

3r Conveni col·lectiu del personal laboral del Servei Català de la Salut

desembre 2004



Servei Català
de la Salut

 Generalitat de Catalunya
Departament de Salut

TÍTOL PRELIMINAR

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació als treballadors que vinculats per una relació laboral comuna presten els seus serveis en l'estructura i organització central i territorial (regions sanitàries i sectors sanitaris) de l'ens públic Servei Català de la Salut (CatSalut).

El personal nomenat per desenvolupar llocs de comandament de nivell de cap de divisió o assimilats, queda subjecte en els aspectes relatius a horari, jornada de treball, especial dedicació i incentius, a allò que disposin les clàusules contractuals o acords de govern que regulin la seva relació de comandament amb el CatSalut.

Queda exclòs expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el personal directiu de nivell superior a cap de divisió.

Article 2

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'ens públic CatSalut.

Article 3

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del Conveni és el de la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2006, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2004, llevat de disposició en contra en el seu text articulat.

Article 5

Pròrroga

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'una anualitat, sempre que no s'hagi efectuat denúncia per a la seva revisió o rescissió amb un mínim de dos mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6

Procediment de denúncia

Qualsevol de les dues parts signants del Conveni podrà demanar-ne a l'altra part la revisió total o parcial, per escrit i amb un mínim de dos mesos d'antelació al venciment del termini inicial de vigència abans assenyalat o de qualsevol de les seves pròrrogues.

La part que formuli la denúncia haurà d'acompanyar una proposta concreta respecte dels punts i el contingut que compregui la revisió sol·licitada.

Efectuada la denúncia, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia, i s'establirà un calendari a l'efecte de determinar un programa de negociació.

Article 7

Prelació de normes

Les normes que es pacten en aquest Conveni regulen les relacions entre el CatSalut i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal, amb caràcter preferent i prioritari; sens perjudici d'allò pactat en contracte de treball individual, que mai podrà establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals o al mateix Conveni col·lectiu, ni contradir el dret necessari. Per a tot allò que no quedi expressat en aquest Conveni o en els contractes de treball individuals corresponents, caldrà atènyer-se, com a dret supletori, al que disposi la legislació laboral vigent.

Article 8

Vinculació a la totalitat

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

En el cas que l'autoritat laboral, en exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst en l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts acataran allò que s'estableixi per sentència ferma, sens perjudici de negociar les matèries anul·lades, tot i quedar la resta del Conveni en vigor, llevat que es tracti de matèries que afectin a condicions substancials de la relació de treball.

Article 9

Compensació i absorció

Les condicions econòmiques establertes en aquest Conveni, valorades en el seu conjunt i en còmput anual, compensaran i absorbiran les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que en sigui l'origen, la naturalesa, la denominació o la forma. El mateix criteri s'aplicarà pel que fa a la resta de les condicions de treball establertes prèviament.

Article 10

La coparticipació dels treballadors en l'empresa

La coparticipació dels treballadors en l'empresa CatSalut es vehicularà mitjançant els òrgans de representació unitària que la garanteixin.

A aquest efecte es crearan les comissions específiques que, a més a més de les que preveu aquest Conveni, es decideixin en el si de la Comissió Paritària.

Article 11

Comissió Paritària

En el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es constituirà una Comissió Paritària formada per tres vocals en representació dels treballadors que seran designats pels òrgans de representació unitària dels treballadors, i tres vocals en representació de la Direcció del CatSalut.

La presidència d'aquesta Comissió Paritària correspondrà semestralment a un dels seus membres que es designarà alternativament per part de la representació dels treballadors i per part dels representants de la Direcció del CatSalut.

Aquesta Comissió Paritària elaborarà les seves normes internes de funcionament i designarà com a secretari, amb veu però sense vot, un tècnic de la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern. La Comissió Paritària es reunirà, com a mínim, una vegada cada tres mesos i podrà constituir grups de treball específics per a l'estudi de temes concrets que es derivin del desplegament de les normes previstes en aquest Conveni. Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran per unanimitat.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) Vigilància i seguiment del compliment del Conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes del Conveni.
- c) A instància d'algunes de les parts intercedir i intentar conciliar, si escau.
- d) Arbitrar en aquelles qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar entre els treballadors i l'empresa.
- e) Totes aquelles funcions que puguin contribuir a una més gran eficàcia d'aquest Conveni, o que es derivi de les estipulacions d'aquest text.

Com a tràmit que serà anterior a qualsevol reclamació prèvia a la via jurisdiccional, les parts signants del Conveni s'obliguen a fer saber a la Comissió Paritària aquells dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que es puguin plantejar en relació amb la seva interpretació i aplicació, sempre que siguin de la seva competència de conformitat amb allò establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat.

Article 12

Organització del treball

De conformitat amb la legislació vigent, l'organització del treball és facultat exclusiva del CatSalut i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques dels àmbits administratius afectats per aquest Conveni, sens perjudici dels drets i facultats d'audiència, informació i participació reconeguts als treballadors i als seus representants d'acord amb l'ordenament vigent.

En el supòsits de reconversió o reestructuració de les seves unitats, el CatSalut elaborarà una memòria justificativa sobre les previsions i mesures que repercutixin sobre els llocs de treball amb la finalitat de mantenir la relació laboral amb el treballador mitjançant la redistribució d'efectius que podrà realitzar-se mitjançant:

- a) Mobilitats internes per acord entre el CatSalut i el treballador afectat. D'aquestes mobilitats, se'n donarà coneixement previ a la representació dels treballadors.
- b) Trasllats derivats de canvis d'adscripció de llocs entre diferents unitats.
- c) Concursos interns de canvi de destinació limitats exclusivament a personal fix de l'àmbit afectat.
- d) Supressió de llocs ocupats que es declari a amortitzar des del moment en què restin vacants.

En els supòsits que els processos de reconversió i reestructuració comportin l'adopció de mesures esmentades anteriorment, caldrà que el CatSalut doni als representants dels treballadors la informació justificativa de les mesures aplicables i de la nova estructura resultant de llocs de treball, com també de les garanties d'estabilitat dels treballadors en la seva relació laboral amb el CatSalut, i emprant, a aquest efecte, els procediments establerts en la legislació vigent.

TÍTOL PRIMER

De la relació individual de treball

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS D'INGRÉS I SELECCIÓ DE PERSONAL

Article 13

Principis generals

La selecció del personal del CatSalut s'efectuarà de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat com a garantia del contingut de l'article 103 de la Constitució. En el procés de selecció caldrà acreditar el coneixement de la llengua catalana, de conformitat amb allò que estableix la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística a Catalunya.

Article 14

Objecte

La selecció del personal s'adreçarà a l'assoliment de la idoneïtat i adequació de la persona al lloc de treball, i es valorarà la competència tècnica, els coneixements i les aptituds necessàries per desenvolupar el lloc de treball corresponent.

