LOPS).

Dintre d'un mateix equip multidisciplinari de professionals constituït formalment, serà possible la delegació d'actuacions entre els seus membres, sempre i quan estiguin prèviament establertes, dins l'equip, les condicions conforme les quals aquesta delegació o distribució d'actuacions pugui produir-se.

Condició necessària per a la delegació o distribució del treball és la capacitat per realitzar-ho per part de qui rep la delegació, capacitat que alhora ha de ser objectivable, sempre que sigui possible, amb l'oportuna acreditació.

5.- Ingressos.

a) L'ingrés a la FGSHCSP serà per lliure designació de l'empresa, mitjançant les normes vigents que a continuació es determinaran o que s'estableixin en endavant.

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

c) Tots els aspirants abans de ser contractats seran sotmesos a reconeixement mèdic per acreditar l'aptitud psicofísica i la capacitat funcional necessària per al desenvolupament de les tasques corresponents al lloc de treball al qual s'opta.

Article 6 Estatut dels Treballadors. Treball dels menors

1. Es prohibeix l'admissió al treball als menors de setze anys.
2. Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar treballs nocturns ni aquelles activitats o llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penosos, nocius o perillosos, tant per a la seva salut com para la seva formació professional i humana.
3. Es prohibeix realitzar hores extraordinàries als menors de divuit anys.
4. La intervenció dels menors de setze anys en espectacles públics només s'autoritzarà en casos excepcionals per l'autoritat laboral, sempre que no suposi perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional i humana; el permís haurà de constar per escrit i per a actes determinats.

Article 7 Estatut dels Treballadors. Capacitat per contractar

Podran contractar la prestació del seu treball:

- a) Els qui tinguin plena capacitat d'obrar conforme al que es disposa en el Codi Civil (LEG 1889, 27)
- b) Els menors de divuit i majors de setze anys, que visquin de forma independent, amb consentiment dels seus pares o tutors, o amb autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec.

Si el representant legal d'una persona de capacitat limitada l'autoritza expressa o tàcitament per realitzar un treball, queda aquesta també autoritzada per exercitar els drets i complir els deures que es deriven del seu contracte i per a la seva cessació.

c) Els estrangers, d'acord amb el que es disposa en la legislació específica sobre la matèria.

Article 8 Estatut dels Treballadors. Forma del contracte

1. El contracte de treball es podrà celebrar per escrit o de paraula. Es presumirà existent entre tot el que presta un servei per compte i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un altre i el que ho rep a canvi d'una retribució a aquell.

2. Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos-discontinus i de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els de els treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment constaran per escrit els contractes per temps determinat la durada del qual sigui superior a quatre setmanes. De no observar-se tal exigència, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

3.a) L'empresari lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de celebrar-se per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del número de document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil, i qualsevol un altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar a la intimitat personal.

La còpia bàsica es lliurarà per l'empresari, en termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els qui la signaran a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a l'oficina d'ocupació. Quan no existeixi representació legal dels treballadors també haurà de formalitzar-se còpia bàsica i remetre's a l'oficina d'ocupació.

b) Els representants de l'Administració, així com els de les organitzacions sindicals i de les associacions empresarials, que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes en virtut de la seva pertinença als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tinguin tals facultats, observaran sigil professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents dels quals van motivar el seu coneixement.

4. Qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

5. Quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari haurà d'informar per escrit al treballador, en els termes i terminis que s'estableixin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que tals elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.

Article 9 Estatut dels Treballadors. Validesa del contracte

1. Si resultés nul·la només una part del contracte de treball, aquest romandrà vàlid en el restant, i s'entendrà completat amb els preceptes jurídics adequats conforme al que es disposa en el número 1 de l'article 3 d'aquesta Llei.

Si el treballador tingués assignades condicions o retribucions especials en virtut de contraprestacions establertes en la part no vàlida del contracte, la jurisdicció competent que a instàncies de part declari la nul·litat farà el degut pronunciament sobre la subsistència o supressió en tot o en part d'aquestes condicions o retribucions.

2. En cas que el contracte resultés nul, el treballador podrà exigir, pel treball que ja hagués prestat, la remuneració consegüent a un contracte vàlid.

5.1.-Tipus de contractació.

Article 10 Estatut dels Treballadors. Treball en comú i contracte de grup

1. Si l'empresari donés un treball en comú a un grup dels seus treballadors, conservarà respecte de cadascun, individualment, els seus drets i deures.

2. Si l'empresari hagués celebrat un contracte amb un grup de treballadors considerat íntegrament, no tindrà enfront de cadascun dels seus membres els drets i deures que com a tal li competeixen. El cap del grup ostentarà la representació dels quals ho integrin, responnent de les obligacions inherents a aquesta representació.

3. Si el treballador, conforme als pactes per escrit, associés al seu treball un auxiliar o ajudant, l'empresari d'aquell ho serà també d'aquest.

5.1.1 Contractes formatius

Article 11 Estatut dels Treballadors.

1. El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les següents regles:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial

estatal o, en defecte d'això, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys, dins dels límits dels quals els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran determinar la durada del contracte, atenent a les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.

c) Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.

A l'efecte d'aquest article, els títols de grau, màster i, si escau, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, tret que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador estigués ja en possessió del títol superior que es tracti.

No es podrà concertar un contracte en pràctiques sobre la base d'un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació celebrat anteriorment amb la mateixa empresa.

d) Exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu, el període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estan en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

i) La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, en defecte d'això, pugui ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball.

f) Si al final del contracte el treballador continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a efecte d'antiguitat en l'empresa.

2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà per les següents regles:

a) Es podrà celebrar amb treballadors majors de setze i menors de vint-i-cinc anys que manquin de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu.

El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previst en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

b) La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu podran establir-se diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, tret que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional.

No es podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a dotze mesos.

d) El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa al fet que es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre aquesta formació en la pròpia empresa quan la mateixa disposés de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional al fet que es refereix l'apartat i), sense perjudici de la necessitat, si escau, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada.

L'activitat laboral exercida pel treballador en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació haurà de justificar-se a la finalització del contracte.

Reglamentàriament es desenvoluparà el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors en els centres formatius i en les empreses, així com el seu reconeixement, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per afavorir una major

relació entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador. Les activitats formatives podran incloure formació complementària no referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses.

Així mateix seran objecte de desenvolupament reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

i) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, i en la seva normativa de desenvolupament. Conforme a l'establert en aquesta regulació, el treballador podrà sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, en defecte d'això, a la jornada màxima legal. Els treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb l'establert en conveni col·lectiu.

En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclòs la desocupació. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

i) En el cas que el treballador continués en l'empresa al final del contracte s'estarà a l'establert en l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

3. En la negociació col·lectiva es fixaran criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius. Així mateix, podran establir-se compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.

5.1.2 Contracte a temps parcial i contracte de relleu

Article 12 Estatut dels Treballadors.

1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «treballador a temps

complet comparable» a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

2. El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

3. Sense perjudici de l'assenyalat en l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

4. El contracte a temps parcial es regirà per les següents regles:

a) El contracte, conforme al que es disposa en l'apartat 2 de l'article 8 d'aquesta Llei, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) La jornada diària en el treball a temps parcial podrà realitzar-se de forma continuada o partida. Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es realitzi de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, tret que es disposi una altra cosa mitjançant Conveni Col·lectiu sectorial o, en defecte d'això, d'àmbit inferior.

c) Els treballadors a temps parcial podran realitzar hores extraordinàries. El nombre d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada.

Les hores extraordinàries realitzades en el contracte a temps parcial computaran a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions.

La realització d'hores complementàries es regirà pel que es disposa en l'apartat 5 d'aquest article.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries, extraordinàries i complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat un d'aquest article.

d) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, tals drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els Convenis Col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

i) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador i no es podrà imposar de forma unilateral o

com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara dels disposat en la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 41 . El treballador no podrà ser acomiadat ni sofrir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que es disposa en els articles 51 i 52 c) d'aquesta Llei, puguin adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar als treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en els Convenis Col·lectius sectorials o, en defecte d'això, d'àmbit inferior.

Els treballadors que haguessin acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a les quals es refereix el paràgraf precedent, sol·licitin la tornada a la situació anterior, tindran preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant d'aquesta naturalesa que existeixi en l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent, d'acord amb els requisits i procediments que s'estableixin en els Convenis Col·lectius sectorials o, en defecte d'això, d'àmbit inferior. Igual preferència tindran els treballadors que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, haguessin prestat serveis com a tals en l'empresa durant tres o més anys, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que existeixin en l'empresa.

Amb caràcter general, les sol·licituds al fet que es refereixen els paràgrafs anteriors hauran de ser preses en consideració, en la mesura del possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

f) Els Convenis Col·lectius establiran mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

g) Els Convenis Col·lectius sectorials i, en defecte d'això, d'àmbit inferior, podran establir, si escau, requisits i especialitats per a la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, quan això estigui motivat principalment per raons familiars o formatives.

5. Es consideren hores complementàries aquelles quina possibilitat de realització hagi estat acordada, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, conforme al règim jurídic establert en el present apartat i, si escau, en els convenis col·lectius sectorials o, en defecte d'això, d'àmbit inferior.

La realització d'hores complementàries està subjecta a les següents regles:

a) L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagués pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o amb posterioritat al mateix, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al

contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit, en el model oficial que a aquest efecte serà establert.

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 15 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, en defecte d'això, d'àmbit inferior podran establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, podrà excedir del 60 per 100 de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat 1 d'aquest article.

d) La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades haurà d'atenir-se a l'establert sobre aquest tema en el conveni col·lectiu d'aplicació i en el pacte d'hores complementàries. Tret que una altra cosa s'estableixi en conveni, el treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

i) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en els articles 34, apartats 3 i 4 ; 36, apartat 1 i 37, apartat 1 , d'aquesta Llei.

f) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, computant-se a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de manca i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

g) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorrin les següents circumstàncies:

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.5 d'aquesta Llei.

Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització de les mateixes estaran subjectes al compliment dels requisits establerts en les lletres anteriors i, si escau, al règim previst en els convenis col·lectius d'aplicació. En cas d'incompliment de tals requisits i règim jurídic, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

6. Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes establerts en l'apartat 2 de l'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social i altres disposicions

concordants, haurà d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim del 25 per 100 i un màxim del 50 per 100, conforme al citat article 166, i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb l'establert en l'apartat següent, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. També es podrà concertar el contracte de relleu per substituir als treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat establerta en l'article 161.1.a) i en la disposició transitòria vintena de la Llei General de la Seguretat Social.

La reducció de jornada i de salari podrà aconseguir el 75 per 100 quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits establerts en l'article 166.2.c) de la Llei General de la Seguretat Social.

L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial.

La relació laboral s'extingirà en produir-se la jubilació total del treballador.

7. El contracte de relleu s'ajustarà a les següents regles:

a) Se celebrarà amb un treballador en situació de desocupació o que tinguis concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

b) Excepte en el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat 6, la durada del contracte de relleu que se celebri com a conseqüència d'una jubilació parcial haurà de ser indefinida o, com a mínim, igual al mateix temps que falti al treballador substituït per aconseguir l'edat establerta en l'apartat 1 de l'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social o, transitòriament, les edats previstes en la disposició transitòria vintena. Si, en complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continués en l'empresa, el contracte de relleu que s'hagués celebrat per durada determinada podrà prorrogar-se mitjançant acord amb les parts per períodes anuals, extingint-se en tot cas en finalitzar el període corresponent a l'any en el qual es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu haurà d'aconseguir almenys una durada igual al resultat de sumar dos anys al mateix temps que li falti al treballador substituït per aconseguir l'edat de jubilació al fet que es refereix l'article 161.1.a) i la disposició transitòria vintena de la Llei General de la Seguretat Social. En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'aconseguir la durada mínima indicada, l'empresari estarà obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver complert l'edat prevista en l'apartat 1 de l'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social, o transitòriament, les edats previstes en la disposició transitòria vintena de la mateixa, la durada del contracte de relleu que podrà celebrar l'empresa per substituir la part de jornada deixada vacant pel mateix podrà ser indefinida o anual. En aquest segon suposat, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals, extingint-se en tot cas en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

c) Excepte en el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu podrà celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultàniament amb ell.

d) El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït. En tot cas, haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos en l'article 166.2 i) de la Llei General de la Seguretat Social.

i) En la negociació col·lectiva es podran establir mesures per impulsar la celebració de contractes de relleu.

5.1.3 Treball a distància

Article 13 Estatut dels Treballadors.

1. Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant al domicili del treballador o en el lloc lliurement triat per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball de l'empresa.

2. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establís en el contracte inicial com si fos posterior, li seran aplicable les regles contingudes en l'article 8.3 d'aquesta Llei per a la còpia bàsica del contracte de treball.

3. Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial. Especialment, el treballador a distància tindrà dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta conforme al seu grup professional i funcions.

L'empresari haurà d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional per a l'ocupació, a fi d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, a fi de possibilitar la mobilitat i promoció, haurà d'informar als treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial en els seus centres de treball.

4. Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut resultant d'aplicació, en tot cas, l'establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i la seva normativa de desenvolupament.

5. Els treballadors a distància podran exercir els drets de representació col·lectiva conforme al previst en la present Llei. A aquests efectes aquests treballadors hauran d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.

5.1.4 Període de prova

Article 14 Estatut dels Treballadors.

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si escau, s'estableixin en els Convenis Col·lectius. A falta de pacte en Conveni, la durada del període de prova no podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de dos mesos pels altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no podrà excedir de tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hi hagi ja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

2. Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fora de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment, que afectin al treballador durant el període de prova interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

5.1.5 Contractes de durada determinada

Article 15 Estatut dels Treballadors.

1. El contracte de treball podrà concertar-se per temps indefinit o per una durada determinada.

Podran celebrar-se contractes de durada determinada en els següents suposats:

a) Quan es contracti al treballador per a la **realització d'una obra o servei determinats**, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no podran tenir una durada superior a tres anys ampliable fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa.

b) Quan les **circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes** així ho exigissin, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En tals

casos, els contractes podran tenir una durada màxima de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, explicats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, podrà modificar-se la durada màxima d'aquests contractes i el període dins del com es puguin realitzar en atenció al caràcter estacional de l'activitat en què aquestes circumstàncies es puguin produir. En tal suposat, el període màxim dins del com es podran realitzar serà de divuit mesos, no podent superar la durada del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, dotze mesos.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Per conveni col·lectiu es podran determinar les activitats en les quals puguin contractar-se treballadors eventuais, així com fixar criteris generals relatius a l'adequada relació entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.

c) Quan es tracti de **substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball**, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució.

d) Quan es contracti a un treballador aturat, inscrit en l'oficina d'ocupació, per part d'una Administració pública o entitat sense ànim de lucre i l'objecte d'aquest **contracte temporal d'inserció**, sigui el de realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de la ocupabilitat de l'aturat participant, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinin reglamentàriament. Els treballadors que siguin part en aquests contractes no podran repetir la seva participació fins a transcorreguts tres anys des de finalitzar l'anterior contracte d'aquesta naturalesa, sempre que el treballador hagi estat contractat sota aquesta modalitat per un període superior a nou mesos en els últims tres anys.

Els serveis públics d'ocupació competents, finançaran a través de les partides de despesa que corresponguin, els costos salarials i de Seguretat Social d'aquestes contractacions subvencionant, a efectes salarials, la quantia equivalent a la base mínima del grup de cotització al que correspongui la categoria professional exercida pel treballador així com els complements salarials de residència reglamentàriament establerts i, a l'efecte de Seguretat Social, les quotes derivades d'aquests salaris. Tot això amb independència de la retribució que finalment percebi el treballador. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials informarà amb caràcter trimestral a la Comissió Delegada del Govern sobre les subvencions concedides i satisfetes en aquest període així com sobre el seguiment i control de les mateixes.

La retribució dels treballadors que s'incorporin a aquests programes serà la que s'acordi entre les parts, sense que pugui ser inferior a l'establerta, si escau, per a aquests contractes d'inserció en el conveni col·lectiu aplicable.

La incorporació d'aturats a aquesta modalitat contractual estarà d'acord amb les prioritats de l'Estat per complir les directrius de l'estratègia europea per l'ocupació.

2. Adquiriran la condició de treballadors fixos, qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, els que no haguessin estat donats d'alta en la Seguretat Social, una

vegada transcorregut un termini igual al que legalment hagués pogut fixar per al període de prova, tret que de la pròpia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal dels mateixos, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats al fet que pertoqués en dret.

3. Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

4. Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat previstes en aquest article quan no existeixi obligació legal de lliurar còpia bàsica dels mateixos.

5. Sense perjudici del que es disposa en els apartats 1.a), 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

L'establert en el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.

Atenent a les peculiaritats de cada activitat i a les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva establirà requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per exercir el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb o sense solució de continuïtat, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que es disposa en aquest apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals celebrats en el marc de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'aquests contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

6. Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la Llei en relació amb els contractes formatius i amb el contracte d'inserció. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, tals drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

Quan un determinat dret o condició de treball estigui atribuït en les disposicions legals o reglamentàries i en els convenis col·lectius en funció d'una prèvia antiguitat del treballador, aquesta haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació.

7. L'empresari haurà d'informar als treballadors de l'empresa amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de

treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altres treballadors. Aquesta informació podrà facilitar-se mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que assegurin la transmissió de la informació.

Els convenis podran establir criteris objectius i compromisos de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits.

Els convenis col·lectius establiran mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, a fi de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

8. El contracte per temps indefinit de fixos-discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els serà aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit. Els treballadors fixos-discontinus seran cridats en l'ordre i la forma que es determini en els respectius convenis col·lectius, podent el treballador, en cas d'incompliment, reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent, iniciant-se el termini per a això des del moment en què tingués coneixement de la falta de convocatòria.

Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'estableixi, i en ell haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com sobre la forma i ordre de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable, fent constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial podran acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin, la utilització en els contractes de fixos-discontinus de la modalitat de temps parcial, així com els requisits i especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos-discontinus

9. En els supòsits previstos en els apartats 1.a) i 5, l'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. En tot cas, el treballador podrà sol·licitar, per escrit, al Servei Públic d'Ocupació corresponent un certificat dels contractes de durada determinada o temporals celebrats, a l'efecte de poder acreditar la seva condició de treballador fix en l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació emetrà aquest document i ho posarà en coneixement de l'empresa en la qual el treballador presti els seus serveis.

10. S'autoritza al Govern per desenvolupar reglamentàriament el previst en aquest article.

5.1.6 Ingress al treball

Article 16 Estatut dels Treballadors.

1. Els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que reglamentàriament es determinin, el contingut dels contractes de treball que celebrin o les pròrrogues dels mateixos, deguin o no formalitzar-se per escrit.

2. Els Serveis Públics d'Ocupació podran autoritzar, en les condicions que es determinen en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. Aquestes agències hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, no podent establir discriminació alguna, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

Les agències de col·locació en les seves actuacions hauran de respectar la intimitat i dignitat dels treballadors, complir la normativa aplicable en matèria de protecció de dades i garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.

3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses es realitzarà exclusivament per empreses de treball temporal autoritzades d'acord amb la seva legislació específica. Les empreses de treball temporal podran, a més, actuar com a agències de col·locació quan comptin amb la corresponent autorització d'acord amb l'establert en la normativa aplicable.

6.- Classificació Professional

Article 22 Estatut dels Treballadors

1. Mitjançant la negociació col·lectiva o, en defecte d'aquesta, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3. La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'assignarà al treballador un grup professional i s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o solament d'alguna d'elles. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exerceixin durant major temps.

6.1.- Grups professionals.

Es continuarà aplicant, mentre no s'acordi o sigui d'aplicació un nou conveni col·lectiu o s'arribi a un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, aquest sistema de classificació professional:

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

S'entén per grup professional la classificació que agrupa unitàriament les competències professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral. L'assignació de cada lloc de treball a un grup professional es farà atenent a les funcions que efectivament s'assignin al lloc de treball i a la titulació que es requereix per desenvolupar aquest lloc de treball o exercir la professió per la qual hom és contractat.

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

Tots els treballadors/es de la FGSHCSP s'hauran d'adaptar al nou sistema de classificació professional establert en el present. Aquesta adaptació es durà a terme tenint en compte les funcions efectivament assignades i desenvolupades, així com la titulació oficial requerida i acreditada.

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

6.1.1.- Grups i subgrups de professions sanitàries.

Grup A.1 Llicenciats sanitaris.

Subgrup A.1.1 ADJUNT.

Subgrup A.1.2 ADJUNT SÈNIOR.

Subgrup A.1.3 CONSULTOR 1.

Subgrup A.1.4 CONSULTOR 2.

Subgrup A.1.5 CONSULTOR SÈNIOR.

Subgrup A.1.6 FACULTATIU COL·LABORADOR.

Subgrup A.1.7 Llicenciats sanitaris.

Subgrup A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació.

Nivell R-1: Resident 1er. any.

Nivell R-2: Resident 2on. any.

Nivell R-3: Resident 3er. any.

Nivell R-4: Resident 4rt. any.

Nivell R-5: Resident 5è. any.

Subgrup A.1.9 Facultatius especialistes de guàrdia (APF).

Subgrup A.1.10 Facultatius especialistes de guàrdia (SPF).

Grup B.1 Diplomats sanitaris.

Subgrup B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes.

Subgrup B.1.2 Diplomats sanitaris.

Subgrup B.1.3 Diplomats sanitaris en formació.

Subgrup B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia.

- Grup C.1 F.P. de grau superior sanitari.**
Subgrup C.1.1 F.P. de grau superior sanitari.
Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.
- Grup D.1 F.P. de grau mitjà sanitari.**
Subgrup D.1.1 F.P. de grau mitjà sanitari.
- Grup E.1 Auxiliars assistencials.**
Subgrup E.1.1 Tècnic Cures Auxiliars infermeria (TCAI)/Auxiliars assistencials.

6.1.2.- Grups i subgrups de professions no sanitàries.

- Grup A.2 Titulats de grau superior no sanitari.**
Subgrup A.2.1 Funció Tècnica.
Nivell 1: Menys de 4 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 4 anys d'experiència.
Subgrup A.2.2 Funció de Gestió.
Nivell 1: Menys de 4 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 4 anys d'experiència.
- Grup B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari.**
Subgrup B.2.1 Funció Tècnica.
Subgrup B.2.2 Funció de Gestió.
- Grup C.2 F.P. de grau superior no sanitari.**
Subgrup C.2.1 Funció administrativa i tècnica.
Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.
Subgrup C.2.2 Funció oficis.
Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.
Subgrup C.2.3 Funció serveis.
Nivell 1: Menys de 3 anys d'experiència.
Nivell 2: Més de 3 anys d'experiència.
- Grup D.2 F.P. de grau mitjà no sanitari.**
Subgrup D.2.1 Funció administrativa i tècnica.
Subgrup D.2.2 Funció oficis.
Subgrup D.2.3 Funció serveis.
- Grup E.2 Auxiliars no assistencials.**
Subgrup E.2.1. Auxiliars no assistencials.

6.1.1. Grups i subgrups professions sanitàries.

Grup professional A.1. LLICENCIATS SANITARIS.

Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup

professional són professions sanitàries titulades, en cap cas es podrà enquadrar en aquest grup professional un treballador/a que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

Subgrup professional A.1.1: Adjunt.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la FGSHCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen prioritàriament funcions de tipus sanitari assistencial i en l'àmbit de la docència i la recerca, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Subgrup professional A.1.2: Adjunt sènior.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

Subgrup professional A.1.3: Consultor 1.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

Subgrup professional A.1.4: Consultor 2.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

Subgrup professional A.1.5: Consultor sènior.

Són els llicenciats universitaris que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

Subgrup professional A.1.6: Facultatiu col·laborador.

Són els llicenciats universitaris en Ciències de la Salut que no posseeixin el títol d'especialista i que realitzin exclusivament funcions de "facultatiu general". A aquesta categoria professional no li serà d'aplicació les condicions establertes a la normativa reguladora de la carrera professional.

Subgrup professional A.1.7: Llicenciats sanitaris.

Són els llicenciats universitaris en Ciències de la Salut que amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, no especialització, són empleats per la FGSHSCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen prioritàriament funcions de tipus sanitari assistencial, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Subgrup professional A.1.8: Llicenciats sanitaris en formació.

Són els llicenciats superiors que s'integren a la FGSHSCSP per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquest plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR, PIR,...) o d'altre àmbit.

Els treballadors/es inclosos en aquest subgrup professional ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

- Resident 1r. any (R-1)
- Resident 2n. any (R-2)
- Resident 3r. any (R-3)
- Resident 4t. any (R-4)
- Resident 5è. any (R-5)

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Subgrup professional A.1.9: Facultatius especialistes de guàrdia (APF).

Són els llicenciats universitaris proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió.

Contingut funcional: la funció bàsica d'aquests llocs de treball consisteix en la realització de guàrdies amb presència física en qualsevol dependència de la Institució, encara que també podrà contemplar una dedicació a la realització d'activitats assistencials de caire programat o de caràcter no urgent, que en cap cas podrà ser superior a un 15 % del total contractat. Aquesta activitat haurà de ser acordada amb el director del servei aprovada pel Director/a Mèdic/a, i no comportarà cap mena de canvi de subgrup o d'altres condicions laborals del facultatiu, més enllà d'afavorir la vinculació entre els facultatius especialistes que duen a terme atenció programada i els que atenen l'atenció continuada.

Subgrup professional A.1.10: Facultatius especialistes de guàrdia (SPF).

Són els llicenciats universitaris proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió.

Contingut funcional: són contractats específicament i exclusivament per a la realització de guàrdies en la modalitat de "localitzables" en qualsevol dependència de la institució.

Grup professional B.1 **DIPLOMATS SANITARIS.**

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

Subgrup professional B.1.1: Diplomats sanitaris especialistes.

Són els titulats universitaris de grau mitjà que, proveïts de llur titulació d'especialista corresponent, d'acord amb el que estableix el RD 450/2005, de 22 d'abril, d'especialitats d'infermeria (BOE núm. 108, del 6 de maig de 2005), i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva especialitat, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

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

Aquest subgrup professional engloba els diplomats sanitaris especialistes segons preveu la LOPS i el RD 450/2005 d'especialitats d'infermeria, que són contractats com a especialistes i desenvolupen efectivament totes les funcions pròpies de la corresponent especialitat.

Subgrup professional B.1.2: Diplomats sanitaris.

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

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

Aquest subgrup professional engloba els diplomats sanitaris conforme preveu la LOPS.

Dins aquest subgrup professional estaran classificades, excepcionalment, les persones que siguin contractades com a treballadors/es socials, ateses les peculiaritats del sector sanitari, tot i que no estiguin considerades per la LOPS com a una professió sanitària.

Subgrup professional B.1.3: Diplomats Sanitaris en formació.

Són els titulats universitaris de grau mitjà de caràcter sanitari que s'integren a la

FGSHSCSP per al seguiment de plans de capacitació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquest plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (LLIR,...) o d'altre àmbit.

Els treballadors/es inclosos en aquest subgrup professional ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

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

Contingut funcional del subgrup: Aquests llocs de treball tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Subgrup professional B.1.4: Diplomats Sanitaris de guàrdia.

Són els titulats universitaris de grau mitjà que, proveïts de llur titulació corresponent i, en el seu cas, d'especialista que correspongui a la prestació a realitzar, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió i/o especialitat, són contractats específicament i exclusivament per a la realització de guàrdies, en la modalitat de "localitzables" o "amb presència física" en qualsevol dependència de la institució.

Grup professional C.1 : F.P. DE GRAU SUPERIOR SANITARI.

Subgrup professional C.1.1: F.P. de Grau Superior Sanitari.

Són els treballadors/es que, acreditant una titulació de formació professional de grau superior o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Els llocs de treball d'aquest grup a títol enunciatiu són:

Personal tècnic de laboratori, de imatge per al diagnòstic, de protecció radiològica, de radioteràpia, d'anatomia patològica i citologia, de dietètica, d'audiopròtesi, entre d'altres.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

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

Grup professional D.1: F.P. DE GRAU MITJÀ SANITARI.

Subgrup professional D.1.1: F.P. de Grau Mitjà Sanitari.

Són els treballadors/es que acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà, o bé un certificat amb reconeixement oficial de les competències professionals equivalents, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar, sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per les quals són contractats.

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

Grup professional E1: **AUXILIARS ASSISTENCIALS.**

Subgrup professional E.1.1: Auxiliars Assistencials.

Són els treballadors/es que, amb una formació bàsica, acadèmica i/o professional, i capacitat provada en relació amb el lloc de treball, executen diferents operacions de suport a l'activitat assistencial de l'organització d'acord amb instruccions concretes del personal del que depenen i/o sota mètodes de treball objectius i estandaritzats, encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

6.1.2.- Grups i subgrups professions no sanitàries.

Grup professional A.2. **TITULATS GRAU SUPERIOR NO SANITARI.**

Són els titulats universitaris que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal, quan escaigui, per a l'exercici de la seva professió, són empleats per la FGSHCSP per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball i funcions per al qual són contractats.

Subgrup A.2.1: Funció Tècnica.

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

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

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 4 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 4 anys.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriu ja que les tasques a realitzar queden

automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Subgrup A.2.2.: Funció de Gestió.

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

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 4 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 4 anys.

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

Grup professional B.2 **TITULATS GRAU MITJÀ NO SANITARI.**

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

Subgrup B.2.1: Funció Tècnica.

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

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

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

Subgrup B.2.2: Funció de Gestió.

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

Grup professional C.2 : **F.P. DE GRAU SUPERIOR NO SANITÀRIA.**

Són els treballadors/es que, acreditant una titulació de formació professional de grau

superior o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa, però sota dependència funcional del cap corresponent, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Subgrup C.2.1: Funció Administració i Tècnica.

Comprén les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i marketing, i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Subgrup C.2.2: Funció Oficis.

Comprén les Famílies Professionals relacionades amb els àmbits de manteniment, enginyeria, obres i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

Subgrup C.2.3: Funció Serveis.

Comprén les Famílies Professionals com Hosteleria i turisme, logística i similars.

En aquest subgrup s'estableixen dos nivells en funció dels anys d'experiència acreditats pels treballadors/es dins el sector sanitari en el lloc de treball per al qual se'ls contracta i que reuneixin els requisits i característiques d'aquest subgrup. En el **nivell 1** es classificaran aquells treballadors/es que tinguin una experiència inferior als 3 anys. En el **nivell 2** es classificaran aquells treballadors/es que acreditin una experiència superior als 3 anys.

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

Grup professional D.2: F.P. DE GRAU MITJÀ NO SANITARI

Són els treballadors/es que acreditant una titulació de formació professional de grau mitjà o titulació tècnica equivalent oficialment reconeguda, posseeixen els coneixements i l'experiència necessaris per desenvolupar, sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per les quals són contractats.

Desenvolupen funcions en els següents àmbits:

Subgrup D.2.1: Funció Administració i Tècnica.

Comprén les famílies professionals com administració i gestió, informàtica i comunicacions, comerç i marketing i similars.

Subgrup D.2.2: Funció Oficis.

Comprén les famílies professionals relacionades amb els àmbits de manteniment, enginyeria, obres i similars.

Subgrup D.2.3: Funció Serveis.

Comprén les famílies professionals com hosteleria i turisme, logística i similars.

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

Grup professional E2: **AUXILIARS NO ASSISTENCIALS.**

Subgrup E.2.1: Auxiliars no assistencials.

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

6.1.3.-Càrrecs de comandament i encàrrecs de gestió.

A.Càrrecs executius i encàrrecs de gestió personal facultatiu

a) Càrrecs executius:

a.1) Són càrrecs executius aquells que desenvolupen tasques de responsabilitat, direcció, coordinació o comandament.

a.2) Les persones a qui s'assignin aquestes funcions de responsabilitat, direcció o comandament, tindran l'anomenament de Director de Servei, Director d'Unitat i Cap Clínic. Aquest tipus de nomenament estarà en funció de les característiques de la funció i de la tasca assignada en cada cas.

a.3) En relació a la renovació, remoció, avaluació i designació de càrrecs executius, regirà allò establert al Reglament del Cos Facultatiu, aprovat en data 28 de febrer de 1996.

b) Encàrrecs de gestió:

b.1.) De la mateixa forma, podran encomanar-se funcions de gestió, de contingut i durada variable, a alguns facultatius que, a criteri de la Direcció de la FGSHSCSP reuneixen les característiques professionals o les habilitats necessàries per col·laborar en l'assoliment dels objectius de la institució

b.2.) La Junta de l'APCF podrà sol·licitar de la Direcció el nombre i tipus d'encàrrecs de gestió, així com les persones assignades per a fer aquestes tasques.

B.Càrrecs de comandament no facultatius.