Article 15

Sistema de selecció

Els llocs de treball de la plantilla del CatSalut es proveiran, mitjançant convocatòria pública per resolució del director d'aquest ens, a través d'un sistema de selecció que constarà de les tres fases eliminatòries següents:

- a) Concurs de mèrits.
- b) Proves tècniques.
- c) Entrevista.

a) Fase de concurs de mèrits.

En aquesta fase es valoraran, sempre en funció del lloc de treball a proveir, els mèrits que acreditin els aspirants per serveis prestats al CatSalut en llocs de treball del mateix grup professional i les mateixes funcions que el lloc de treball objecte de la convocatòria, per serveis prestats en llocs similars del sector sanitari públic o privat, per serveis prestats en llocs similars de la resta del sector públic o privat, per cursos de formació adequats a l'àmbit funcional del lloc de treball, o bé per articles, treballs publicats i experiència com a docent en matèries relacionades amb el lloc de treball.

Per accedir a la fase de les proves tècniques caldrà assolir un mínim d'un 40% de la puntuació màxima per superar aquesta fase.

b) Fase de les proves tècniques.

La proves tècniques versaran sobre aquelles matèries que garanteixin un nivell de coneixements, d'aptituds i de competència adequats en relació amb el lloc de treball a desenvolupar.

Per accedir a la fase de l'entrevista caldrà assolir un mínim d'un 50% de la puntuació màxima per superar aquesta fase.

c) Fase d'entrevista

L'entrevista versarà sobre qüestions relatives al lloc de treball objecte de la convocatòria i sobre el currículum presentat per l'aspirant.

Caldrà assolir un mínim d'un 50% de la puntuació màxima per superar aquesta fase.

Article 16

Òrgans tècnics de selecció

Correspon a l'Àrea de Recursos la direcció, coordinació i organització dels processos selectius del CatSalut. Formaran part dels òrgans tècnics de selecció, en tots els casos, amb veu i vot, el president que serà el director de l'Àrea de Recursos o la persona en qui delegui; un vocal en representació de la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern; un vocal que serà el responsable de la unitat a la qual pertanyin els llocs convocats per a la seva provisió; un vocal en representació dels treballadors que serà designat pels òrgans de representació unitària dels treballadors, i un secretari que serà designat per la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern. També figurarà com a assessor de l'òrgan tècnic de selecció un lingüista i es podrà preveure la participació en la convocatòria d'assessors experts en selecció de personal o en l'àmbit funcional propi del lloc convocat. Aquests assessors podran, si escau, ser externs a l'organització.

L'Òrgan Tècnic de Selecció no podrà aprovar ni declarar que han superat el procés de selecció un nombre superior d'aspirants al de llocs de treball convocats.

L'Òrgan Tècnic de Selecció podrà disposar dels sistemes d'acreditació i de comprovació que consideri més escaients en cada cas i per a cada tipus de mèrits, i pot convocar els aspirants per precisar o ampliar aspectes concrets en relació amb els mèrits al·legats.

Article 17

Convocatòries

Les convocatòries dels processos selectius correspondran a llocs prèviament definits en la relació de llocs de treball (RLT), seran públiques i hauran de contenir, almenys, les circumstàncies següents:

- Denominació del lloc de treball.
- Dependència orgànica i/o funcional del lloc de treball.
- Grup professional.
- Funcions específiques pròpies del lloc de treball.
- Nivell retributiu assignat al lloc de treball.
- Requisits exigits per participar en la convocatòria.
- Proves selectives a realitzar.
- Mèrits susceptibles de valoració i barem aplicable.
- Temari sobre el que versaran les proves.
- Puntuació mínima exigida per poder accedir al lloc convocat.
- Termini de presentació de sol·licituds.
- Designació de l'òrgan tècnic de selecció.
- Localitat corresponent al lloc de treball convocat.

Article 18

Procediment

18.1. La sol·licitud per participar en els processos de selecció es formalitzarà en document normalitzat i s'haurà de presentar en el termini de 10 dies hàbils, comptadors a partir de la data de la publicació de la resolució de la convocatòria corresponent.

En tot cas, la sol·licitud s'haurà d'acompanyar dels documents que acreditin el compliment dels requisits exigits i els mèrits al·legats, en els termes que s'estableixin a la convocatòria.

18.2. Un cop finalitzat el termini de presentació de les sol·licituds, el director del CatSalut dictarà resolució en el termini màxim de deu dies, mitjançant la qual es faran públiques les llistes d'aspirants admesos i exclosos. Aquesta resolució indicarà, igualment, el termini concedit als aspirants per esmenar els defectes i, si escau, el lloc i la data de començament dels exercicis i l'ordre d'actuació dels aspirants.

18.3. Els òrgans tècnics de selecció faran públiques les puntuacions dels aspirants per a cadascuna de les fases del procés selectiu.

La resolució dictada pel director del CatSalut i les llistes amb les puntuacions dels aspirants es faran públiques en els taulers d'anuncis de la seu corporativa del CatSalut, i de la seu del CatSalut a les seves regions sanitàries.

Article 19

Adjudicació

Un cop finalitzat el procés de selecció, s'adjudicarà el lloc de treball a l'aspirant que, havent superat les tres fases del procés selectiu, hagi obtingut la major puntuació, tot sumant el resultat obtingut en les tres fases de què consta el procés selectiu.

Notificada l'adjudicació a l'aspirant, aquest l'haurà d'acceptar expressament. En cas contrari, el lloc de treball s'adjudicarà a l'aspirant que, havent superat el procés selectiu, el succeeixi en puntuació, i així consecutivament fins que hi hagi acceptació expressa per part d'un aspirant.

En el supòsit que cap dels aspirants que hagi superat el procés selectiu accepti expressament l'adjudicació del lloc de treball, aquest restarà vacant i s'haurà de tornar a convocar per a la seva provisió.

CAPÍTOL II

CONDICIONS DE TREBALL. CONTRACTACIÓ

Article 20

Contractació

1. L'ingrés al treball es podrà realitzar de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació que regula l'Estatut dels treballadors o de les disposicions que el complementen. El contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per una durada determinada. De conformitat amb la legislació laboral vigent, es podran formalitzar contractes de durada determinada en els supòsits següents:

- a) Quan es contracti el treballador per realitzar una obra o un servei determinat.
- b) Quan les circumstàncies d'acumulació de tasques ho exigeixin, els contractes podran tenir una durada màxima de 9 mesos, dins d'un període de 12 mesos.
- c) Quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

2. Quan les circumstàncies o necessitats ho requereixin es podran celebrar contractes a temps parcial i contractes per a treballadors disminuïts, d'acord amb les disposicions legals vigents i en compliment d'allò establert en l'art. 25 d'aquest Conveni, respectivament. En els supòsits de reducció de jornada previstos en el conveni es poden fer contractes a temps parcial per cobrir la part de la jornada no treballada.

3. Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, com també el grup i nivell professional per al qual es contracta el treballador. En cas contrari, aquests contractes esdevindran nuls.

4. El CatSalut orientarà la seva política de contractació a limitar el nombre de contractes temporals, exclosos els de substitució de treballadors amb reserva del lloc de treball, fins al 10% del nombre de contractes concertats per temps indefinit, i garantirà l'adequat compliment dels acords de govern vinculants per al CatSalut en matèria de política general de contenció de despesa de capítol I aplicables al conjunt de l'Administració de la Generalitat.

Article 21

Borsa de treball

Els contractes temporals per a la substitució de treballadors amb dret a la reserva de lloc de treball o per a la cobertura de llocs de treball vacants, fins que es pugui convocar el corresponent procés selectiu, s'hauran de subscriure amb les persones inscrites en la borsa de treball, constituïda a aquests efectes pel CatSalut, llevat que cap de les persones inscrites reuneixi els requisits d'adequació al perfil del lloc de treball.

La borsa de treball s'ha d'integrar per:

- a) Les persones que s'hagin presentat a les proves d'aptitud de qualsevol convocatòria pública de selecció de personal del CatSalut, que no hagin obtingut plaça.
- b) Les persones que hagin sol·licitat la seva inscripció en la borsa de treball.

La base de dades de la borsa de treball contindrà com a mínim la informació següent:

- Dades identificatives (nom, cognoms, adreça, telèfon, etc.).
- Data d'entrada del currículum en la borsa de treball per primera vegada.
- Data d'actualització del currículum.
- Relació laboral amb el CatSalut: llocs i període de temps treballat.
- Experiència professional.
- Formació.

Aquesta base de dades serà gestionada per la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern, la qual ha de trametre trimestralment informació actualitzada als representants dels treballadors sobre la composició de la borsa de treball i sobre els llocs de treball que s'hagin de cobrir amb personal temporal.

La inscripció en la borsa de treball s'haurà de renovar anualment. Tanmateix, les persones inscrites podran en qualsevol moment modificar les seves dades personals o les incloses en el seu currículum, mantenint en tot cas, la data d'antiguitat.

Els representants dels treballadors seran informats puntualment dels llocs de treball que s'hagin de cobrir mitjançant la borsa de treball. En aquests casos se seleccionaran els currículums que més s'adeqüin a les funcions del lloc de treball a cobrir, ordenats per ordre d'antiguitat, i d'acord amb els criteris següents:

- a) Persones que hagin superat les proves d'aptitud d'una convocatòria.
- b) Persones que hagin prestat serveis prèviament al CatSalut.
- c) Persones que formin part de la borsa de treball i que no estiguin incloses en els supòsits a) o b).

La selecció de la persona més adequada per cobrir la vacant o substitució que es produeixi es realitzarà per un comitè de valoració format per representants de la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern, o pel responsable de suport operatiu en el cas de les regions sanitàries, o persona en qui deleguin, i per un membre dels òrgans de la representació unitària dels treballadors. Un membre de la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern, o de la unitat responsable del suport operatiu, en el cas de les regions sanitàries, actuarà com a secretari.

Article 22

Situació d'incompatibilitat

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, i que el seu incompliment pot suposar la rescissió del contracte, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària que podria deduir-se en l'altre lloc de treball que hagi ocupat el treballador.

Article 23

Període de prova

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral indefinit haurà de superar en cada cas els terminis de prova següents:

- Treballadors del grup tècnic: fins a 4 mesos
- Treballadors del grup administratiu i d'oficis: fins a 2 mesos
- Treballadors del grup auxiliar de serveis: 15 dies

Per al personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral temporal el termini de prova que haurà de superar s'adaptarà a la durada prevista pel contracte corresponent:

- Treballadors del grup tècnic: fins al 20% de la durada total prevista pel contracte.
- Treballadors del grup administratiu i d'oficis: fins al 10% de la durada total prevista pel contracte.
- Treballadors del grup auxiliar de serveis: fins al 10% de la durada total prevista pel contracte.

Durant aquest termini, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla d'idèntic grup professional, així mateix durant aquest període qualsevol de les parts pot rescindir la relació de treball sense necessitat de preavís. Quan el CatSalut estimi que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió els representants dels treballadors.

Els treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat als efectes de compliment del període de prova.

Article 24

Preavís en el cessament voluntari

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho al CatSalut amb l'antelació següent:

- Treballadors del grup tècnic: 1 mes
- Treballadors del grup administratiu i d'oficis: 15 dies
- Treballadors del grup auxiliar de serveis: 8 dies

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit. La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte en la seva liquidació final de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

Article 25

Integració en el treball

Per complir els principis d'integració en el treball establerts per la Llei de l'Estat 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids, i pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i amb la finalitat que el 2% de la plantilla orgànica de l'Administració de la Generalitat sigui cobert per persones amb disminució, es garanteix un percentatge de reserva de places del 5% per als disminuïts, d'acord amb el que estableix l'article 28 de la Llei 6/2004, de 16 de juliol, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2004.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni vetllarà per l'estricta compliment de l'esmentada reserva.

CAPÍTOL III

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 26

Relació de llocs de treball

Els llocs de treball que componen la plantilla laboral del CatSalut seran inclosos en la relació de llocs de treball (RLT) que inclourà la informació bàsica sobre les característiques de cada lloc i la seva valoració retributiva amb indicació del grup professional i nivell que els corresponguin, i titulació acadèmica que en el seu cas es requereixi i la necessitat de realitzar un horari específic o diferent al que es fixi amb caràcter general per a tots els treballadors del CatSalut.

S'exclouen de l'RLT els llocs directius de nivell superior al de cap de divisió i els de caràcter eventual.

L'RLT serà pública i es donarà coneixement de totes les modificacions a la representació dels treballadors. La publicitat de l'RLT es farà mitjançant la intranet corporativa del CatSalut o per qualsevol altre mitjà d'accés per a tots els treballadors. Anualment, si s'han produït modificacions, s'haurà de realitzar l'actualització de l'RLT en el mitjà de publicació emprat.

El CatSalut establirà un procediment de revisió de les descripcions i valoracions de llocs de treball que, en funció de les disponibilitats pressupostàries del moment, permeti aplicar econòmicament les modificacions dels llocs de treball en un termini no superior a un any des de la seva presentació a la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern.

Les propostes de valoració seran formulades per un comitè de valoració integrat per personal tècnic amb formació necessària en la metodologia valorativa de llocs de treball. Entre ells hi haurà un representant dels treballadors, que serà un membre del Comitè d'Empresa o un delegat de personal o persona que aquests designin, que actuarà amb els mateixos drets i deures que la resta de membres.

Article 27

Llocs de treball de jornada parcial

En l'RLT podran incorporar-se llocs de treball de nova creació en règim de jornada parcial amb indicació de la que tinguin assignada, com també de la retribució proporcional a la jornada a temps complet.

Article 28

Classificació professional. Criteris generals

El personal del CatSalut es classifica en grups funcionals i nivells professionals en atenció a les funcions que es desenvolupen i de conformitat amb les definicions que es detallen en els articles següents.