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

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

c) La remuneració i la durada del nomenament per a la realització d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHSCSP i el treballador/a, excepte en els casos que estigui regulada en el present. La retribució pactada es prorratejarà en 14 mensualitats amb la denominació de "*plus funcional per càrrec de comandament*". Com a criteri general la durada del nomenament serà per 4 anys.

d) El nomenament dels càrrecs de comandament abans esmentats, es farà prèvia convocatòria a la que podrà concórrer qualsevol dels treballadors/es inclosos dins l'àmbit d'aplicació del present que reuneixen els requisits establerts a l'esmentada convocatòria.

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

C.Encàrrecs de gestió no facultatius.

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

b) La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHSCSP i el treballador/a. La quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats amb la denominació de "*plus funcional per encàrrec de gestió*".

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

7. Jornada, descansos i guàrdies d'atenció continuada

Disposició addicional 71^a de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat 2012.

A partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, la jornada general de treball del personal del Sector Públic no podrà ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

A aquests efectes conformen el Sector Públic:

a) L'Administració General de l'Estat, les Administracions de les Comunitats Autònomes i les Entitats que integren l'Administració Local.

b) Les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social.

c) Els organismes autònoms, les entitats públiques empresarials, les Universitats Públiques, les Agències Estatals i qualsevol entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades a un subjecte que pertanyi al sector públic o dependents del mateix, incloent aquelles que, amb independència funcional o amb una especial autonomia reconeguda per la Llei, tinguin atribuïdes funcions de regulació o control de caràcter extern sobre un determinat sector o activitat.

d) Els consorcis dotats de personalitat jurídica pròpia als quals es refereixen l'article 6.5 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, i la legislació de règim local.

i) Les fundacions que es constitueixin amb una aportació majoritària, directa o indirecta, d'una o diverses entitats integrades en el sector públic, o el patrimoni fundacional del qual, amb un caràcter de permanència, estigui format en més d'un 50 % per béns o drets aportats o cedits per les referides entitats.

f) Les societats mercantils en la capital social de les quals la participació, directa o indirecta, d'entitats de les esmentades en les lletres a) a i) del present apartat sigui superior al 50 %.

Així mateix, les jornades especials existents o que es puguin establir, experimentaran els canvis que fossin necessaris si escau per adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària.

En tot cas, les modificacions de jornada que es portin a efecte com a conseqüència de l'establiment d'aquesta mesura, no suposaran increment retributiu algun.

Dos. Amb aquesta mateixa data, queda suspesa l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els Acords, Pactes i Convenis vigents en els ens, organismes i entitats del Sector Públic indicats en l'apartat anterior, que contradiguin el previst en aquest article.

Tres. Aquesta disposició té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149.1.7^a,

149.1.13^a i 149.1.18^a de la Constitució espanyola.

Com a conseqüència d'això, la jornada de treball per al personal assistencial i no assistencial serà, a partir de l'1 gener de 2014, la següent:

	<u>Teòrica</u>	<u>Efectiva</u>
- Jornada anual torn de dia:	1.688 hores*	1.664 hores
- Jornada anual torn de nit:	1.521 hores*	1.500 hores

***Es determina com es realitzarà aquest increment de jornada anual en el document annex II**

Llei 55/2003, de 16 de desembre, Estatut Marc del personal estatutari de serveis de salut.

Disposició addicional segona. Jornada i descansos dels centres del Sistema Nacional de Salut

El règim de jornada i de descansos establert en la secció 1^a del capítol X d'aquesta Llei serà aplicable al personal sanitari al que es refereix l'article 6, sigui el que sigui el vincle jurídic de la seva relació d'ocupació, dels centres i serveis sanitaris gestionats directament pels serveis de salut.

Així mateix, aquest règim serà aplicable, bé amb caràcter supletori en absència de regulació sobre jornada i descansos en els convenis col·lectius en cada cas aplicables, bé directament si la regulació d'aquesta Llei resulta més beneficiosa que les previsions d'aquests convenis, al personal dels centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, quan tals centres estiguin formalment incorporats a una xarxa sanitària d'utilització pública.

7.1 Jornada*

Article 47 Estatut Marc. Jornada ordinària de treball

1.- La jornada ordinària de treball en els centres sanitaris es determinarà en les normes, pactes o acords, segons en cada cas resulti procedent.

2.- A través de la programació funcional del corresponent centre es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.

7.2 Guàrdies per atenció continuada

Article 48 Estatut Marc. Jornada complementària

1.- Quan es tracti de la prestació de serveis d'atenció continuada i amb la finalitat de garantir l'adequada atenció permanent a l'usuari dels centres sanitaris, el personal de determinades categories o unitats dels mateixos desenvoluparà una jornada complementària en la forma en què s'estableixi a través de la programació funcional del

corresponent centre.

La realització de la jornada complementària només serà aplicable al personal de les categories o unitats que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei realitzaven una cobertura de l'atenció continuada mitjançant la realització de guàrdies o un altre sistema anàleg, així com per al personal d'aquelles altres categories o unitats que es determinin prèvia negociació en les taules corresponents.

2.- La durada màxima conjunta dels temps de treball corresponents a la jornada complementària i a la jornada ordinària serà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput semestral, tret que mitjançant acord, pacte o conveni col·lectiu s'estableixi un altre còmput.

No seran presos en consideració per a la indicada durada màxima els períodes de localització, tret que l'interessat sigui requerit per a la prestació d'un treball o servei efectiu, cas en què es computarà com a jornada tant la durada del treball desenvolupat com els temps de desplaçament.

3.- La jornada complementària no tindrà en cap cas la condició ni el tractament establert per a les hores extraordinàries. En conseqüència, no estarà afectada per les limitacions que respecte a la realització d'hores extraordinàries estableixen o puguin establir altres normes i disposicions, i la seva compensació o retribució específica es determinarà independentment en les normes, pactes o acords que, en cada cas, resultin d'aplicació.

La retribució de la jornada complementària està reflectida en les taules salarials annexades al present document.

Article 49 Estatut Marc. Règim de jornada especial

1.- Quan les previsions de l'article anterior fossin insuficients per garantir l'adequada atenció continuada i permanent, i sempre que existeixin raons organitzatives o assistencials que així ho justifiquin, prèvia oferta expressa del centre sanitari, podrà superar-se la durada màxima conjunta de la jornada ordinària i la jornada complementària quan el personal manifesti, per escrit, individualitzada i lliurement, el seu consentiment en això.

En aquest supòsit, els excessos de jornada sobre l'establert en l'article 48.2 tindran el caràcter de jornada complementària i un límit màxim de 150 hores a l'any.

2.- Els centres sanitaris podran establir prèviament els requisits per atorgar per part del personal el consentiment previst en l'apartat anterior, especialment quant a la durada mínima del compromís.

3.- En els supòsits previstos en aquest article, el centre sanitari haurà d'assegurar que:

a) Ningú sofreixi perjudici algun pel fet de no prestar el consentiment al fet que es refereix l'apartat 1, sense que pugui ser considerat perjudici a aquests efectes un menor nivell retributiu derivat d'un menor nivell de dedicació.

b) Existeixin registres actualitzats del personal que desenvolupi aquest règim de jornada, que estaran a la disposició de les autoritats administratives o laborals

competents, que podran prohibir o limitar, per raons de seguretat o salut del personal, els excessos sobre la durada màxima de la jornada prevista en l'article 48.2.

c) Es respectin els principis generals de protecció de la seguretat i salut

Article 50 Estatut Marc. Pausa en el treball

Sempre que la durada d'una jornada excedeixi de sis hores continuades, haurà d'establir-se un període de descans durant la mateixa de durada no inferior a 15 minuts. El moment de gaudi d'aquest període se supeditarà al manteniment de l'atenció dels serveis.

7.3 Descans diari i setmanal

Article 51 Estatut Marc. Jornada i descans diaris

1. El temps de treball corresponent a la jornada ordinària no excedirà de 12 hores ininterrompudes.

No obstant això, mitjançant la programació funcional dels centres es podran establir jornades de fins a 24 hores per determinats serveis o unitats sanitàries, amb caràcter excepcional i quan així ho aconsellin raons organitzatives o assistencials. En aquests casos, els períodes mínims de descans ininterromput hauran de ser ampliables d'acord amb els resultats dels corresponents processos de negociació sindical en els serveis de salut i amb la deguda progressivitat per fer-los compatibles amb les possibilitats dels serveis i unitats afectats per les mateixes.

2.- El personal tindrà dret a un període mínim de descans ininterromput de 12 hores entre la fi d'una jornada i el començament de la següent.

3.- El descans entre jornades de treball previst en l'apartat anterior es reduirà, en els termes que exigeixi la pròpia causa que ho justifica, en els següents suposats:

a) En el cas de treball a torns, quan el personal canviï d'equip i no pugui gaudir del període de descans diari entre el final de la jornada d'un equip i el començament de la jornada del següent.

b) Quan se succeeixin, en un interval inferior a 12 hores, temps de treball corresponents a jornada ordinària, jornada complementària o, si escau, jornada especial.

4.-En els supòsits previstos en l'apartat anterior, serà aplicable el règim de compensació per mitjà de descansos alternatius establerts en l'article 54.

Article 52 Estatut Marc. Descans setmanal

1.- El personal tindrà dret a un període mínim de descans ininterromput amb una durada mitjana de 24 hores setmanals, període que s'incrementarà amb el mínim de descans diari previst en l'article 51.2.

2.- El període de referència per al càlcul del període de descans establert en l'apartat

anterior serà de dos mesos.

3.- En el cas que no s'hagués gaudit del temps mínim de descans setmanal en el període establert en l'apartat anterior, es produirà una compensació a través del règim de descansos alternatius previstos en l'article 54 .

Article 54 Estatut Marc. Règim de descansos alternatius

1.- Quan no s'hagués gaudit dels períodes mínims de descans diari establerts en aquesta Llei, es tindrà dret a la seva compensació mitjançant descansos alternatius la durada total dels quals no podrà ser inferior a la reducció experimentada.

2.- La compensació assenyalada en l'apartat anterior s'entendrà produïda quan s'hagi gaudit, en còmput trimestral, una mitjana setmanal de 96 hores de descans, incloent els descansos setmanals gaudits, computant per a això tots els períodes de descans de durada igual o superior a 12 hores consecutives.

3.- El gaudiment dels descansos compensatoris previstos en aquest article no podrà ser substituït per compensació econòmica, excepte en els casos de finalització de la relació de serveis o de les circumstàncies que poguessin derivar del fet insular.

Article 55 Estatut Marc. Personal nocturn

El temps de treball corresponent a la jornada ordinària del personal nocturn no excedirà de 12 hores ininterrompudes.

No obstant això, mitjançant la programació funcional dels centres es podran establir jornades de fins a 24 hores en determinats serveis o unitats sanitàries, quan així ho aconsellin raons organitzatives o assistencials.

Article 56 Estatut Marc. Personal a torns

1.- El règim de jornada del personal a torns serà l'establert en els articles 47 , 48 o 49 , segons com pertocarà, d'aquesta Llei.

2.- El personal a torns gaudirà dels períodes de pausa i de descans establerts en els articles 50 , 51 , 52 , 53 i, si escau, 54 d'aquesta Llei.

3.- El personal a torns gaudirà d'un nivell de protecció de la seva seguretat i salut que serà equivalent, com a mínim, a l'aplicable al restant personal del centre sanitari.

Article 57. Determinació dels períodes de referència

Sempre que en aquesta secció es refereix a un període de temps setmanal, mensual o anual, s'entendrà referit a setmanes, mesos o anys naturals.

Quan es refereix a un període de temps semestral, s'entendrà referida al primer o al

segon dels semestres de cada any natural.

Article 58 Estatut Marc. Caràcter dels períodes de descans

1.- La pausa en el treball prevista en l'article 50 tindrà la consideració de temps de treball efectiu en la forma que estigui establert per norma, pacte o acord, segons correspongui.

2.- Els períodes de descans diari i setmanal al fet que es refereixen els articles 51 i 52 d'aquesta Llei, i si escau els descansos alternatius previstos en el seu article 54 , no tindran el caràcter ni la consideració de treball efectiu, ni podran ser, en cap cas, presos en consideració per al compliment de la jornada ordinària de treball determinada conforme a l'establert en l'article 46 d'aquesta Norma.

3.- El període de vacances anual retribuïda i els períodes de baixa per malaltia, seran neutres per al càlcul de les mitjanes previstes en els articles 47 , 48 , 52 i 54 d'aquesta Llei.

Article 59 Estatut Marc. Mesures especials en matèria de salut pública

1. Les disposicions d'aquesta secció relatives a jornades de treball i períodes de descans podran ser transitòriament suspeses quan les autoritats sanitàries adoptin mesures excepcionals sobre el funcionament dels centres sanitaris conforme al previst en l'article 29.3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat, sempre que tals mesures així ho justifiquin i exclusivament pel temps de la seva durada.

L'adopció d'aquestes mesures es comunicarà als òrgans de representació del personal.

2. Les disposicions d'aquesta Llei relatives a jornades de treball i períodes de descans podran ser suspeses en un determinat centre, pel temps imprescindible i mitjançant resolució motivada adoptada prèvia consulta amb els representants del personal, quan les circumstàncies concretes que concorrin en el centre impossibilitin el manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles.

En aquest cas, s'elaborarà un pla urgent de captació de recursos humans que permeti restituir la normalitat en el manteniment de l'assistència sanitària.

3. Les mesures especials previstes en aquest article no podran afectar al personal que es trobi en situació de permís per maternitat o llicència per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural.

7.4. - Descans anual (vacances).

1. Per cada any natural treballat, tot treballador/a té dret a un període de vacances retribuïdes segons s'indica a continuació per jornades a temps complet:

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

b) En el cas de treball a torns a raó (com a criteri general) de 7,25 hores diàries amb

treball en caps de setmana alterns, el període de vacances serà de 27 dies laborables.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Com a criteri general les vacances es faran en dos períodes. En cas d'acord entre l'empresa i el treballador es podrà fer com a màxim en tres períodes, sempre que les necessitats del servei ho permeti.

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

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

no podran modificar-se i s'hauran de fer les vacances en els períodes establerts, excepte en els casos legalment establerts.

9. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis d'aquesta Llei (Estatut dels Treballadors), es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

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

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

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

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

Vacances de setmana santa i nadal.

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

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

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

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

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

7.5 Festius

Art. 37.2 de l'Estatut dels Treballadors

2. Les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dos seran locals. En qualsevol cas es respectaran com a festes d'àmbit nacional les de la Nativitat del Senyor, Any Nou, 1 de maig, com a Festa del Treball, i 12 d'octubre, com a Festa Nacional d'Espanya.

Respectant les expressades en el paràgraf anterior, el Govern podrà traslladar als dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, sent, en tot cas, objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb diumenge.

Les Comunitats Autònomes, dins del límit anual de catorze dies festius, podran assenyalar aquelles festes que per tradició els siguin pròpies, substituint per a això les d'àmbit nacional que es determinin reglamentàriament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, podran fer ús de la facultat de trasllat a dilluns prevista en el paràgraf anterior.

Si alguna Comunitat Autònoma no pogués establir una de les seves festes tradicionals per no coincidir amb diumenge un suficient nombre de festes nacionals podrà, l'any que així ocorri, afegir una festa més, amb caràcter de recuperable, al màxim de catorze.

7.6. - Pauses i reduccions de jornada per lactància i part prematur.

Art. 37. 4 i 4 bis de l'Estatut dels Treballadors

4. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresari respectant, si escau, l'establert en aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

4 bis. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst en l'apartat 6 d'aquest article.

7.7. - Reduccions de jornada per motius familiars.

Art. 37. 5, 37.6 i 37.7 de l'Estatut dels Treballadors

5. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, prevists en els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspondran al treballador, dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada al fet que es refereix l'apartat 5, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la

determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

7. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i els treballadors afectats. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a aquests, sent aplicable les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

8. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DE CONTRACTE.

8.1. Permisos retribuïts.

Els treballadors/es de la FGS HSCSP, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a) Per matrimoni del treballador/a.-** 15 dies naturals consecutius, a comptar des de la data del casament. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- b) Per trasllat de domicili habitual del treballador/a.-** 1 dia natural. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- c) Per matrimoni de pares, fills i germans del treballador/a.-** 1 dia natural, si coincideix amb un dia de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- d) Naixement o adopció legal d'un fill.-** El pare podrà gaudir de 3 dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Tots els dies es gaudiran de forma consecutiva.
- e) Per mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització** de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Tots els dies es gaudiran de forma consecutiva.

En els casos d'accident o malaltia caldrà consignar i motivar, per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars, el caràcter de gravetat.