L'estructura professional que es defineix té per objecte aconseguir una organització racional i eficient dels recursos humans.

Article 29

Grups funcionals

El personal del CatSalut es classifica en els grups funcionals següents:

- Tècnic
- Administratiu i d'oficis
- Auxiliari de serveis

Article 30

Grups professionals

D'acord amb les característiques dels llocs de treball que desenvolupen, el personal del CatSalut es classifica en els sis grups professionals següents:

- a) Tècnic –1
- b) Tècnic - 2
- c) Tècnic - 3
- d) Administratiu i d'oficis - 4
- e) Administratiu i d'oficis - 5
- f) Auxiliar de serveis - 6

Article 31

Factors determinatius dels grups professionals

Els factors que determinen la classificació de cadascun dels grups professionals són els següents:

- a) Autonomia. Valora el nivell de subjecció del lloc de treball a directrius i normes per a l'execució de la funció que es desenvolupa.
- b) Responsabilitat. Valora el grau d'influència sobre els resultats de la funció desenvolupada.
- c) Coneixements. Valora la formació bàsica i/o específica necessària per poder desenvolupar correctament la funció encomanada.
- d) Complexitat. Valora el grau d'integració del conjunt de factors abans esmentats per a l'execució de les funcions pròpies del lloc de treball.

Article 32

Característiques dels grups professionals

Grup professional tècnic – 1

Correspon a aquells llocs de treball que, en general, integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un grau ampli d'autonomia professional i es controlen en base a objectius i resultats. En general comporten un grau de comandament o de responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic, amb supervisió, control i coordinació de les activitats que s'hi desenvolupen. Requereixen titulació universitària de llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb la relació de llocs de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic.

Grup professional tècnic – 2

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen un ampli nivell de coneixements tècnics en relació amb àmbits específics que estan orientats a col·laborar en les anàlisis tècniques i a aportar elements per a la presa de decisions. Es desenvolupen amb un notable grau d'autonomia i van lligats directament a l'assoliment d'objectius concrets. Requereixen titulació universitària de llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb la relació de llocs de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic.

Grup professional tècnic – 3

Correspon a aquells llocs de treball que requereixen uns nivells de coneixements tècnics adequats per gestionar processos predeterminats i amb capacitat per integrar els seus resultats dins de projectes més amplis o de procediments lligats a objectius propis d'àmbits funcionals específics. El seu nivell d'autonomia professional es limita al marc procedimental dins el qual despleguen la seva funció. Requereixen titulació universitària de diplomada, mestre, arquitecte tècnic, enginyer tècnic o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb la relació de llocs de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic.

Grup professional administratiu i d'oficis – 4

Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i procediments administratius amb responsabilitat sobre la seva execució o que coordinen des del vessant administratiu les activitats d'àmbits o unitats funcionals concretes. Així mateix, poden desenvolupar activitats estandarditzades de tractament de dades necessàries per a l'execució de projectes més amplis o actuar sobre àmbits de suport logístic i manteniment d'instal·lacions per als quals es requereix una qualificació professional especial. Requereixen titulació acadèmica de batxiller (batxillerat LOGSE o BUP), tècnic superior (cicles formatius de grau superior), tècnic especialista (FP de segon grau) o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb la relació de llocs de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic.

Grup professional administratiu i d'oficis – 5

Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions administratives bàsiques, o de manteniment d'instal·lacions i suport logístic, que es realitzen sota instruccions específiques i precises o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats. Requereixen titulació acadèmica a nivell de graduat en educació secundària (ESO), de tècnic (cicles formatius de grau mig), de graduat escolar (EGB), de tècnic auxiliar (FP de primer grau), o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

Grup professional auxiliar de serveis – 6

Correspon a aquells llocs de treball que executen operacions bàsiques de suport a l'activitat de l'organització d'acord amb instruccions directes i concretes o sota mètodes de treball objectius i estandarditzats. Requereixen un nivell de formació bàsic equivalent al certificat d'escolaritat.

Article 33

Equivalències de titulacions

Les equivalències de titulacions de l'article anterior s'entenen referides a les titulacions LOGSE i anteriors. A efecte de promoció interna també es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit anteriorment a la finalització del curs 1975/76 i el títol de graduat escolar.

CAPÍTOL IV

SISTEMA RETRIBUTIU

Article 34

Principis generals

El sistema retributiu del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es fonamenta en els principis generals següents:

- Equitat retributiva.
- Millora de la qualitat i l'eficiència del funcionament del CatSalut.
- Coherència amb l'entorn socioeconòmic de Catalunya.

Els objectius específics que es pretenen assolir amb el desenvolupament del sistema retributiu són els següents:

- Individualitzar les característiques retributives dels llocs de treball.
- Fomentar la responsabilització individual i col·lectiva en la consecució dels objectius establerts en el Pla estratègic del CatSalut.
- Potenciar el treball en equip per al desenvolupament de les funcions i projectes del CatSalut.
- Augmentar la participació i implicació del personal en els objectius del CatSalut.

Article 35

Estructura salarial

Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran integrades pels conceptes següents:

1. Retribucions bàsiques
2. Complementos salarials
 - 2.1. Complement de lloc de treball
 - 2.2. Complement de comandament
 - 2.3. Complement personal d'antiguitat
 - 2.4. Complement personal de carrera
 - 2.5. Complement personal de conveni
 - 2.6. Complement de compensació per encàrrec de funcions
3. Pagues extraordinàries
4. Retribució variable

Les retribucions bàsiques i els complementos salarials s'abonaran mensualment.

Article 36

Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques comprenen el salari base que es percep d'acord amb la pertinença al grup professional que correspongui i, per tant, constitueix la retribució mínima de cada grup professional.

Article 37

Complement de lloc de treball

El complement de lloc de treball, la quantia del qual està en funció del nivell assignat al lloc de treball en l'RLT, té caràcter funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i de les funcions pròpies del lloc de treball.

Article 38

Complement de comandament

El complement de comandament remunera l'exercici efectiu de llocs de treball que d'acord amb l'RLT són considerats de comandament i que comporten responsabilitat sobre un àmbit funcional específic.

Article 39

Complement personal d'antiguitat

El complement personal d'antiguitat per cada tres anys de prestació complets s'abonarà a partir del primer mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. Es reconeix a efecte de còmput de temps treballat, l'antiguitat en altres organismes de l'Administració pública.

Article 40

Complement personal de carrera

El complement personal de carrera té per objecte retribuir el nivell d'experiència, habilitats, coneixements i resultats assolits pel treballador en un determinat lloc de treball sota criteris de promoció horitzontal. S'estructura en dos trams per cada grup professional, és incompatible amb la percepció de retribució variable o incentius a la productivitat, amb el complement de comandament, i no té caràcter consolidable. La quantia d'aquest complement, que es meritara per catorze pagues, és la que s'estableix en la taula annexa d'aquest conveni.