- Tribunal Suprem inclou dintre d'aquest permís "el part amb hospitalització de familiars fins a 2º grau de consanguinitat o afinitat", incloent-ne tant els supòsits de part natural com els de cesària que requereixin hospitalització.

f) Per cirurgia major ambulatoria en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que requereixi repòs domiciliari, els treballadors tindran dret a un permís de 2 dies naturals i 2 dies naturals addicionals per desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars caldrà consignar que ha hagut una intervenció quirúrgica sense hospitalització i que requereix repòs domiciliari.

- En els casos que tingui lloc algun tipus de "sedació", també és concedirà aquest permís sempre que estigui degudament acreditat en el justificant mèdic que el familiar requereix "repòs domiciliari".

En totes aquelles proves complementàries i/o tractaments específics que requereixin d'una absència al treball del propi treballador/a, el circuit que s'haurà de seguir és el següent:

- 1- El treballador, en el moment de conèixer quan li faran la prova o tractament que suposarà la absència, ho comunicarà immediatament al seu cap corresponent per així disposar la informació per a la gestió de les absències d'aquell dia.
- 2- El treballador, en la mesura que pugui, haurà de sol·licitar que se li realitzin les proves i/o tractaments fora de l'horari laboral
- 3- En el cas que hi hagi la necessitat d'una preparació prèvia o d'un repòs posterior, caldrà que s'aportin aquestes instruccions per escrit del centre a on es realitza la prova o tractament.
- 4- El primer dia d'incorporació al treball després de l'absència, haurà de presentar-se al Servei de Prevenció de Riscos Laborals a sol·licitar el full justificant pertinent, aportant els informes de la realització de les proves o tractaments.
- 5- Per qualsevol dubte es podrà fer la consulta al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, que ho derivarà al Departament de Recursos Humans quan es tracti de l'element administratiu.

El justificant emès des del Servei de Salut Laboral, que sigui tributari de la no aplicació del descompte recollit en el Decret Llei, 2/2012, portarà una identificació específica perquè des del Departament de RRHH es registri i no s'apliqui el corresponent descompte.

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

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable, previ avís

a l'empresa, amb 7 dies d'antelació, i justificació de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.

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

En cas de jornades a temps parcial aquestes 24 hores es podran gaudir en proporció a la jornada que efectivament es vingui realitzant.

Tots els permisos es computaran des del dia en que es produeixi el fet causant que doni dret al seu gaudi.

- j) Els treballadors/es de la FGSHCSP podran gaudir dels següents dies per a assumptes propis**, no inclosos en els punts anteriors, que tindran la consideració de treball efectiu i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment, en les condicions que a continuació s'estableixen:

Fins a 3 dies per any natural, amb un màxim de 24 hores, aquells treballadors/es en torn diürn que realitzin la jornada ordinària completa prevista de 1688 hores/any o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin. No tindran dret a aquests dies els treballadors/es que en torn diürn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada inferior a les esmentades.

Fins a 2 dies per any natural, aquells treballadors/es en torn nocturn que realitzin una jornada de 1521 hores/any o, en el seu cas, la part proporcional que li correspongui en atenció a la jornada i temps de treball que realitzin. No tindran dret a aquests dies els treballadors/es que en torn nocturn gaudeixin, a títol personal, d'una jornada inferior a l'esmentada.

Aquests dies per a assumptes propis s'hauran de sol·licitar per escrit amb la major antelació possible. Es podran gaudir fora dels períodes vacacionals de setmana santa, estiu i nadal, prèvia autorització en funció de les necessitats del servei, i no seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus.

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

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

8.2 Esgotament del termini màxim d'incapacitat temporal.

a) El treballador/a que hagi exhaurit el termini màxim de la situació d'incapacitat temporal a càrrec de l'empresa (actual article 128.1 a) LGSS), quedarà en situació de suspensió del contracte de treball fins que obtingui l'alta mèdica per guariment ó fins a la qualificació d'incapacitat permanent que dicti l'Administració competent.

b) Si se li donés l'alta mèdica per guariment o recaigués resolució administrativa que no donés lloc a una declaració d'invalidesa permanent total o absoluta, es reincorporarà a l'FGSHSCSP, sempre que ho sol·liciti dintre del termini d'un mes següent a la resolució de l'alta mèdica i l'FGSHSCSP estarà obligada a reincorporar-lo en el termini màxim dels quinze dies següents a la petició de reingrés un cop realitzada la corresponent revisió mèdica inicial a càrrec del servei de prevenció de riscos laborals de l'Hospital.

c) La no petició de reingrés dintre del termini esmentat, o la no reincorporació, suposarà l'extinció del contracte de treball per dimissió del treballador/a.

d) S'entendrà com a data d'alta mèdica, la del comunicat mèdic d'alta o la de la notificació de la resolució administrativa que no doni lloc a una declaració d'invalidesa permanent total o absoluta.

8.3 Excedències

a) Excedència voluntària

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

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

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

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

La persona que estigui gaudint d'una excedència voluntària i vulgui reincorporar-se o prorrogar-la haurà de remetre preavis per escrit a la Direcció de Recursos Humans, amb un mínim d'un mes d'antelació a la seva finalització, perdent el dret de reincorporació o pròrroga, si no ho sol·licita amb l'antelació indicada.

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

b) Excedència forçosa

Els treballadors/es que siguin elegits o designats per a un càrrec públic o sindical, que impossibiliti la seva assistència al treball podran sol·licitar una excedència forçosa per tot el temps que duri l'exercici del càrrec.

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

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

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

c) Excedència especial per naixement o adopció legal de fill.

Els treballadors/es d'ambdós sexes, pel naixement de cadascun del seus fills o a partir del moment de l'adopció o acolliment (tant permanent com provisional i preadoptiu), tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de 3 anys, podent-se gaudir de forma fraccionada, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per maternitat de qui demani l'excedència o, en el seu cas, de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa. Si ambdós cònjuges treballen a l'FGSHSCSP, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.

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

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

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

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

d) Excedència especial per cura de familiars.

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

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

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

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

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

e) Excedències especials per conciliació de la vida familiar i laboral.

1. Els treballadors/es amb una antiguitat a l'empresa superior a un any, podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda que tindrà una durada mínima de tres mesos i màxima de dos anys. Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social i no computarà a efectes d'antiguitat.

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

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

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

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

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

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

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

f) Altres excedències especials.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.- CONDICIONS ECONÒMIQUES

9.1. Grup A.1

9.1.1. Retribució anual fixa.

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

- a) **Salari base.** És el salari de cada grup, subgrup o, en el seu cas, nivell, exclosos tots els complements.
- b) **Complement de docència.**
- c) **Complement de productivitat.**

L'import de les retribucions pactades en aquest document fan referència a la jornada anual establerta a l'apartat 7. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes retributius en proporció a la jornada realitzada.

9.1.2. Complement especial.

Per els treballadors/es que tenien el denominat "complement especial", aquest es manté amb les condicions aplicades amb data 7 de juliol de 2013.

L'import global anual d'aquest "complement especial" es retribuirà prorratejat en les 14 pagues.

Aquest "complement especial" tindrà els efectes d'absorció i compensació previstos a la normativa específica sobre "Carrera Professional".

9.1.3 Complement personal d'antiguitat.

Els facultatius, percebran un complement personal d'antiguitat per triennis vençuts, i a partir del mes següent del venciment. El seu import es detalla a l'annex I.

L'import d'aquest concepte fa referència a la jornada anual establerta a apartat 7 d'aquest document. Pel que fa als treballadors que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

En el cas de facultatius adscrits al subgrup professional Llicenciats sanitaris en formació, restaran exclosos de l'aplicació del complement personal d'antiguitat.

Els facultatius adscrits al subgrup professional Llicenciats sanitaris en formació, es computarà, a efectes de la seva antiguitat, el temps en que hagin prestat serveis en formació, si en un període de 4 mesos des de la finalització d'aquells serveis, accedeixin a una plaça de llicenciat universitari especialista en Ciències de la Salut.

9.1.4. Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran durant la segona quinzena dels mesos de juny i desembre de cada any.

Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una mensualitat ordinària corresponent a la suma de la retribució indicada a l' apartat 9.1.1. d'aquesta normativa, més l'antiguitat (en el seu cas) i les guàrdies (en el seu cas) i el complement especial (en el seu cas).

L'import de les parts proporcionals de guàrdies sense presència física que amb efectes 7 de juliol de 2013 (Modalitat B) siguin d'aplicació i corresponents a les pagues extraordinàries de juny i desembre es calcularà de la forma següent:

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

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

9.1.5. Retribució de les guàrdies en vacances.

Atès que la retribució de les guàrdies sense presència en la modalitat en que s'estava retribuïnt fins el 7 de juliol de 2013 (Modalitat B) també s'abonava en el període de vacances, s'estableix que aquesta retribució sigui diferenciada i en un únic concepte anomenat "Vacances guàrdies". S'abonarà en la nòmina corresponent al mes d'agost de cada any, i amb el següent criteri de càlcul:

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

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

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

9.1.6. Complement Personal Especial.

Per els treballadors/es que tenien el denominat "complement especial", aquest es manté amb les condicions aplicades amb data 7 de juliol de 2013.

9.1.7. Complement Funcional d'Objectius amb Flexibilitat Horària.

a) Concepte. En aquells serveis què, per les característiques tècniques o estructurals de la seva activitat assistencial, sigui convenient programar l'activitat mèdica de forma flexible per tal d'assolir els nivells de quantitat i qualitat que de l'Hospital s'espera en el marc sanitari actual, podrà pactar-se, de forma voluntària i individualitzada amb cada

facultatiu, un "*complement funcional d'objectius amb flexibilitat horària*", la finalitat del qual consisteix en retribuir la disponibilitat horària del facultatiu, vinculada a la consecució de determinats objectius que seran acordats, per períodes de 12 mesos consecutius, entre la Direcció de l'Hospital i el facultatiu.

b) Horari i jornada.- Aquesta flexibilització i disponibilitat pactades no superaran, en cap cas, la jornada anual fixada en aquesta normativa. L'activitat es realitzarà en els dies de treball habituals de cada facultatiu, i dins l'horari de 08:00 a 22:00 hores, respectant sempre els descansos legalment establerts, i estarà en funció de les necessitats del servei i de la consecució dels objectius acordats.

c) Retribució.- Aquest "*complement funcional d'objectius amb flexibilitat horària*" tindrà una retribució anual acordada per escrit entre la Direcció i el facultatiu, que dependrà, entre d'altres factors, del grau de disponibilitat del facultatiu i de l'activitat a realitzar. Aquesta retribució està vinculada a la consecució dels objectius que es pactin, i no s'abonaran en el supòsit que no s'assoleixin, amb obligació del treballador, en aquest darrer supòsit, de retornar les quantitats que hagi rebut a compte per aquest concepte.

La valoració i quantificació dels objectius aconseguits serà objectiva, basant-se en criteris documentals i estadístics que recullin els factors establerts per a cada facultatiu. Si concorressin circumstàncies extraordinàries que impedissin la consecució dels objectius establerts, les dues parts, de comú acord, podran pactar una variació dels objectius que podrà comportar una variació proporcional de la retribució inicialment pactada.

d) Vigència.- El pacte en què s'estableixin els objectius i la seva retribució tindrà una vigència anual, i quedarà prorrogat d'any en any si cap de les dues parts (la Direcció i el facultatiu) no manifesta llur voluntat en contrari amb un mes d'antelació a la data de finalització. Excepcionalment, podran establir-se pactes de durada inferior a l'any.

Durant la vigència del pacte, el facultatiu podrà donar-lo per rescindit donant un preavís de 2 mesos. En aquest supòsit de rescissió abans de la finalització del termini pactat per part del facultatiu, aquest només meritara la part proporcional del complement que correspongui fins a la data de rescissió i haurà de retornar les quantitats que hagi rebut en excés, si es el cas; l'empresa podrà deduir aquestes quantitats de la mensualitat i/o liquidació final de gratificacions extraordinàries i vacances, previ avís al facultatiu de la quantitat i forma de descompte.

e) Informació.- Es comunicarà a la Junta de l'APCF els serveis i els noms dels facultatius amb qui la Direcció pacti anualment aquest complement d'objectius amb flexibilitat horària. També es comunicaran les rescissions, extincions i renunciacions.

9.1.8. Retribució de les guàrdies d'atenció continuada.

Les guàrdies, definides a l'apartat 7.2., es retribuiran a raó de les quantitats que consten a l'annex I.

Les guàrdies no entren a formar part de la retribució de les vacances, ni de les pagues extraordinàries, i es retribuiran d'acord amb els quantitats alçades que s'indiquen a l'annex I, tal com s'ha indicat.

9.1.9 Càrrecs executius i encàrrecs de gestió personal facultatiu

a) Càrrecs executius.

La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHCSP i el facultatiu. Aquest pacte retributiu serà revisable cada 2 anys i la quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats com a "plus funcional per càrrec executiu".

Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el facultatiu passarà a percebre les retribucions que li corresponguin segons el seu subgrup professional que hagi assolit o pugui assolir per aplicació de la Carrera Professional, deixant de percebre el "plus funcional per càrrec executiu" que s'hagués pactat al assolir les funcions.

b) Encàrrecs de gestió:

La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHCSP i el facultatiu. Aquest pacte retributiu serà revisable cada 2 anys i la quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats com a "plus funcional per encàrrec de gestió".

Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el facultatiu passarà a percebre les retribucions que li corresponguin segons el subgrupo professional que hagi assolit o pugui assolir per aplicació de la Carrera Professional, deixant de percebre el "plus funcional per encàrrec de gestió" que s'hagués pactat al assolir les funcions.

9.2. Grups A.2, B.1, B.2, C.1.C.2,D.1, D.2 , E.1 i E.2.

9.2.1 Retribució anual fixa

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

- a) **Salari base.** És el salari de cada grup, subgrup o, en el seu cas, nivell, exclosos tots els complements.
- b) **Complement de lloc de treball.** És un complement vinculat a un lloc de treball concret. Retribueix les condicions d'especial dificultat tècnica i/o responsabilitat específica d'alguns llocs de treball.
- c) **Complement personal.** És un complement amb caràcter transitori, absorbible i compensable, llevat pacte en contra, destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns treballadors/es.

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

L'import de les retribucions establertes en el present document fan referència a la jornada anual efectiva establerta a l'article 7. Pel que fa als treballadors/es que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes retributius en proporció a la jornada realitzada.

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

9.2.2. Plus funcional per càrrec de comandament.

El complement de lloc de treball per càrrecs de comandament a establir per pacte individual entre la Direcció i el treballador/a, es fixarà atenent els criteris que s'indiquen a continuació:

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

L'import del plus funcional per càrrec de comandament serà el resultat de restar de l'import corresponent al nivell assignat (veure taula a continuació) el sou base que segons taules salarials tingui assignat el subgrup professional o nivell en que estigui classificat el treballador/a. Aquest nivell podrà ser incrementat per acord individual fins a un 15% més, atenent les especificitats de cada càrrec en concret.

NIVELL	Plus funcional C.C.(*)	Retribució variable per objectius	Import màxim
NIVELL 1	48.662,73	10%	4.866,27
NIVELL 2	42.179,74	10%	4.217,97
NIVELL 3	36.725,60	10%	3.672,56
NIVELL 4	31.859,22	7%	2.230,15
NIVELL 5	27.831,62	7%	1.948,21

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

També es podrà acordar una retribució variable, vinculada a l'assoliment d'objectius prèviament establerts per la Direcció, quin import màxim anual serà igual al resultat d'aplicar el percentatge que s'indica en l'anterior taula per a cada nivell sobre l'import anual màxim de la mateixa taula. Aquesta retribució variable és incompatible amb la prevista a l'apartat 9.3. d'aquesta normativa.

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

9.2.3. Complement personal d'antiguitat.

1.- Per cada tres anys d'antiguitat a l'empresa, el treballador/a percebrà un complement personal d'antiguitat, en la quantia que s'estableix a l'annex 1.

2.- L'import d'aquest concepte és el fixat per a les jornades anuals a temps complet establertes a l'article 7. Pel que fa als treballadors/es que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

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

4.- La data d'inici del còmput de l'antiguitat serà la de la contractació indefinida, excepte en els casos que prèviament el treballador/a hagi tingut un contracte temporal sense solució de continuïtat, en aquest cas la data d'antiguitat serà la d'inici de l'esmentat contracte. En els casos que existeixi un interval superior als 20 dies hàbils entre un contracte i un altre no s'acumularà l'antiguitat. Els triennis s'abonaran amb efectes del dia 1 del mes següent al del seu venciment.

9.2.4. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

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

2.- Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import d'una mensualitat ordinària: sou base, complement de lloc de treball i complement personal (conceptes regulats a l'apartat 9.1. d'aquest document) més, en els supòsits que correspongui, el complement de nocturnitat i el complement personal d'antiguitat.

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

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

9.2.5. Retribució de les guàrdies d'atenció continuada.

1.- Les guàrdies, definides a l'apartat 7.2., es retribuiran a raó de les quantitats que consten a l'annex I.

2.- Les guàrdies s'abonaran tant en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre (segons s'estableix a l'apartat 9.2.4., com en vacances (segons s'estableix a l'apartat 9.2.6).

3.- La percepció d'ambdós tipus de guàrdies (localitzables i amb presència física) és incompatible entre si, amb la jornada ordinària i amb les hores extraordinàries.

9.2.6. Retribució de les guàrdies d'atenció continuada en vacances.

Atès que la retribució de les guàrdies també s'abona en el període de vacances,

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

- a) S'abonarà en la nòmina del mes d'agost, i amb el mateix import que s'hagi abonat en la gratificació extraordinària del mes de juny pel concepte "*guàrdies*".
- b) A final d'any, en la nòmina del mes de desembre, es regularitzarà aquest concepte de "*vacances guàrdies*", tenint en compte el percebut total durant l'any (nòmines de gener a desembre) i dividit per onze. En la percepció total durant l'any no s'han d'incloure els imports percebuts com a gratificacions extraordinàries de juny i desembre, ni el concepte "*vacances guàrdies*" percebut el mes d'agost.
- c) Amb aquest nou import calculat, es procedirà a regularitzar aquest concepte, procedint a l'abonament o descompte que calgui en relació a la quantitat abonada en el mes d'agost.

9.2.7. Complement de nocturnitat.

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

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

3.- Els treballadors/es quina jornada ordinària diària a temps complert estigui compresa en un 80% en període nocturn, cobraran el complement sencer.

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

5.- Aquest complement s'abonarà, igualment, en les situacions de permisos retribuïts regulats a l'apartat 8 del present document.

6.- Aquest complement és incompatible amb el plus dissabte, tota vegada que l'import pactat del 25% resulta d'incrementar el plus nocturn amb les quanties globals anuals que correspondrien pel concepte plus dissabte.

9.2.8. Hores extraordinàries.

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

En cas de resultar imprescindible la realització d'hores extraordinàries, tant l'empresa com els treballadors/es s'obliguen a respectar el límit legalment establert.

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

Els treballadors/es amb reducció de jornada, així com durant el gaudi del permís de maternitat a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

9.2.9. Plus dissabte, plus diumenge, plus festiu intersetmanal i plus festiu especial.

A. Plus dissabte.

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

2.- Aquest complement és incompatible amb les guàrdies, amb les hores extraordinàries i amb el complement de nocturnitat.

3.- Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B.1, B.2, C.1, C.2., D.1,D.2, E.1 i E.2.

4.- L'import del complement "*plus dissabte*" serà el fixat en taules a l'annex I.

B. Plus diumenge.

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

2.- Aquest complement és incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

3.- Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B.1, B.2, C.1, C.2., D.1,D.2, E.1 i E.2.

4.- L'import del complement "*plus diumenge*" serà el fixat en taules a l'annex I.

C. Plus festiu intersetmanal.

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

2.- Aquest complement és incompatible amb les guàrdies, amb les hores extraordinàries i amb el "*plus dissabte*".

3.- Aquest complement s'aplicarà exclusivament als treballadors/es dels grups B.1, B.2, C.1, C.2., D.1,D.2, E.1 i E.2.

4.- L'import del complement "*plus festiu*" serà el fixat a l'annex I.

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

D. Plus festiu especial.

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

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

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

3.-Aquest complement serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

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

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

E. Normes comunes als quatre punts anteriors.

Aquests quatre plusos no seran d'aplicació als diplomats en formació ni als diplomats sanitaris de guàrdia.

Aquests quatre plusos, en cap cas es computaran per al càlcul de la retribució de les vacances, ni de les pagues extraordinàries, ni de cap altre concepte retributiu ni complement.

9.2.10. Complement Personal de Regularització (CPR)

Es manté per els treballadors/es que l'han tingut fins a la data d'aplicació d'aquest document el "complement personal de regularització" amb les mateixes condicions vigents a 7 de juliol de 2.013. Es tracta d'un complement personal de caràcter no absorbible, no compensable i revaloritzable amb el mateix percentatge d'increment que

per al salari base.

9.2.10. Garantia Personal Transitòria (GPT)

Es manté per els treballadors/es que l'han tingut fins a la data d'aplicació d'aquest document la "garantia personal transitòria" amb les mateixes condicions vigents a 7 de juliol de 2.013. Aquesta garantia personal no serà revaloritzable i tindrà caràcter absorbible i compensable amb els imports que s'estableixen per als diferents nivells retributius de la carrera i promoció professional, amb els increments retributius que corresponguin en els casos de promoció a un grup, subgrup professional o nivell superiors, i amb els imports que corresponguin a complements derivats de l'accés a un lloc de direcció o comandament.

9.3.- Retribució variable per objectius.

La retribució variable per objectius (DPO) serà d'aplicació als grups professionals A1, A2, B1 i B2.

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

Retribució variable per objectius: com a mesura de caràcter conjuntural, l'abonament de la retribució variable per objectius es podrà realitzar total o parcialment i restarà supeditada a dues condicions:

a) Possibilitats legals d'abonament

b) Només es podrà meritjar aquesta retribució en cas de què l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer i sempre i quan la seva meritació no comprometi aquest equilibri.

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

A aquests efectes, es proposa unificació del procediment i també el període de meritació, que serà anual per tots els grups professionals, als efectes de poder comprovar el compliment de la condició i del compliment dels objectius.

Resten expressament exclosos del sistema de retribució variable per objectius els llicenciats sanitaris en formació (Subgrup A.1.3), els diplomats sanitaris en formació (Subgrup B.1.3), els facultatius especialistes de guàrdia (Subgrup A.1.4) i els diplomats sanitaris de guàrdia (Subgrup B.1.4).

Tindran dret a participar en aquest sistema de retribució variable les persones que hagin acreditat haver treballat efectivament un mínim de 180 dies l'any. Si s'han treballat més de 180 dies i menys de 365 dies, es percebrà en proporció al temps treballat. El període de baixa per maternitat es considerarà, a aquests efectes, com a efectivament treballat.

Les quanties màximes a percebre per jornada a temps complet s'indiquen a continuació. En jornades inferiors s'abonarà en proporció a la jornada contractada.

GRUP/SUBGRUP PROFESSIONAL	Import anual màxim
A.1.1 Llicenciats Sanitaris Especialistes	3.746,66
B.1 Diplomats Sanitaris	2.921,86
A.1.2 Llicenciats Sanitaris	2.036,21
A.2 Titulats Grau Superior no sanitari	1.940,95
B.2 Titulats GM no sanitari	1.109,27

Característiques:

Entenem per "objectiu" un resultat que volem obtenir, vinculat als objectius de l'hospital, i que pretén una millora de la situació present. Els objectius han de ser :

- Avaluables mitjançant indicadors.
- Específics, no genèrics.
- Reptadors però assolibles.
- Acotats en el temps.
- Compatibles amb els demés objectius.
- Establerts de forma participativa.

Els objectius poden ser individuals o col·lectius (hospital, funció, grup, equip o d'altres). En els llocs de comandament els objectius seran individuals.

Tipus i quantitat d'objectius. Es podran establir objectius d'activitat, qualitat i econòmics, que podran ser quantitius o qualitius.

El nombre d'objectius serà d'un mínim de 3 i un màxim de 5. S'establirà una ponderació per a cadascun d'ells, si bé aquesta no podrà ser inferior al 20%.

Per a la prioritització dels objectius i la seva posterior ponderació es tindrà en compte la seva dificultat, la importància, l'impacte i la urgència.

Desplegament i fixació dels objectius. La fixació d'objectius es desplegarà successivament a partir dels objectius institucionals establerts per la direcció de l'hospital així com els establerts en el concert amb el Servei Català de la Salut. Dins aquest marc, el responsable de cada àrea proposarà a la seva direcció funcional els objectius a assolir, prèvia consulta i el major consens possible amb les persones implicades. En tot cas hauran de estar fixats dins el primer trimestre de cada any. Amb independència que pel comandament corresponent es comuniqui als interessats els objectius definitius a assolir, aquests s'entendran en tot cas comunicats mitjançant la seva publicació al Portal.

Per a cada objectiu s'establiran: la seva ponderació, l'indicador a utilitzar per a la seva avaluació, la meta a assolir i els nivells d'assoliment. Aconseguir la meta representa un acompliment de l'objectiu del 100%.

Es fixarà el llindar mínim que cal assolir per a cada objectiu, per sota del qual es considera que el nivell d'assoliment i de retribució és zero. El llindar mínim d'assoliment per al conjunt de tots els objectius s'estableix en un 40%. Per sota d'aquest percentatge la percepció de la retribució variable per objectius serà zero.

10. FORMACIÓ.

Es manté la regulació amb adequació a la vigent normativa laboral, incloses les modificacions introduïdes per la Llei 3/2012 i la Llei 17/2012 i altres disposicions de rang inferior.

Article 23 Estatut dels Treballadors. Promoció i formació professional en el treball

1. El treballador tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

d) A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. La mateixa serà a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. En la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un i un altre sexe.

3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret al que es refereix aquest apartat la formació que hagi obligatòriament d'impartir l'empresa al seu càrrec conforme al previst en altres lleis. A falta del previst en conveni col·lectiu, la concreció de la manera de gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari.

10.1 Formació continuada.

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

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

a) Pla Anual de Formació (PAF).

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

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

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

La realització de la formació continuada prevista al PAF es podrà dur a terme indistintament dins o fora de la jornada laboral (sempre i quan no es requereixi substitució del lloc de treball del sol·licitant). La formació que es realitzi a instàncies de la direcció, prevista en el PAF, es desenvoluparà preferentment dins l'horari de treball.

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

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

La formació relativa a prevenció de riscos laborals es regularà segons el que preveu l'Estatut dels Treballadors i formarà part del PAF.

b) Etapes de la planificació de la formació.

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

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

Dissenyar les accions formatives que conformaran el PAF. Confecció del plec de condicions corresponent a cada acció formativa.

Portar a terme les accions formatives previstes.

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

c) Comissió de Formació.

Es constituirà una comissió de formació integrada per 5 treballadors/es designats pels Representants dels Treballadors i per 5 persones designades per la direcció. Tindrà un caràcter tècnic i l'empresa garantirà la formació adequada a les funcions que tenen encomanades.

Les funcions d'aquesta comissió seran les següents:

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

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

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

Fer el seguiment de la realització del PAF.

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

10.2 Assignació de recursos.

La inversió econòmica en el conjunt de recursos que s'assignaran a la Formació dels treballadors/es serà, com a mínim, equivalent, per tots els conceptes de cost imputables, al 0,7% de la massa salarial de la FGS HCSP. A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial el conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials i les despeses d'acció social reportades durant l'any anterior pel personal laboral, exceptuant-se, en tot cas:

- a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- b) Les cotitzacions al sistema de la Seguretat Social a càrrec de l'empresari.
- c) Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.
- d) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagués realitzat el treballador.

El pressupost destinat a formació no es calcularà en base als costos indirectes.

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

10.3 Fons de formació.

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

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

Aquest fons de formació serà gestionat per la comissió de formació i podrà ser sol·licitat pels treballadors/es amb contracte indefinit, o temporal amb una antiguitat acumulada de més d'un any.

L'import destinat a aquest fons de formació serà de 60.000,- € anuals que en cap cas seran acumulables d'un exercici a un altre i que s'imputaran dins l'establert a l'assignació de recursos.

10.4 Temps de formació.

A sol·licitud del treballador/a l'Hospital facilitarà el temps necessari per a l'assistència a congressos i jornades, sempre i quan el treballador/a presenti una comunicació i sigui el primer signant del seu grup/subgrup professional.

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

1.Requisits generals:

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

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

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

d) La comissió de formació vetllarà especialment per l'equitat en la concessió d'aquest temps de formació en el moment d'emetre el seu informe previ.

2.Requisits específics per cursos de formació:

- a) No ha d'estar previst al pla de formació de l'Hospital la realització d'una acció formativa amb continguts i hores lectives anàlegs.
- b) El contingut del curs ha d'estar relacionat directament amb el lloc de treball i facilitar una millora en les competències necessàries per a l'acompliment de les seves funcions.
- c) El curs ha d'estar acreditat.

3.Requisits específics per congressos i jornades:

- a) El treballador/a haurà de presentar, de forma individual o conjunta amb d'altres treballadors/es de l'Hospital, una comunicació, pòster o ponència, relacionats amb la seva activitat a l'Hospital i ser el primer signant del seu grup/subgrup professional.

11. Desenvolupament Professional.

És donen per vàlids els sistemes de carrera professionals existents fins l'actualitat i que han estat desenvolupats per la FGSHCSP per als seus professionals sanitaris, d'acord amb allò previst a la "*Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias*". S'adjunten com a **annex nº 3, 4 i 5** els mateixos.

Es respectaran amb caràcter personal els imports corresponents a carrera professional que es percebin fins l'actualitat, però es suspendran les convocatòries de carrera professional fins que legalment es pugui incrementar la massa salarial, moment en que es desenvoluparà progressivament amb els nivells inicials.

12.-Incapacitat Temporal

Decret Llei 2/2012, de 25 de setembre, sobre millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal

1. Al personal funcionari, estatutari i laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, del Servei Català de la Salut, de l'Institut Català de la Salut, de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, de les entitats autònomes de caràcter administratiu, comercial o financer, de les entitats de dret públic, de les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat, dels consorcis amb participació majoritària de la Generalitat, de les fundacions amb participació total o majoritària de la Generalitat i de les universitats públiques catalanes, incloses les seves entitats depenents amb participació majoritària, integrat dins del règim general de la Seguretat

Social, solament se li reconeixerà, mentre es trobi en la situació d'incapacitat temporal, els complements de la prestació econòmica d'incapacitat temporal següents:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, tots dos inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, tots dos inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vintè primer, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat.

Les empleades públiques embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les referències a dies que es fan en el present apartat s'entenen fetes a dies naturals.»

Decret Llei 2/2013, de 19 de març

«En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.»

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

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

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

- a) Comunicat mèdic de baixa i alta expedit per la Seguretat Social.
- b) Informe de visita mèdica de la Seguretat Social que justifiqui l'absència al treball.

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

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

En els casos d'absències no justificades pels mitjans anteriors, l'FGSHSCSP les considerarà com a un incompliment laboral amb el seu consegüent tractament.

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

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

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

Quan es produeixin les condicions previstes a l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà, previ informe al Comitè d'Empresa, procedir a l'extinció del contracte en els termes previstos en el mateix.

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

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

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

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

Quan es produeixin les condicions previstes a l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà, previ informe al Comitè d'Empresa, procedir a l'extinció del contracte en els termes previstos en el mateix.

13.- Maternitat, part prematur i adopció.

1.- En el supòsit de part, la suspensió del contracte de treball tindrà una durada de 120 dies naturals que s'hauran de gaudir de forma continuada. En cas de part múltiple, la durada serà de 134 dies naturals, que igualment s'hauran de gaudir de forma continuada.

2.- En el supòsit de part prematur, i en aquells casos en què, per qualsevol causa, el neonat hagi de quedar hospitalitzat després del part, el període de suspensió que resti després de les primeres 6 setmanes de suspensió obligatòria del contracte de la mare, podrà computar-se a partir de la data de l'alta hospitalària del neonat.

3.- En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys (o de menors majors de 6 anys discapacitats o disminuïts que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents), la suspensió del contracte tindrà la mateixa durada que en els supòsits anteriors, i començarà a comptar, a elecció de la treballadora, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

4.- La FGHCSP garantirà el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la seguretat social, les treballadores percebin la totalitat del seu salari ordinari.

5.- Conforme al que estableix l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En qualsevol cas s'haurà de respectar el període de descans obligatori per a la mare de sis setmanes immediatament posteriors al part.

14.- Bestretes.

Article 29.2 de l'Estatut dels Treballadors

2.El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

15.- JUBILACIÓ

La jubilació es regirà per la següent normativa d'aplicació:

- a) Llei 27/2011, d'1 d'agost sobre actualització, adequació i modernització dels sistemes de Seguretat Social.
- b) Reial Decret- Llei 5/2013, de 15 de març , de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envelliment actiu.
- c) Acord Col·lectiu per l'establiment d'un pla de jubilacions parcials de l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, subscrit en data 21 de març de 2013.
- d) Acord Col·lectiu per l'establiment d'un pla de jubilacions parcials entre l'empresa Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau i l'Associació Professional del Cos Facultatiu (APCF), subscrit en data 22 de març de 2013.