La Comissió Paritària de carrera professional, formada per la representació dels treballadors i de l'empresa, té com a finalitat la determinació dels criteris per a l'acreditació de la carrera professional a través d'un procediment que estableix els requisits, la periodicitat i els òrgans i els criteris d'avaluació. En tot cas, l'accés dels treballadors al sistema de carrera serà voluntari.

Una vegada assolit el primer tram de carrera de tots els grups professionals, es procedirà al desplegament del segon tram de carrera.

Article 41

Complement personal de conveni

El personal que percebi retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball en l'RLT, podrà voluntàriament sol·licitar l'adequació a l'estructura retributiva prevista en aquest Conveni, pel que fa al sou base i els complements, d'acord amb la valoració del seu lloc en l'RLT.

En aquests casos, la diferència entre la retribució percebuda per l'interessat i la prevista en l'RLT s'imputarà al complement personal de conveni que només s'absorbirà en els supòsits d'accés a llocs de nivell i retribució superior.

Article 42

Complement de compensació per encàrrec de funcions

El complement de compensació per encàrrec de funcions té per objecte retribuir la diferència de sous base quan es produeixi un encàrrec de funcions d'un lloc de treball pertanyent a un grup professional superior que correspongui a un altre treballador amb reserva de lloc, o bé quan es cobreixi per lliure designació o amb caràcter no definitiu.

Article 43

Pagues extraordinàries

Tot el personal percebrà dues pagues extraordinàries, cadascuna per l'import mensual sencer de les retribucions bàsiques i els complements salarials. Aquestes dues gratificacions extraordinàries s'acreditaran per períodes semestrals que es computaran de desembre a maig i de juny a novembre.

Article 44

Retribució variable

Sens perjudici del manteniment de les retribucions variables del personal que ja les tingui previstes contractualment en l'entrada en vigor d'aquest Conveni, és voluntat del CatSalut avançar cap a la introducció de sistemes de retribució variable vinculada a l'assoliment d'objectius prèviament definits, com també l'especial rendiment, interès o iniciativa en el desenvolupament del lloc de treball. Aquesta part salarial té el caràcter de no consolidable i podrà variar periòdicament.

A aquest efecte es crearà una comissió paritària formada per la representació dels treballadors i de l'empresa amb la finalitat d'estudiar la implementació i criteris d'aplicació d'aquesta part variable, la qual preveurà un nivell d'agregació individual, d'equip o mixt.

Els criteris per a l'aplicació, la valoració i la retribució de la part salarial variable resultant per a cada lloc de treball seran de coneixement públic per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. Les quantitats percebudes en termes anuals en concepte de retribució variable mai no podran ultrapassar el 10% de la retribució anual bruta establerta en l'RLT per al lloc de treball, ni excedir en el seu conjunt dels límits pressupostaris establerts.

Article 45

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions per serveis extraordinaris, que han de ser concedides dins els crèdits assignats a aquesta finalitat, tenen caràcter excepcional i només poden ser reconegudes per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, i en cap cas no en pot ser fixa la quantia ni periòdic el guany.

Article 46

Incrementos salarials

Els increments retributius per a l'any 2004 i següents anys de vigència del Conveni seran els màxims establerts per al personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei de pressupostos, i seran directament d'aplicació, de manera proporcional, sobre les retribucions establertes per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. Les taules retributives de l'any 2004 són les que figuren en l'annex 1 d'aquest Conveni.

En cas que s'estableixin per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya millores addicionals a l'increment retributiu anual establert per la Llei de pressupostos, la Comissió Paritària prevista a l'article 11 d'aquest Conveni pactarà els increments necessaris als efectes d'assegurar una actuació proporcionalment equivalent a l'increment salarial global que en resulti per a l'esmentat personal, en cadascun dels anys de vigència del present Conveni.

Article 47

Hores extraordinàries

1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible. La realització de les hores extraordinàries proposades té caràcter voluntari pel treballador, llevat de circumstàncies objectives i excepcionals que exigeixin la seva realització. No obstant això, estan exempts de l'obligatorietat de realitzar aquestes hores els treballadors que acreditin que els suposaria un greu perjudici per motius familiars o d'estudis.

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball establerta en aquest Conveni.

3. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici del seu pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

4. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de descans sempre que les necessitats del servei ho permetin dins els quatre mesos següents a la seva realització. El descans compensatori es farà d'acord amb les equivalències següents:

a) 1 hora extraordinària es compensarà amb 1 hora 30 minuts de descans en jornada ordinària.

b) 1 hora extraordinària festiva o nocturna (de 22h a 6h) es compensarà amb 1 hora 45 minuts de descans en jornada ordinària.

El treballador i el cap de la seva unitat, de mutu acord, decidiran quan es fa efectiu el descans compensatori.

5. No obstant això, quan no sigui possible la compensació horària, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament d'acord amb les quantitats que figuren en la taula annexa a aquest Conveni.

Article 48

Dietes i desplaçaments

Pels viatges i desplaçaments que, per necessitats del servei o encàrrec del CatSalut, hagin de efectuar els treballadors fora de la localitat on es trobi ubicat el seu centre de treball, se'ls hauran d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les normes i el procediment que fixa el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions.

CAPÍTOL V

TEMPS DE TREBALL

Article 49

Jornada ordinària

S'estableix com a jornada laboral ordinària la de trenta-set hores i mitja setmanals, tot i ser la tendència a avançar cap a una jornada laboral ordinària de trenta-cinc hores setmanals, en la mesura que així s'estableixi pel conjunt de centres i establiments de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta jornada es desenvoluparà, llevat de les excepcions que s'estableixin per necessitats del servei degudament justificades, en els dos horaris de referència que s'especifiquen tot seguit:

Horari partit

Aquest horari es realitzarà de dilluns a divendres, de conformitat amb les especificacions que tot seguit es relacionen, i amb la possibilitat de descansar el divendres a la tarda.

Horari de permanència obligatòria:

- Al matí, de les 9 h fins a les 13.45 h.
- A la tarda no es pot entrar més tard ni sortir abans de les 16.30 h.
- Entre la sortida del matí i l'entrada de la tarda, cal fer una pausa mínima de 45 minuts.

Horari flexible:

- Al matí, de les 8.15 h fins a les 9 h.
- A la tarda, fins a les 19 h.

En el supòsit que s'opti per descansar la tarda de divendres, el temps que es deixi de treballar, caldrà recuperar-lo prèviament durant la mateixa setmana, en les franges previstes d'horari flexible.

En tot cas, els treballadors amb fills menors de 12 anys podran optar per entrar a treballar una hora abans o mitja hora després de les 9 h, de manera que el temps que treballin abans de les 9 h, i el temps que deixin de treballar entre les 9 h i les 9.30 h, es compensarà en el període d'horari flexible que s'estableix en aquest horari. Els treballadors que facin aquesta opció no estaran subjectes a les limitacions que s'estableixen per a l'entrada al matí i la sortida a la tarda. En el cas que dos cònjuges o membres d'una parella de fet tinguin dret a optar-hi, només un d'ells podrà efectuar l'opció.