16.- SEGURETAT I SALUT LABORAL.

16.1 Identificació.

El carnet d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada treballador/a al seu ingrés i que ha de ser lliurat inexcusablement en el moment de cessar a l'empresa al departament de Recursos Humans, és l'únic document per acreditar la condició d'empleat de la FGSWSCSP i insubstituïble per fer ús dels serveis laborals i socials que l'empresa tingui per als seus empleats.

16.2 Vigilància de la salut.

a) A la FGSWSCSP està instaurat un sistema de vigilància de la salut per a tots els treballadors/es. S'estableix una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat pel present, excepte si per aplicació de la normativa vigent la revisió esdevé obligatòria.

b) En tot cas, és obligatòria la revisió mèdica, en els intervals que estableixi el servei de prevenció, en cas de treballadors/es exposats a risc de radiacions ionitzants, risc biològics d'agents del grup III i IV del RD 664/1997, risc químic i d'agents cancerígens i mutagènics, o d'aquells altres treballadors/es que la normativa estableixi.

c) La FGSWSCSP, de conformitat amb allò que estableix la legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri oportunes perquè tot treballador/a pugui desenvolupar les seves funcions en el lloc de treball en condicions satisfactòries de protecció de la seva salut i seguretat des de la vessant de la prevenció a fi d'evitar possibles accidents i malalties relacionades amb el lloc de treball.

16.3 Equips de protecció individual i uniformitat.

a) La FGSHCSP proporcionarà els equips de protecció individual que en tot moment estableixi com d'ús necessari el servei de prevenció. Els equips de protecció individual, siguin o no considerats dins del concepte d'uniformitat, seran substituïts quan pel seu ús, o qualsevol altra causa, desmereixi la seva finalitat. En cap cas es pot substituir el lliurament d'equips de protecció individual per l'abonament de quantitat alguna.

b) Tots els treballadors/es hauran de fer servir durant la jornada laboral l'uniforme o roba de treball que sigui lliurat. En tot cas l'uniforme lliurat i el calçat tindrà la consideració d'equip de protecció individual i no pot ser utilitzat fora del recinte de l'empresa. La neteja i la substitució de l'uniforme deteriorat es farà per l'empresa, i està prohibit que ho faci el treballador/a fora pel seu compte. En cas de pèrdua de l'uniforme el cost de la seva reposició serà a càrrec del treballador mitjançant el corresponent descompte en nòmina.

c) En el mateix moment que un treballador/a cessi a l'empresa, haurà de lliurar al seu comandament tot l'equip i/o utensilis de treball que li haguessin estat lliurats en el moment de la seva contractació o durant la seva relació laboral amb l'Hospital.

16.4 Protecció a la maternitat.

a) L'avaluació de riscos que estableix la Llei 30/1995 de Prevenció de Riscos Laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

b) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, tot i aquesta adaptació les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics dels organismes competents, amb informe del metge del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent, i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es, la relació de llocs de treball exempts de risc a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen als supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, tot i aplicant les regles esmentades anteriorment, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup, subgrup o nivell equivalent, si be conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

c) Si aquest canvi de lloc no resultés, tècnica o subjectivament possible, o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats podrà declarar-se a la treballadora afectada

en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre perduri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior, o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

d) Allò previst als números 1 i 2 d'aquest article també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona i/o del fill, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de seguretat social aplicable assisteixi facultativament a la treballadora.

e) A fi i efecte de poder aplicar les mesures de protecció que corresponguin, les treballadores embarassades, o que creguin que poden estar-ho, o en període de lactància, hauran de comunicar-ho de forma expressa a la Direcció de l'Hospital mitjançant el servei de prevenció de riscos laborals.

17. RÈGIM DISCIPLINARI.

17.1 Principis d'ordenació.

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

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

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

d) La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita de l'empresa al treballador/a.

e) La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es.

17.2 Graduació de les faltes.

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

1.- Es consideraran com a **faltes lleus**:

a) Les de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball, superior a deu minuts i inferior a vint, sempre que no causin perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu.

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

c) No comunicar amb la suficient antel·lació l'absència al treball així com no cursar al

- seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.
 - e) La inobservància intrascendent de normes o mesures reglamentàries i de seguretat i higiene.

2.- Es consideraran com a **faltes menys greus:**

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu. L'acreditada prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abandonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de l'Hospital.
- c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.
- e) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

3.- Es consideraran com a **faltes greus:**

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualssevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- f) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- g) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

4.- Es consideraran com a **faltes molt greus:**

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus.
- c) La negativa del treballador a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que estableix el present.
- d) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de

l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

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

17.3 Sancions.

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

a) Per falta lleu:

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

b) Per falta menys greu:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

c) Per falta greu:

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

d) Per falta molt greu:

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

En aquells casos en que la falta tingui una evident naturalesa sexual i que s'hagin exercit prevalent-se de la superior condició jeràrquica, s'aplicarà la sanció d'acomiadament.

La primera sanció que pugui correspondre al treballador/a en el cas previst a l'apartat 3.f), podrà ser substituïda, a la seva elecció, per la participació en el corresponent tractament de rehabilitació.

17.4 Procediment sancionador.

a) Tot treballador/a podrà donar compte a la Direcció de Recursos Humans per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat.

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

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

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

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

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

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

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

Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, que regula la relació laboral especial de residència per la formació d'especialistes en ciències de la Salut.

Règim disciplinari

Article 12 del Reial Decret 1146/2006 Responsabilitat disciplinària

El personal en formació pel sistema de residència incorrerà en responsabilitat disciplinària per les faltes que cometa.

Article 13 del Reial Decret 1146/2006. Classes de faltes

1. Les faltes disciplinàries poden ser lleus, greus o molt greus.

2. Donades les característiques especials d'aquesta relació laboral, la tipificació de les faltes serà l'establerta per al personal estatutari sanitari dels serveis de salut en l'article 72.2, 3, 4 i 5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, tret que els convenis col·lectius determinin una altra cosa.

El que es disposa en el paràgraf anterior serà aplicable als residents que ocupin places en unitats docents acreditades de centres de titularitat privada, a falta de regulació en el conveni col·lectiu aplicable.

3. A efectes disciplinaris no es computaran com a faltes d'assistència les citades en el paràgraf segon de l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14 del Reial Decret 1146/2006.Sancions

Tret que els convenis col·lectius estableixin una altra cosa, les sancions corresponents a les faltes disciplinàries comeses seran les següents:

1. Per faltes lleus: prevenció.
2. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou fins a un màxim de dos mesos.
3. Per faltes molt greus: acomiadament.

Article 15 del Reial Decret 1146/2006. Procediment disciplinari

1. La competència per a la imposició de sancions disciplinàries correspon a l'òrgan competent de la institució sanitària de la qual depengui la unitat de docència.

2. Amb caràcter previ a la imposició de la sanció, el responsable de la gestió de personal del centre comunicarà per escrit al resident la data i els fets que es consideren inclosos en algun dels supòsits d'incompliment previstos en les normes d'aplicació i la seva possible qualificació, perquè en el termini de deu dies al·legui el que a la seva defensa convingui.

Quan es tracti de faltes greus o molt greus donarà també trasllat d'aquest escrit a la comissió de docència, perquè en el termini de deu dies, manifesti el seu criteri.

3. Rebudes les al·legacions o transcorregut el termini sense que aquestes es produeixin, l'òrgan competent notificarà per escrit a l'interessat la sanció, la data i fets que la van motivar i la seva qualificació o, si escau, el sobreseïment amb què ha conclòs el procediment.

4. El comitè d'empresa serà informat de les sancions imposades als residents per faltes molt greus.

Article 16 del Reial Decret 1146/2006 Prescripció de les faltes

1. Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què el centre va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

2. La prescripció s'interromprà amb les notificacions previstes en l'apartat 2 de l'article anterior, reprenent-se el còmput passat el període de deu dies establert per fer al·legacions.

Article 20 del Reglament del Cos Facultatiu. Qüestions disciplinàries

Expedient informatiu

Es tramitarà un expedient informatiu, bé en els casos en què hi hagi sospita raonable de

l'existència de fets que puguin ser considerats com a faltes, qualsevol que en sigui la naturalesa, bé com a diligència prèvia a la incoació d'un expedient disciplinari.

Expedient disciplinari

Seguirà el que determinin les normatives laborals d'ordre superior i les d'ordre deontològic estipulades pel Codi Deontològic del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona.

Hi haurà un expedient informatiu que tindrà una durada màxima d'un mes, per als casos que ho requereixin, i un expedient informatiu ordinari, quan no hi hagi una situació d'urgència per a la seva resolució.

L'expedient informatiu podrà ser proposat pel cap de Servei, el Consell Directiu del Cos Facultatiu, el director mèdic, la gerència o el Patronat, i la seva incoació serà efectuada per la direcció mèdica, després que hagi tramès un informe al Consell Directiu del Cos Facultatiu.

Tramitació

La tramitació d'expedients serà feta per una comissió nomenada amb aquesta finalitat pel director mèdic i el Consell Directiu del Cos Facultatiu.

Les persones que integrin aquestes comissions hauran de tenir una qualificació professional hospitalària comparable al facultatiu objecte de l'expedient, no podran tenir relació amb els fets objecte d'estudi i gaudiran de capacitat per a fixar els terminis de presentació, de defensa de l'expedient, d'anàlisi de les proves, etc.

Tan aviat com sigui possible emetran un dictamen al Consell Directiu del Cos Facultatiu i a la direcció mèdica.

La comissió estarà formada per quatre membres, dos de proposats pel director mèdic i dos més pel Consell Directiu del Cos Facultatiu.

18.-REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.

Article 4.1 g) Estatut dels Treballadors

1. Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que para cadascun dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de: g) Informació, consulta i participació en l'empresa.

Article 61 Estatut dels Treballadors. Participació

De conformitat amb el que es disposa en l'article 4 d'aquesta Llei i sense perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en aquest Títol.

Article 63 Estatut dels Treballadors. Comitès d'empresa

1. El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, constituint-se en cada centre de treball el cens del qual sigui de cinquanta o més treballadors.

2. En l'empresa que tingui a la mateixa província, o en municipis limítrofs, dos o més centres de treball els censos del qual no aconseguixin els cinquanta treballadors, però que en el seu conjunt ho sumeixen, es constituirà un comitè d'empresa conjunt. Quan uns centres tinguin cinquanta treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers es constituiran comitès d'empresa propis i amb tots els segons es constituirà un altre.

3. Només per conveni col·lectiu podrà pactar-se la constitució i funcionament d'un Comitè Intercentres amb un màxim de tretze membres que seran designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

En la constitució del comitè intercentres es guardarà la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment.

Tals comitès intercentres no podran arrogar-se altres funcions que les que expressament se'ls concedeixi en el conveni col·lectiu en què s'acordi la seva creació.

Article 64 Estatut dels Treballadors. Drets d'informació i consulta i competències

1. El comitè d'empresa tindrà dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre aquelles qüestions que puguin afectar als treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa, en els termes previstos en aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresari al comitè d'empresa, a fi que aquest tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui procedir al seu examen. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent, si escau, l'emissió d'informe previ per part del mateix.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i el comitè d'empresa actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els de els treballadors.

2. El comitè d'empresa tindrà dret a ser informat trimestralment:

a) Sobre l'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa.

b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.

c) Sobre les previsions de l'empresari de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que

s'utilitzin.

3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

4. El comitè d'empresa, amb la periodicitat que procedeixi en cada cas, tindrà dret a:

a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa, prevista la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que a aquests.

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin en l'empresa així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

c) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Així mateix, el comitè d'empresa tindrà dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de deu dies següents al fet que tinguessin lloc.

5. El comitè d'empresa tindrà dret a ser informat i consultat sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o en el centre de treball, així com a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable del mateix, incloent la consulta quan es prevegin canvis sobre aquest tema.

Així mateix, tindrà dret a ser informat i consultat sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa. Igualment tindrà dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

El comitè d'empresa tindrà dret a emetre informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per aquest, sobre les següents qüestions:

a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, d'aquella.

b) Les reduccions de jornada.

c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.

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

i) Els plans de formació professional en l'empresa.

f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

6. La informació s'haurà de facilitar per l'empresari al comitè d'empresa, sense perjudici de l'establert específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors procedir al seu examen adequat i preparar, si escau, la consulta i l'informe.

La consulta haurà de realitzar-se, tret que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal manera que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb objecte, si escau, de poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'apartat 4, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari sobre aquest tema en relació amb cadascuna d'aquestes qüestions. En tot cas, la consulta haurà de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa hauran d'elaborar-se en el termini màxim de quinze dies des que hagin estat sol·licitats i remeses les informacions corresponents.

7. El comitè d'empresa tindrà també les següents competències:

a) Exercir una labor:

1º De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

2º De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 19 d'aquesta Llei.

3º De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

b) Participar, com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

c) Col·laborar amb l'adreça de l'empresa per aconseguir l'establiment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat, així com la sostenibilitat ambiental de l'empresa, si així està pactat en els convenis col·lectius.

d) Col·laborar amb l'adreça de l'empresa en l'establiment i engegada de mesures de conciliació.

i) Informar als seus representats en tots els temes i qüestions assenyalats en aquest article quan directa o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

8. El que es disposa en el present article s'entendrà sense perjudici de les disposicions

específiques previstes en altres articles d'aquesta Llei o en altres normes legals o reglamentàries.

9. Respectant l'establert legal o reglamentàriament, en els convenis col·lectius es podran establir disposicions específiques relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels drets d'informació i consulta prevists en aquest article, així com al nivell de representació més adequat per exercir-los.

Article 65 Estatut dels Treballadors. Capacitat i sigil professional

1. Es reconeix al comitè d'empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

2. Els membres del comitè d'empresa i aquest en el seu conjunt, així com, si escau, els experts que els assisteixin, hauran d'observar el deure sigil pel que fa a aquella informació que, en legítim i objectiu interès de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents dels quals van motivar el seu lliurament.

El deure sigil subsistirà fins i tot després de l'expiració del seu mandat i independentment del lloc en què es trobin.

4. Excepcionalment, l'empresa no estarà obligada a comunicar aquelles informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pogués, segons criteris objectius, obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica.

Aquesta excepció no abasta aquelles dades que tinguin relació amb el volum d'ocupació en l'empresa.

5. La impugnació de les decisions de l'empresa d'atribuir caràcter reservat o de no comunicar determinades informacions als representants dels treballadors es tramitarà conforme al procés de conflictes col·lectius regulat en el Capítol VIII del Títol II del Llibre II de la Llei de Procediment Laboral, Text Refós aprovat per Reial decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.

Així mateix, es tramitaran conforme a aquest procés els litigis relatius al compliment pels representants dels treballadors i pels experts que els assisteixin de la seva obligació de sigil.

El que es disposa en aquest apartat s'entén sense perjudici del previst en el Text Refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (*RCL 2000, 1084) , per als casos de negativa injustificada de la informació al fet que tenen dret els representants dels treballadors.

Article 66 Estatut dels Treballadors. Composició

1. El nombre de membres del comitè d'empresa es determinarà d'acord amb la següent

escala:

- a) De cinquanta a cent treballadors, cinc.
- b) De cent u a dos-cents cinquanta treballadors, nou.
- c) De dos-cents cinquanta-u a cinc-cents treballadors, tretze.
- d) De cinc-cents u a set-cents cinquanta treballadors, disset.
- i) De set-cents cinquanta-u a mil treballadors, vint-i-u.
- f) De mil d'ara endavant, dues per cada mil o fracció, amb el màxim de setanta-cinc.

2. Els comitès d'empresa o centre de treball triaran d'entre els seus membres un president i un secretari del comitè, i elaboraran el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir el que es disposa en la llei, remetent còpia del mateix a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a l'empresa.

Els comitès hauran de reunir-se cada dos mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats.

Article 67 Estatut dels Treballadors. Promoció d'eleccions i mandat electoral

1. Podran promoure eleccions a delegats de personal i membres de comitès d'empresa les organitzacions sindicals més representatives, les que comptin amb un mínim d'un deu per cent de representants en l'empresa o els treballadors del centre de treball per acord majoritari. Els sindicats amb capacitat de promoció d'eleccions tindran dret a accedir als registres de les Administracions públiques que continguin dades relatives a la inscripció d'empreses i altes de treballadors, en la mesura necessària per dur a terme tal promoció en els seus respectius àmbits.

Els promotors comunicaran a l'empresa i a l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral el seu propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim de, almenys, un mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els promotors hauran d'identificar amb precisió l'empresa i el centre de treball d'aquesta en què es desitja celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que serà la de constitució de la taula electoral i que, en tot cas, no podrà començar abans d'un mes ni més enllà de tres mesos comptabilitzats a partir del registre de la comunicació en l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, dins del següent dia hàbil, exposarà en el tauler d'anuncis els preavisos presentats, facilitant còpia dels mateixos als sindicats que així ho sol·licitin.

Només previ acord majoritari entre els sindicats més representatius o representatius de conformitat amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost (*RCL 1985, 1980), de Llibertat Sindical, podrà promoure's la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un o diversos àmbits funcionals o territorials. Aquests acords hauran de comunicar-se a l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Quan es promoguin eleccions per renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, tal promoció només podrà efectuar-se a partir de la data en què faltin tres

mesos per al venciment del mandat.

Podran promoure's eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustos de la representació per increment de plantilla. Els convenis col·lectius podran preveure el necessari per acomodar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc en l'empresa. En defecte d'això, aquesta acomodació haurà de realitzar-se per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

2. L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts en aquest article per a la promoció d'eleccions determinarà la falta de validesa del corresponent procés electoral; això no obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa podrà suplir-se per mitjà del trasllat a la mateixa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral, sempre que aquesta es produeixi amb una anterioritat mínima de vint dies respecte de la data d'iniciació del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.

La renúncia a la promoció amb posterioritat a la comunicació de l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral no impedirà el desenvolupament del procés electoral, sempre que es compleixin tots els requisits que permetin la validesa del mateix.

En cas de concurrència de promotors per a la realització d'eleccions en una empresa o centre de treball es considerarà vàlida, a l'efecte d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en els quals la majoria sindical de l'empresa o centre de treball amb comitè d'empresa hagi presentat una altra data diferent, en aquest cas prevaldrà aquesta última, sempre que aquestes convocatòries compleixin amb els requisits establerts. En aquest últim suposat la promoció haurà d'acompanyar-se d'una comunicació fefaent d'aquesta promoció d'eleccions als quals haguessin realitzat una altra o unes altres amb anterioritat.

3. La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa serà de quatre anys, entenent-se que es mantindran en funcions en l'exercici de les seves competències i de les seves garanties fins a tant no s'haguessin promogut i celebrat noves eleccions.

Solament podran ser revocats els delegats de personal i membres del comitè durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els hagin triat, mitjançant assemblea convocada a aquest efecte a instàncies d'un terç, com a mínim, dels seus electors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no podrà efectuar-se durant la tramitació d'un conveni col·lectiu, ni replantejar-se fins a transcorreguts, almenys, sis mesos.

4. En el cas de produir-se vacant per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, aquella es cobrirà automàticament pel treballador següent en la llista a la qual pertanyi el substituït. Quan la vacant es refereixi als delegats de personal, es cobrirà automàticament pel treballador que hagués obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels triats. El substituït ho serà pel temps que resti del mandat.

5. Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat es comunicaran a l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral i a l'empresari, publicant-se, així mateix en el tauler d'anuncis.

Article 68 Estatut dels Treballadors. Garanties

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tindran, a resguard del que es disposi en els convenis col·lectius, les següents garanties:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal.

b) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, de l'establert en l'article 54. Així mateix no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal *desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

i) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del comitè o delegat de personal en cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala: delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1º Fins a cent treballadors, quinze hores.

2º De cent u a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3º De dos-cents cinquanta-u a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4º De cinc-cents u a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5º De set-cents cinquanta-u en endavant, quaranta hores.

Podrà pactar-se en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense depassar el màxim total, podent quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

Del dret de reunió

Article 77 Estatut dels Treballadors. Les assemblees de treballadors

1. De conformitat amb el que es disposa en l'article 4 d'aquesta Llei, els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea.

L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de personal, el comitè d'empresa o centre de treball, o per un nombre de treballadors no inferior al 33 per 100 de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa o pels delegats de personal mancomunadament, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només podrà tractar-se en ella d'assumptes que figurin prèviament inclosos en l'ordre del dia. La presidència comunicarà a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagin a assistir a l'assemblea i acordarà amb aquest les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

2. Quan per treballar-se en torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no pugui reunir-se simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteració en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de celebrar-se es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

Article 78 Estatut dels Treballadors. Lloc de reunió

1. El lloc de reunió serà el centre de treball, si les condicions del mateix ho permeten, i la mateixa tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte acord amb l'empresari.

2. L'empresari haurà de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, excepte en els següents casos:

a) Si no es compleixen les disposicions d'aquesta Llei.

b) Si haguessin transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió celebrada.

c) Si encara no s'hagués rescabalat o afermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.

d) Tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguin aplicable no estaran afectades pel paràgraf b).

Article 79 Estatut dels Treballadors. Convocatòria

La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació, com a mínim, havent de justificar recepció.

Article 80 Estatut dels Treballadors. Votacions

Quan se sotmeti a l'assemblea per part dels convocants l'adopció d'acords que afectin al conjunt dels treballadors, es requerirà per a la validesa d'aquells el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball.

Article 81 Estatut dels Treballadors. Locals i tauler d'anuncis

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a la disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de forma continuada centre de treball podran fer ús de dites locals en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resoldran per l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball.

De l'acció sindical

Article 8 Llei Orgànica de Llibertat Sindical. [Drets dels sindicats]

1. Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Constituir Seccions Sindicals de conformitat amb l'establert en els Estatuts del Sindicat.

b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

c) Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

2. Sense perjudici del que s'estableixi mitjançant conveni col·lectiu, les Seccions Sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en el centre de treball i en lloc on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.

c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.

Article 9. [Drets dels càrrecs electes sindicals]

1. Els qui ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-se establir, per acord, limitacions al gaudi dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.

b) A l'excedència forçosa, o a la situació equivalent en l'àmbit de la Funció Pública, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

2. Els representants sindicals que participin en les Comissions negociadores de convenis

col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Article 10 Llei Orgànica de Llibertat Sindical . [Sindicats representatius en empreses]

1. En les empreses o, si escau, en els centres de treball que ocupin a més de 250 treballadors, qualsevol que sigui la classe del seu contracte, les Seccions Sindicals que puguin constituir-se pels treballadors afiliats als sindicats amb presència en els comitès d'empresa o en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques estaran representades, amb caràcter general, per delegats sindicals triats per i entre els seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball.

2. Bé per acord, bé a través de la negociació col·lectiva, es podrà ampliar el nombre de delegats establerts en l'escala a la qual fa referència aquest apartat, que atenent a la plantilla de l'empresa o, si escau, dels centres de treball corresponen a cadascun d'aquests.

Mancant acords específics sobre aquest tema, el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al Comitè d'empresa o a l'òrgan de representació en les Administracions públiques es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 treballadors: Un.

De 751 a 2.000 treballadors: Dos.

De 2.001 a 5.000 treballadors: Tres.

De 5.001 d'ara endavant: Quatre.

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10 per 100 dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.

3. Els delegats sindicals, en el cas que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques, així com els següents drets a resguard del que es pogués establir per conveni col·lectiu:

1º Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del comitè d'empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.

2º Assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene o dels òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques, amb veu però sense vot.

3º Ser sentits per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

Article 11 Llei Orgànica de Llibertat Sindical . [Sindicats en els convenis col·lectius]

1. En els convenis col·lectius podran establir-se clàusules per les quals els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació atenguin econòmicament la gestió dels sindicats representats en la comissió negociadora, fixant un cànon econòmic i regulant les modalitats del seu abonament. En tot cas, es respectarà la voluntat individual del treballador, que haurà d'expressar-se per escrit en la forma i terminis que es determinin en la negociació col·lectiva.

2. L'empresari procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a la corresponent transferència a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat i prèvia conformitat, sempre, d'aquest.

Article 10 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Reducció de crèdits i permisos sindicals

1. En l'àmbit de les Administracions Públiques i organismes, entitats, universitats, fundacions i societats depenents de les mateixes, a partir de l'entrada en vigor del present Reial decret-llei, tots aquells drets sindicals, que sota aquest títol específic o sota qualsevol altra denominació, es contemplin en els Acords per a personal funcionari i estatutari i en els Convenis Col·lectius i Acords per al personal laboral subscrits amb representants o organitzacions sindicals, el contingut de les quals excedeixi dels establerts en el Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, relatiu a temps retribuït per realitzar funcions sindicals i de representació, nomenament de delegats sindicals, així com els relatiu a dispenses totals d'assistència al treball i altres drets sindicals, s'ajustaran de forma estricta a l'establert en aquestes normes.

A partir de l'entrada en vigor del present Reial decret-llei deixaran, per tant, de tenir validesa i assortir efectes, tots els Pactes, Acords i Convenis Col·lectius que en aquesta matèria hagin pogut subscriure's i que excedeixin d'aquest contingut.

Tot això sense perjudici dels acords que, exclusivament en l'àmbit de les Taules Generals de Negociació, puguin establir-se, en endavant, en matèria de modificació en l'obligació o en el règim d'assistència al treball dels representants sindicals a l'efecte de que puguin desenvolupar racionalment l'exercici de les seves funcions de representació i negociació o adequat desenvolupament dels altres drets sindicals.

2. El que es disposa en aquest article serà aplicable l'1 d'octubre de 2012.

ANNEX I :TAULES SALARIALS 2.014



FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA
DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)
Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup	Subgrup	Nivell	Salari base mes	Complement docència	Complement productivitat	Total Mes	T. Anual
A.1	Llicenciats sanitaris						
	A.1.1 ADJUNT	ADJUNT	2.302,32	391,57	129,78	2.823,67	39.531,38
	A.1.2 ADJUNT SÈNIOR	ADJUNT SÈNIOR	2.302,32	391,57	129,78	2.823,67	39.531,38
	A.1.3 CONSULTOR 1	CONSULTOR 1	2.302,32	391,57	129,78	2.823,67	39.531,38
	A.1.4 CONSULTOR 2	CONSULTOR 2	2.302,32	391,57	129,78	2.823,67	39.531,38
	A.1.5 CONSULTOR SÈNIOR	CONSULTOR SÈNIOR	2.302,32	391,57	129,78	2.823,67	39.531,38
	A.1.6 FACULTATIU COL·LABORADOR		1.692,48	245,48	129,78	2.067,74	28.948,36
	A.1.7 Llicenciats sanitaris		2.152,08			2.152,08	30.129,12
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-1	1.132,48			1.132,48	15.854,72
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-2	1.241,37			1.241,37	17.379,18
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-3	1.342,08			1.342,08	18.789,12
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-4	1.454,70			1.454,70	20.365,80
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-5	1.454,70			1.454,70	20.365,80
	A.1.9 Facultatius especialistes de guàrdia (APF)		2.131,65	391,57	129,78	2.653,00	37.142,00
	A.1.10 Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)		1.029,07			1.029,07	14.406,98

Taules d'aplicació als llicenciats sanitaris especialistes, el contracte dels quals estableix un sistema de retribució per salari base més complements, si pertoca, de docència i productivitat.

Grup	Subgrup	Nivell	Salari base mes	Salari base anual	Plus nocturnitat anual
A.2	Titulats de grau superior no sanitari				
	A.2.1 Funció tècnica	Nivell 2	2.173,16	30.424,24	
	A.2.1 Funció tècnica	Nivell 1	1.828,65	25.601,10	
	A.2.2 Funció de gestió	Nivell 2	2.173,16	30.424,24	
	A.2.2 Funció de gestió	Nivell 1	1.828,65	25.601,10	
B.1	Diplomats sanitaris				
	B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes		1.985,42	27.795,88	6.948,97
	B.1.2 Diplomats sanitaris		1.985,42	27.795,88	6.948,97
	B.1.3 Diplomats sanitaris en formació		886,86	12.416,04	
	B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia				Veure annex de guàrdies
B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari				
	B.2.1 Funció tècnica		1.756,88	24.596,32	
	B.2.2 Funció de gestió		1.756,88	24.596,32	
C.1	FP de grau superior sanitari				
	C.1.1 FP de grau superior sanitari	Nivell 1	1.470,97	20.593,58	5.148,40
	C.1.1 FP de grau superior sanitari	Nivell 2	1.592,65	22.297,10	5.574,28
C.2	FP de grau superior no sanitari				
	C.2.1 Funció administrativa i tècnica	Nivell 1	1.470,97	20.593,58	5.148,40
	C.2.1 Funció administrativa i tècnica	Nivell 2	1.592,65	22.297,10	5.574,28
	C.2.2 Funció d'oficis	Nivell 1	1.470,97	20.593,58	5.148,40
	C.2.2 Funció d'oficis	Nivell 2	1.592,65	22.297,10	5.574,28
	C.2.3 Funció serveis	Nivell 1	1.470,97	20.593,58	5.148,40
	C.2.3 Funció serveis	Nivell 2	1.592,65	22.297,10	5.574,28
D.1	FP de grau mitjà sanitari				
	D.1.1 FP de grau mitjà sanitari		1.383,24	19.365,36	4.841,34
D.2	FP de grau mitjà no sanitari				
	D.2.1 Funció administrativa i tècnica		1.383,24	19.365,36	4.841,34
	D.2.2 Funció d'oficis		1.383,24	19.365,36	4.841,34
	D.2.3 Funció serveis		1.383,24	19.365,36	4.841,34
E.1	Auxiliars assistencials				
	E.1.1 Auxiliars assistencials		1.335,54	18.697,56	4.674,39
E.2	Auxiliars no sanitaris				
	E.2.1 Auxiliars no assistencials		1.173,13	16.423,82	4.105,96

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)
Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup	Subgrup	Total Mes	T. Anual
A.1 Llicenciats sanitaris			
	A.1.1 ADJUNT	57,35	802,92
	A.1.2 ADJUNT SÈNIOR	57,35	802,92
	A.1.3 CONSULTOR 1	57,35	802,92
	A.1.4 CONSULTOR 2	57,35	802,92
	A.1.5 CONSULTOR SENIOR	57,35	802,92
	A.1.6 FACULTATIU COL·LABORADOR	48,10	802,92
	A.1.7 Llicenciats sanitaris	48,10	673,38
	A.1.9 Facultatius especialistes de guàrdia (APF)	48,10	673,38
	A.1.10 Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)	48,10	673,38
A.2 Titulats de grau superior no sanitari			
	A.2.1 Funció tècnica	48,74	682,42
	A.2.2 Funció de gestió	48,74	682,42
B.1 Diplomats sanitaris			
	B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	39,01	546,10
	B.1.2 Diplomats sanitaris	39,01	546,10
	B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia	39,01	546,10
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari			
	B.2.1 Funció tècnica	39,01	546,10
	B.2.2 Funció de gestió	39,01	546,10
C.1 FP de grau superior sanitari			
	C.1.1 FP de grau superior sanitari	36,60	512,45
C.2 FP de grau superior no sanitari			
	C.2.1 Funció administrativa i tècnica	36,60	512,45
	C.2.2 Funció d'oficis	36,60	512,45
	C.2.3 Funció serveis	36,60	512,45
D.1 FP de grau mitjà sanitari			
	D.1.1 FP de grau mitjà sanitari	36,60	512,45
D.2 FP de grau mitjà no sanitari			
	D.2.1 Funció administrativa i tècnica	36,60	512,45
	D.2.2 Funció d'oficis	36,60	512,45
	D.2.3 Funció serveis	36,60	512,45
E.1 Auxiliars assistencials			
	E.1.1 Auxiliars assistencials	36,60	512,45
E.2 Auxiliars no sanitaris			
	E.2.1 Auxiliars no assistencials	36,60	512,45

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014
(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.3. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I PLUS FESTIU

Grup	Subgrup	Plus dissabte	Plus diumenge o festiu
B.1	Diplomats sanitaris		
	B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	2,88	8,52
	B.1.2 Diplomats sanitaris	2,88	8,52
B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari		
	B.2.1 Funció tècnica	2,88	8,52
	B.2.2 Funció de gestió	2,88	8,52
C.1	FP de grau superior sanitari		
	C.1.1 FP de grau superior sanitari	1,76	7,23
C.2	FP de grau superior no sanitari		
	C.2.1 Funció administrativa i tècnica	1,76	7,23
	C.2.2 Funció d'oficis	1,76	7,23
	C.2.3 Funció serveis	1,76	7,23
D.1	FP de grau mitjà sanitari		
	D.1.1 FP de grau mitjà sanitari	1,76	7,23
D.2	FP de grau mitjà no sanitari		
	D.2.1 Funció administrativa i tècnica	1,76	7,23
	D.2.2 Funció d'oficis	1,76	7,23
	D.2.3 Funció serveis	1,76	7,23
E.1	Auxiliars assistencials		
	E.1.1 Auxiliars assistencials	1,76	7,23
E.2	Auxiliars no sanitaris		
	E.2.1 Auxiliars no assistencials	1,76	7,23

Imports per hora

Plus dissabte: exclòs pel personal en torn de nit.