Horari continuat

Aquest horari es realitzarà mitjançant la permanència obligada del personal de les 8 a les 15 hores, de dilluns a divendres. Les 2 hores i 30 minuts restants de jornada es treballaran ininterrompudament, entre les 16 h i les 19 h del dimarts.

No obstant això, el personal que realitzi aquest horari podrà optar per començar la seva jornada diària fins a 30 minuts després de l'inici de l'horari de permanència obligada, supòsit en què el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar, diàriament, un cop finalitzada la jornada de treball.

El personal podrà optar entre l'horari partit i l'horari continuat de conformitat amb els criteris i el procediment que, a aquest efecte, s'estableixin per la Direcció del CatSalut.

Qualsevol modificació de l'opció efectuada s'haurà de comunicar en el període comprès entre l'1 de juliol al 31 d'agost, i amb efectivitat a partir del 16 de setembre.

Article 50

Tardes festives

Les tardes anteriors a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'Any, Reis, la festa major local i la tarda de Sant Jordi, només es mantindran els serveis essencials que seran determinats per la Direcció del CatSalut a proposta dels directors de les àrees o regions sanitàries corresponents. Aquestes tardes tindran caràcter de no recuperables.

Per al còmput setmanal de la jornada ordinària, les tardes festives equivalen a 2 hores i 30 minuts per a l'horari partit i l'horari continuat, i modificacions horàries previstes a l'article 52, i a 2 hores per a la jornada d'estiu, sens perjudici de les equivalències proporcionals en els supòsits de reducció de jornada.

Article 51

Jornada d'estiu

Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre, la jornada de treball efectiva serà de trenta-cinc hores setmanals, a realitzar en jornada contínua des de les 8 h fins a les 15 h. Per necessitats del servei degudament justificades, es podrà efectuar aquest horari d'una altra manera i, si escau, s'establiran les corresponents compensacions a l'efecte de no superar les trenta-cinc hores setmanals.

Durant aquest mateix període de temps, també es reduirà proporcionalment la jornada de treball efectiva dels treballadors que gaudeixin d'una reducció de jornada.

Article 52

Horaris específics

En aquelles unitats, oficines de registre, atenció i/o informació al públic en què, per tal de garantir una adequada cobertura dels serveis, sigui necessari realitzar un horari especial diferent al que, amb caràcter general, es fixa per a tots els treballadors del CatSalut, s'establiran horaris específics adequats a la funció del lloc de treball, els quals es podran fer constar en els contractes de treball corresponents.

El personal laboral del CatSalut tindrà dret a la modificació de l'horari que es fixi amb caràcter general, sense reducció de jornada i sempre que no sigui per desenvolupar una altra activitat remunerada, la qual podrà sol·licitar en els supòsits següents:

- a) Per tenir cura, per raó de guarda legal, d'un infant de menys de dotze anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda.
- b) Per cursar estudis, degudament justificats amb la presentació de la matrícula o inscripció, per a períodes anuals renovables prèvia acreditació d'aprofitament i assistència.
- c) Per participar en tasques de voluntariat social, en organitzacions de cooperació i solidaritat, per períodes definits per causes concretes i degudament acreditades.
- d) Per incapacitat física, psíquica o sensorial del treballador, que no impedeixi el normal desenvolupament de les seves funcions, prèvia acreditació mitjançant informe mèdic.
- e) Per incapacitat física, psíquica o sensorial del cònjuge, parella de fet o persona amb convivència, o del pare o de la mare del treballador o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, prèvia acreditació mitjançant informe mèdic.
- f) Els majors de 60 anys.

Les adequacions horàries s'hauran de desenvolupar en la franja horària compresa entre les 8 h i les 19 h. En cas que l'adequació comporti la realització d'horari partit, la pausa mínima a realitzar entre el període de matí i el de tarda serà de 30 minuts.

Llevat del supòsit previst a l'apartat a), les modificacions horàries es podran atorgar per períodes no superiors a un any, que en tot cas, seran renovables i caldrà que siguin informades favorablement pels responsables de les diferents unitats, i seran autoritzades, si escau, per la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern. Excepcionalment podran adreçar-se directament a la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern que sol·licitarà el vistiplau a la unitat corresponent amb caràcter previ a la seva autorització. Quan l'informe del responsable de la Unitat no sigui favorable se n'informarà la representació dels treballadors.

Excepcionalment, també es podrà autoritzar la modificació de l'horari per malaltia greu del cònjuge, parella de fet o persona amb qui convisqui, o del pare o de la mare del treballador, sempre per períodes inferiors a sis mesos, que podran ser renovables, i que, prèvia la presentació de l'informe mèdic corresponent, hauran de ser informats favorablement per la Comissió Paritària d'aquest Conveni. Aquest supòsit excepcional també podrà ser sol·licitat pel treballador per motius de salut, i sempre que adjunti l'informe mèdic corresponent.

Mitjançant acord escrit amb els representants dels treballadors es fixaran els criteris de distribució diària i de control del compliment de l'horari. En qualsevol cas, el control horari permetrà l'acumulació mensual de temps de treball.

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de 48 hores continuades, aquest descans es gaudirà el dissabte i el diumenge.

Article 53 **Reducció de jornada**

El personal laboral del CatSalut tindrà dret a la reducció de jornada sempre que no sigui per desenvolupar una altra activitat remunerada, i es podrà autoritzar per un mínim de mitja hora i fins a un màxim de la meitat de la jornada en els supòsits següents:

- a) Per tenir cura d'un infant, per raó de guarda legal, de menys de dotze anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda.
- b) Per cursar estudis, degudament justificats amb la presentació de la matrícula o inscripció, per a períodes anuals renovables prèvia acreditació d'aprofitament i assistència.
- c) Per participació en tasques de voluntariat social, en organitzacions de cooperació i solidaritat, per períodes definits per causes concretes i degudament acreditades.
- d) Per incapacitat física, psíquica o sensorial del cònjuge, parella de fet o persona amb qui convisqui, o del pare o de la mare del treballador, prèvia acreditació mitjançant informe mèdic.
- e) Per incapacitat física o psíquica d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, sense que sigui necessària la convivència.
- f) Amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també podran demanar la reducció de jornada aquells treballadors que tinguin a càrrec directe seu un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi d'una especial dedicació.
- g) Els majors de 60 anys.

La jornada reduïda comportarà en tots els casos la reducció proporcional de les retribucions, llevat del cas que es demani per als supòsits previstos als anteriors apartats a), d) i e), en aquests supòsits les retribucions es reduiran un 4% per cada mitja hora que es redueixi la jornada de treball.

Amb excepció del supòsit previst en l'apartat a), la reducció de jornada es podrà autoritzar per períodes no superiors a un any que, en tot cas, seran renovables. Quan es sol·liciti per als supòsits previstos a l'apartat d) i e) la reducció de jornada es deixarà sense efectes en el moment que cessi la causa que va motivar la seva autorització.