1.4. PLUS FESTIU ESPECIAL

Grup	Subgrup	TORNS DE NIT				TORNS DE DIA	
		23-juny, 24 i 31- desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre		1-gener, 24-juny i 25 desembre	
		Hores	Import	Hores	Import	Hores	Import
B.1	Diplomats sanitaris						
	B.1.1 Diplomats sanitaris especialistes	10,25	175,14	3,00	49,04	7,25	126,16
	B.1.2 Diplomats sanitaris	10,25	175,14	3,00	49,04	7,25	126,16
B.2	Titulats de grau mitjà no sanitari						
	B.2.1 Funció tècnica	10,25	175,14	3,00	49,04	7,25	126,16
	B.2.2 Funció de gestió	10,25	175,14	3,00	49,04	7,25	126,16
C.1	FP de grau superior sanitari						
	C.1.1 FP de grau superior sanitari	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
C.2	FP de grau superior no sanitari						
	C.2.1 Funció administrativa i tècnica	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
	C.2.2 Funció d'oficis	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
	C.2.3 Funció serveis	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
D.1	FP de grau mitjà sanitari						
	D.1.1 FP de grau mitjà sanitari	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
D.2	FP de grau mitjà no sanitari						
	D.2.1 Funció administrativa i tècnica	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
	D.2.2 Funció d'oficis	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
	D.2.3 Funció serveis	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
E.1	Auxiliars assistencials						
	E.1.1 Auxiliars assistencials	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17
E.2	Auxiliars no sanitaris						
	E.2.1 Auxiliars no assistencials	10,25	129,38	3,00	36,22	7,25	93,17

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.5. COMPLEMENTES DE LLOC DE TREBALL

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)

Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup	Subgrup	Funció	Total Mes	T. Anual
A.2 Titulats de grau superior no sanitari				
A.2.1	Funció tècnica	Assessor/a jurídic/a	870,71	12.189,94
B.1 Diplomats sanitaris				
B.1.1	Diplomats sanitaris especialistes	ISM, Llevador/a	77,08	1.079,12
B.1.2	Diplomats sanitaris	Gestors (recursos,casos,pacientes)	258,24	3.615,36
B.1.4	Diplomats sanitaris en formació (2 ^{on} any)	ISM, Llevador/a	72,56	1.015,84
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari				
B.2.1	Funció tècnica	Analista programador	503,90	7.054,60
C.2 FP de grau superior no sanitari				
C.2.1	Funció administrativa i tècnica	Secretari/a Direcció General	165,73	2.320,22
		Programador/a	163,85	2.293,90
		Secretari/a Direcció, Servei mèdic, administratiu/va gestió agendes, llocs i censos, i administratiu/va control gestió.	111,60	1.562,40
C.2.2	Funció d'oficis	Tècnic electromedicina	122,48	1.714,72
C.2.2	Funció d'oficis	Tècnic electromecànica	122,48	1.714,72
C.2.2	Funció d'oficis	Oficial polivalent d'oficis	48,44	678,16
E.1 Auxiliars assistencials				
E.1.1	Auxiliars assistencials	Coordenador trasllats	61,99	867,86

1.6. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)

Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup	Subgrup	Import anual màxim
A.1 Llicenciats sanitaris		
A.1.1	ADJUNT	3.559,33
A.1.2	ADJUNT SENIOR	3.559,33
A.1.3	CONSULTOR 1	3.559,33
A.1.4	CONSULTOR 2	3.559,33
A.1.5	CONSULTOR SENIOR	3.559,33
A.1.6	FACULTATIU COL·LABORADOR	1.934,40
A.1.7	Llicenciats sanitaris	1.934,40
A.2 Titulats de grau superior no sanitari		
A.2.1	Funció tècnica	1.843,90
A.2.2	Funció de gestió	1.843,90
B.1 Diplomats sanitaris		
B.1.1	Diplomats sanitaris especialistes	2.775,77
B.1.2	Diplomats sanitaris	2.775,77
B.2 Titulats de grau mitjà no sanitari		
B.2.1	Funció tècnica	1.053,81
B.2.2	Funció de gestió	1.053,81

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.7. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)
Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup A1. Llicenciats sanitaris especialistes			Grup B1. Diplomats sanitaris		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals	Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
ADJUNT SENIOR	406,64	5.692,96	I	125,16	1.501,92
CONSULTOR 1	762,45	10.674,30	II	229,41	2.752,92
CONSULTOR 2	1.067,44	14.944,16	III	320,29	3.843,48
CONSULTOR SENIOR	1.372,42	19.213,88	IV	510,25	6.123,00

1.8. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)
Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

Grup A2. Titulats de grau superior no sanitari			Grup B2. Titulats de grau mitjà no sanitari		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals	Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
I	177,93	2.135,16	I	101,49	1.217,88
II	382,12	4.585,44	II	162,36	1.948,32
III	562,92	6.755,04	III	194,80	2.337,60
IV	781,58	9.378,96	IV	255,13	3.061,56

Grup C1. FP de grau superior sanitari			Grup C2. FP de grau superior no sanitari		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals	Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
I	84,36	1.012,32	I	84,36	1.012,32
II	129,54	1.554,48	II	129,54	1.554,48
III	158,75	1.904,94	III	158,75	1.904,94

Grup D1. FP de grau mitjà sanitari			Grup D2. FP de grau mitjà no sanitari		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals	Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
I	64,56	774,72	I	64,56	774,72
II	103,27	1.239,24	II	103,27	1.239,24
III	125,54	1.506,48	III	125,54	1.506,48

Grup E1. Auxiliars assistencials			Grup E2. Auxiliars no assistencials		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals	Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
I	56,81	681,72	I	55,09	661,08
II	90,87	1.090,44	II	84,10	1.009,20
III	109,34	1.312,08	III	102,05	1.224,60

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.9. ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA : GUÀRDIES

Els imports corresponen a un trienni a jornada anual completa (1664 en torns diürns i 1500 en torn nocturn)

Segons classificació professional vigent a l'empresa a partir del 08/07/2013.

1.9.1. AMB PRESENCIA FÍSICA

(Imports hora de guàrdia).

Grup	Subgrup	Nivell	Laborable	Dissabte	Diumenge i festiu
A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1 ADJUNT		23,76	26,85	26,85
	A.1.2 ADJUNT SENIOR		23,76	26,85	26,85
	A.1.3 CONSULTOR 1		23,76	26,85	26,85
	A.1.4 CONSULTOR 2		23,76	26,85	26,85
	A.1.5 CONSULTOR SENIOR		23,76	26,85	26,85
	A.1.6 FACULTATIU COL·LABORADOR		17,22	19,41	19,41
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-1	13,06	14,77	14,77
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-2	13,06	14,77	14,77
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-3	17,18	19,47	19,47
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-4	17,18	19,47	19,47
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-5	17,18	19,47	19,47
	A.1.9 Facultatius especialistes de guàrdia (APF)		23,76	26,85	26,85
B.1	B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia		12,92	14,60	14,60

1.9.2. SENSE PRESENCIA FÍSICA

(Imports hora de guàrdia)

1.9.2.1.MODALITAT A

Grup	Subgrup	Nivell	Laborable	Dissabte	Diumenge i festiu
A.1	Llicenciats sanitaris				
	A.1.1 ADJUNT		9,37	10,52	10,52
	A.1.2 ADJUNT SENIOR		9,37	10,52	10,52
	A.1.3 CONSULTOR 1		9,37	10,52	10,52
	A.1.4 CONSULTOR 2		9,37	10,52	10,52
	A.1.5 CONSULTOR SENIOR		9,37	10,52	10,52
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-1	4,99	5,44	5,44
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-2	4,99	5,44	5,44
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-3	6,82	7,71	7,71
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-4	6,82	7,71	7,71
	A.1.8 Llicenciats sanitaris en formació	R-5	6,82	7,71	7,71
	A.1.10 Facultatius especialistes de guàrdia (SPF)		9,58	10,74	10,74
B.1	Diplomats sanitaris				
	B.1.4 Diplomats sanitaris de guàrdia		5,17	5,84	5,84

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.9.2. SENSE PRESENCIA FÍSICA

(Imports hora de guàrdia)

1.9.2.2. MODALITAT B

GRUP A1

Anestèsia (punts de guàrdia: Cirurgia Cardíaca i Transplantament de Cor), Cirurgia Vasculard, Endocrinologia i Nutrició, Hemodinàmica, Neurocirurgia, Neurologia, Radiodiagnòstic (Neuroradiologia), Transplantament de cor (Cirurgia Cardíaca i Cardiologia)

Import hora

A més s'aplicarà la retribució addicional dels coeficients 10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60,65 i 70.

1.9.2.3. MODALITAT C

GRUP A1 COEFICIENTS TÈCNICS

Pneumologia (Broncoscòpia) i Medicina Nuclear

S'estableix una retribució per cada actuació requerida que precisi presència física a l'Hospital aplicant els següents coeficients: 55 (Medicina Nuclear) i 65 (Broncoscòpia).

COEFICIENTS TÈCNICS:

S'estableix una retribució per cada actuació requerida que precisi presència física a l'Hospital aplicant els següents coeficients:

Coeficient	Import	Coeficient	Import	Coeficient	Import
10	8,00	36	70,04	58	198,56
15	15,10	39	77,38	59	209,30
20	26,62	40	79,88	60	221,88
21	28,50	45	106,50	65	256,73
23	29,69	47	111,02	66	280,86
25	35,48	48	117,01	68	290,17
28	42,69	50	124,26	70	292,89
29	42,88	53	165,19	80	370,06
30	48,80	55	173,05	90	580,34
35	66,56	57	193,43		

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

TAULES SALARIALS PER A L' ANY 2.014

(Vigents a partir del 01/01/2014)

1.9.3. ALTRES MODALITATS D'ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA (GUÀRDIES)

Grup Professional	Servei	Concepte	Import	Tipus Guàrdia
B1 Diplomats sanitaris	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdies cap setmana	360,43	2
B1 Diplomats sanitaris	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdia festiu intersetmanal	180,22	2
B1 Diplomats sanitaris	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdia festiu intersetmanal especial	260,32	2
B1 Diplomats sanitaris	Sales Infermeria Supervisores	Guàrdia cap de setmana nit	360,43	2
B1 Diplomats sanitaris	Sales Infermeria Supervisores (Fisioteràpia)	Guàrdia cap de setmana	45,13	1
B1 Diplomats sanitaris	Transplantament cardíac	Localització setmanal	311,32	1
B1 Diplomats sanitaris	Quiròfan cardíaca	Localització setmanal	311,32	1
B1 Diplomats sanitaris	Extracció òrgans	Localització setmanal	311,32	1
B1 Diplomats sanitaris	Extracció òrgans	Localització setmanal	631,90	3
B1 Diplomats sanitaris	Hemodinàmica	Localització setmanal	311,32	4
C2 FP grau superior NS	Admissions	7 h. diss., dium., o festiu (matí/tarda)	85,07	2
C2 FP grau superior NS	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies laborable	1,45	1
C2 FP grau superior NS	Personal Manteniment i Tecnologia Mèdica	Guàrdies festiu	2,04	1
B2/C2 TGM NS / FP grau superior NS	Obres i projectes	Guàrdia cap de setmana	342,30	2
B2/C2 TGM NS / FP grau superior NS	Obres i projectes	Guàrdia festiu intersetmanal	127,59	2
C2 FP grau superior NS	Obres i projectes	Dissabte i diumenge de 7 a 21 h. (mòduls de 14 h)	149,40	1

Tipus Guàrdia: 1: Sense presència i HE si vénen. 2: Amb Presència. 3: Amb presència (quantitat a repartir entre el personal que fa l' extracció).

4: Sense presència i acte si vénen (142,5 euros/acte).

Taules confeccionades llevat d'error o omisió.

ANNEX II

MODIFICACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL DEL PERSONAL de la FGS

Introducció

La Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per al 2012, estableix que la jornada general de treball del personal del Sector Públic, amb efectes de l'1 de juliol de 2012, no podrà ser inferior a 37,5 hores setmanals de treball efectiu en còmput anual.

En escrit de 6 de febrer de 2013, el director del CatSalut, recordava que la disposició és d'obligat compliment per la FGS Hospital de la Santa Creu i de Sant Pau. Així mateix, com a entitat participada, caldrà negociar amb els respectius agents socials la implementació efectiva de la nova jornada laboral.

La Comissió Permanent del CSC va acordar el 19 de desembre de 2012 recomanar a les entitats associades l'aplicació de les 1688 hores en el torn de dia. La recomanació en torn de nit no seria aplicable atès que hi ha una diferència important entre la jornada de nit en el conveni del CSC i la jornada de nit que estava establerta en el conveni general de la FGS.

Instruccions:

1. Objecte

Les presents instruccions tenen com a objecte assegurar l'efectiva i homogènia aplicació a la FGS de la jornada setmanal a que ens obliga la llei, amb l'equivalència anual recomanada pel CSC.

2. Àmbit d'aplicació

Les presents instruccions seran d'aplicació a tot el personal que presta serveis a la FGS.

3. Jornada de treball

La jornada anual actual a la FGS és:

	Teòrica	Efectiva
Torns diürns	1624	1600
Torns nocturns	1445	1424

Proposta de nova jornada anual ordinària:

	Teòrica	Efectiva
Torns diürns	1688	1664
Torns nocturns	1521	1500

4. Propostes organitzatives per al compliment de la jornada a les unitats/serveis

Als efectes s'ha constituït una comissió en la que estan representades totes les direccions i a on es concretarà com es portarà a terme aquest increment de jornada anual, realitzant de forma progressiva les modificacions organitzatives necessàries per adaptar-se a la nova jornada anual.

Així, en determinats àmbits s'ha plantejat la possibilitat d'adaptar o modificar els actuals horaris de treball.

Clarament aquest supòsit entraria dins l'àmbit de modificació substancial de les condicions de treball i per tant caldrà posar en marxa el procediment per adoptar aquestes mesures, com hem dit de forma progressiva.

D'acord amb l'exposat la proposta de treball seria, en primer lloc, analitzar amb els diferents responsables de les direccions una proposta homogènia per a tot l'hospital, i en un segon moment proposar als representants dels treballadors tots els canvis plantejats, **i avaluar aquells supòsits en què per necessitats organitzatives sigui convenient una modificació dels horaris del personal i posar en marxa el procediment de modificació substancial de les condicions de treball del personal que es pot veure afectat per aquesta situació.**

En quant al personal que realitza excés de jornada (torns diürns i nocturns): l'increment de jornada es traduirà directament en la supressió de dies de compensació.

I el personal que realitza guàrdies, a efectes del còmput de la jornada anual, completarà la seva jornada de dilluns a divendres amb càrrec a les hores de guàrdia que tingui programades.

La resta de personal, de forma transitòria, fins que no es portin a terme, de forma progressiva, les modificacions organitzatives necessàries per adaptar o modificar els actuals horaris de treball, l'increment de jornada s'aplicarà mitjançant la **Distribució irregular de la jornada** que la recent llei de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball modifica en l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, determinant que l'empresa pot distribuir de manera irregular fins a un 10% de la jornada anual contractada.

El requisit per a fer-ho és respectar els períodes mínims de descans (diari: 12 hores i setmanal: 3 x 14) i un preavis mínim de 5 dies.

6. Jornades reduïdes

El personal al que se li hagi concedit una reducció de jornada en els supòsits establerts a la normativa vigent, haurà de realitzar la nova jornada que li correspongui, aplicant el percentatge de reducció concedit. Es deixarà a elecció del treballador si modifica el percentatge de reducció.

7. Contractes a temps parcial

Els contractes a temps parcial s'adaptaran a aquesta nova jornada mantenint el percentatge sobre la jornada general i incrementant el nombre d'hores de treball sense canvis en la retribució.

8. Vacances

Amb la realització efectiva de la nova jornada no caldrà modificar el nombre de dies de vacances anuals ni els dies d'assumptes propis, entenent que si aquests es reduïssin, la jornada resultant seria superior a l'estipulada.

9. Seguiment d'aquestes instruccions

Caldrà informar a la Direcció de Recursos Humans, de les propostes de cada direcció per fer l'avaluació jurídica i organitzativa en cada cas, així com per poder introduir els canvis en els sistemes informàtics.

10. Entrada en vigor

L'entrada en vigor d'aquesta proposta d'increment de jornada anual serà a partir de l'1 de gener de 2014, per a tots els col·lectius.