Per a l'autorització de la reducció de jornada en els supòsits previstos als apartats b), c) i g) és imprescindible l'informe favorable previ del responsable de la unitat corresponent.

El personal contractat a jornada completa que sol·liciti i li sigui autoritzada la reducció de jornada, retornarà al règim de jornada completa un cop acabi el termini pel qual s'ha concedit la llicència. El temps de serveis prestats en jornada reduïda o a temps parcial es computarà a efecte d'antiguitat, si bé serà tingut en compte als efectes de l'acreditació de retribucions variables amb criteris de proporcionalitat en relació amb els llocs a jornada completa.

La reducció de jornada prevista als apartats a), d), e) i f) constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa unitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la unitat.

Excepcionalment, també es podrà sol·licitar la reducció de jornada per malaltia greu del cònjuge, parella de fet o persona amb qui convisqui, o del pare o de la mare del treballador, sempre per períodes inferiors a sis mesos, que podran ser renovables, i que, prèvia la presentació de l'informe mèdic corresponent, hauran de ser informats favorablement per la Comissió Paritària d'aquest Conveni. Aquest supòsit excepcional també podrà ser sol·licitat pel treballador per motius de salut, i sempre que adjunti l'informe mèdic corresponent.

En cas que la reducció de jornada comporti la realització d'horari partit, la pausa mínima a realitzar entre el període de matí i el de tarda serà de 30 minuts.

La concreció horària, i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada, prevista als apartats a), d), e) i f), correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 54

Especificitats de la reducció de jornada per guarda legal

Els supòsits de reducció de jornada per raó de guarda legal tenen les especificitats següents:

a) En el supòsit de reducció de fins a un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, cal presentar la sol·licitud a partir del moment de reincorporació al treball després del permís per maternitat regulat a l'article 71 del Conveni.

b) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció de fins a un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís regulat a l'article 71 del Conveni.

El règim retributiu establert pels apartats a) i b) és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada prevista pel Conveni.

En cas que dues persones que presten els seus serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret a la reducció de jornada prevista en aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

En el supòsit que la reducció de jornada afecti, per raó del comandament del treballador que la gaudeix, el rendiment d'altres treballadors del CatSalut, s'hauran de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

La concessió de les reduccions de jornada regulades en aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Article 55

Reducció de la jornada per interès particular

El treballador pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada per un mínim de mitja hora i fins a un màxim de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud, el treballador hi concretarà la forma en què desitja que sigui aplicada la reducció de jornada sobre el seu horari.

La concessió de la reducció de la jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis, degudament justificades, i és subjecta al règim que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Quan dos o més treballadors de la mateixa unitat sol·licitin reducció de jornada, i sigui necessari limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta unitat, tindrà prevalença la sol·licitud del treballador que es fonamenti en algun dels supòsits previstos a l'article 53.

Article 56

Mitjans de control

Cada treballador és responsable del compliment efectiu de la seva jornada de treball, com a norma general caldrà completar obligatòriament la jornada mínima teòrica de cada mes natural. El control de presència s'efectua bé mitjançant rellotges de control, amb targeta magnètica individualitzada, o bé mitjançant els sistemes alternatius que s'estableixin en les unitats o dependències on no es disposi de rellotge.

Queden subjectes al control de presència l'entrada i la sortida al començament i a la finalització de la jornada laboral, i totes les sortides que es produeixin dins l'horari laboral, siguin pel motiu que siguin.

Els caps directes de les diferents unitats i centres directius han de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal que hi tinguin adscrit.

La Divisió de Recursos Humans i Règim Intern i les unitats de suport operatiu de les regions sanitàries facilitaran la informació necessària respecte de les faltes de puntualitat i de les absències injustificades, les quals podran ser objecte de les actuacions oportunes, si és el cas per via disciplinària, d'acord amb el previst al capítol XI d'aquest Conveni.

Article 57

Justificació d'absències

Les absències durant la jornada establerta només es podran produir per raons del servei que hagin estat prèviament autoritzades, durant la pausa de vint minuts o per raons d'urgència inexcusable que serà justificada davant del cap de la unitat orgànica corresponent.

Les absències, faltes de puntualitat i de permanència en què s'al·leguin causes de malaltia o incapacitat s'hauran de justificar per l'interessat als seus superiors, que ho notificaran a la unitat de personal corresponent i podran ser comprovades per la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern.

La presentació dels comunicats de baixa per malaltia o accident expedits pel facultatiu competent serà obligatòria des del moment que es produeixi el fet causant i, en cas de no ser possible, no més tard del quart dia de malaltia.

L'obligatorietat de presentació dels comunicats de baixa, com dels seus models corresponents i dels comunicats de confirmació, s'ajustarà al que estableix el règim general de seguretat social al qual es troben acollits els treballadors del CatSalut.

Trimestralment la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern elaborarà un informe sobre absentisme que serà traslladat a la representació dels treballadors.

Article 58

Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes és de 23 dies laborables per cada any complet de prestació de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a un any. A aquest efecte, els períodes de vacances es meritiran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

Amb caràcter general, les vacances hauran de gaudir-se entre el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre en un sol període o en dos. Si per necessitats del servei, degudament justificades, cal que un treballador gaudeixi de les vacances fora del període normal, la durada d'aquestes s'incrementarà a 28 dies laborables. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període normal a petició pròpia.

La planificació anual de les vacances la realitzarà la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern, després de la consulta als representants dels treballadors. Aquesta planificació es comunicarà als treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, s'aplicarà allò que disposa l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, o els criteris que es puguin determinar a nivell de pacte d'empresa.

Article 59 Permisos

Tot el personal, sempre que avisi amb la màxima antelació possible i justifiqui la seva petició quan escaigui, tindrà dret als permisos retribuïts i no recuperables següents:

- a) Per raó de matrimoni o unió de fet, el treballador tindrà dret a una llicència de 15 dies naturals. L'acreditació documental de la unió de fet s'haurà de realitzar mitjançant certificat de la inscripció en un registre de parelles de fet, o certificat notarial, si així s'ha formalitzat la unió. Si no és el cas, s'haurà d'aportar certificat de convivència, juntament amb una declaració jurada del treballador.
- b) Pel naixement o adopció d'un fill 5 dies, o bé 6 dies en el cas d'hospitalització de la mare.
- c) Per la mort d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, 3 dies, o fins a 4 dies quan el succés es produeixi en una localitat diferent a la de residència habitual.
- d) Per accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat fins a 4 dies.
- e) Per traslladar-se de domicili 4 dies feiners.
- f) Per concursar a exàmens finals en centres oficials: 1 dia per assignatura i convocatòria durant el curs acadèmic, i el temps indispensable per assistir-hi quan es tracti d'exàmens parcials.
- g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.
- h) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: el temps indispensable per assistir-hi.
- i) El treballador amb un fill natural o adoptat de menys de 9 mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions o bé es podrà reduir la jornada en una hora. Si el pare i la mare treballen al CatSalut, només un d'ells podrà exercir aquest dret. En el cas de part múltiple, aquest permís d'absència diària del treballador serà de dues hores.
La concreció horària, i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.
- j) 80 hores anuals per assumptes personals sense justificació, o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat és inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada. Els permisos per assumptes personals es podran acumular amb les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei.
- k) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.
- l) Assistència a consultes i proves mèdiques. S'estableixen els permisos retribuïts següents:
 - l.1) Per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del treballador com dels seus fills menors. No tindran altra limitació que les derivades del comprovant mèdic corresponent, la presentació del qual serà imprescindible per continuar gaudint d'aquest règim de permisos.
 - l.2) Es disposarà fins a 50 hores/any de permís retribuït per acompanyar a consultes o proves mèdiques a la resta de familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat, quan sigui imprescindible per raó del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica, sensorial o d'edat. Caldrà acreditar-ho suficientment amb la presentació del comprovant mèdic, el qual serà imprescindible per continuar gaudint d'aquest règim de permisos.
- m) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador o treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare. En cas que el pare i la mare prestin llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, només en pot gaudir un d'ells. Això no obstant, aquest dret pot ser exercit pel pare i la mare alternativament mentre es mantingui el fet causant.
- n) Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En cas que el pare i la mare prestin llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, només en pot gaudir un d'ells. Això no obstant, aquest dret pot ser exercit pel pare i la mare alternativament mentre es mantingui el fet causant.

En els casos en què es concedeixi a un treballador amb comandament algun dels permisos previstos als apartats m) i n), i que el gaudiment d'aquest permís afecti el rendiment d'altres treballadors del CatSalut, s'hauran de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

Els dies de permís que es preveuen en els apartats b) , c) i d) d'aquest article es podran utilitzar dins el termini de deu dies a partir del succés, a voluntat del treballador.

Article 60 **Llicències**

a) Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència queda subordinada a les necessitats del servei.

b) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

CAPÍTOL VI

MOBILITAT

Article 61 **Principis generals**

La Direcció del CatSalut en exercici de la seva potestat d'organització farà ús de la facultat per decidir el canvi de lloc de treball dels treballadors, com a mesura de flexibilització de la relació laboral i sempre procurant causar el mínim perjudici als treballadors.

L'exercici d'aquesta potestat d'organització s'exercirà per part del CatSalut de conformitat amb allò que s'estableix 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.

Article 62 **Mobilitat funcional**

Tindrà la consideració de mobilitat funcional el canvi de lloc de treball o l'encàrrec de noves funcions dins el mateix lloc de treball que decideixi la Direcció del CatSalut en exercici de la seva potestat d'organització. La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup o nivell professional només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i per al temps imprescindible per a la seva atenció i tot respectant els principis de bona fe contractual i igualtat, com també la dignitat i formació professional dels treballadors afectats.

En tot cas, el treballador haurà de percebre la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors en els quals mantindrà la retribució d'origen.

Article 63 **Acumulació de tasques o encomanament de funcions superiors al nivell o grup professional de pertinença**

Sens perjudici d'allò que s'estableix en els articles 62 i 42 d'aquest Conveni, quan un treballador realitzi funcions superiors al nivell o grup professional al qual pertany o li siguin acumulades tasques d'un altre lloc de treball que no estigui reservat, per un període superior a 6 mesos durant un any o 8 durant dos anys, caldrà procedir a :

- una nova valoració del lloc de treball en l'RLT, i/o
- la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades pel treballador de conformitat amb les normes de promoció interna establertes en aquest Conveni.

Es comunicaran a la representació dels treballadors les acumulacions de tasques o encomanaments de funcions superiors.

Article 64

Encomanament de funcions inferiors al nivell o grup professional de pertinença

En el supòsit d'encomanament de funcions inferiors aquest haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. El CatSalut haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

Article 65

Mobilitat en supòsits d'incapacitat

El treballador que per causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia tingui una incapacitat total per a la seva professió habitual, se'l recol·locarà en un lloc de treball del seu nivell o grup professional i, si això no fos possible, se li assignaran funcions corresponents a un lloc de treball de nivell diferent respectant el seu salari anterior. En aquests casos el treballador podrà optar per la recol·locació o la indemnització que correspongui d'acord amb els criteris que es puguin pactar.

Article 66

Mobilitat geogràfica

S'entén per mobilitat geogràfica tant el trasllat forçós com el desplaçament temporal de treballadors. En ambdós supòsits s'actuarà d'acord amb el que preveu a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

a) Trasllat forçós

Es considera trasllat forçós el canvi de destinació no voluntari i de caràcter no temporal d'un treballador adscrit a un centre de treball del CatSalut a un altre diferent amb independència que exigeixi o no canvi de domicili. El trasllat forçós d'un treballador a un altre lloc de treball només podrà esdevenir definitiu si s'ha seguit el procediment de provisió de vacants pel sistema de concurs intern, regulat en l'article 82 d'aquest Conveni i que el concurs hagi estat declarat desert.

El trasllat forçós haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives o productives. Si suposa canvi de domicili del treballador es tramitarà d'acord amb el previst en l'article 40.1 i 40.2 de l'Estatut dels treballadors. Si no suposa canvi de domicili es tramitarà d'acord amb el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors pels canvis substancials de les condicions del contracte.

No es considerarà una modificació substancial a las condicions del contracte si el trasllat forçós implica la destinació a un altre centre de treball que es trobi respecte del centre de treball d'origen a una distància inferior o igual a 20 quilòmetres.

Sens perjudici del que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors sobre compensació per despeses pròpies i de familiars al seu càrrec, en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència serà d'aplicació al personal laboral del CatSalut el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització de les indemnitzacions per raó de servei de la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions, i s'adaptaran cadascuna de les situacions a les característiques específiques del servei a desenvolupar per al personal laboral. S'exceptuen aquells casos en què el trasllat sigui imposat com a sanció per decisió de l'autoritat competent.

El canvi de domicili serà opcional per al treballador quan la distància entre el límit del centre urbà de la residència del treballador i el límit del centre urbà del nou centre sigui superior a 20 quilòmetres.

b) Desplaçament temporal

Es considera desplaçament temporal la destinació transitòria d'un treballador a un centre de treball permanent del CatSalut, diferent d'aquell en què estigui adscrit. Aquest desplaçament haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives o productives i, en tot cas, s'haurà de renovar cada sis mesos. En aquests supòsits s'actuarà d'acord amb el que preveu l'article 40.4 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL VII

SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

Article 67

Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

- a) Excedència voluntària
- b) Excedència forçosa
- c) Maternitat
- d) Risc durant l'embaràs
- e) Privació de llibertat
- f) Situació d'incompatibilitat

Article 68

Excedència voluntària

1. Pot ser sol·licitada pels treballadors amb contracte laboral fix amb un mínim d'un any d'antiguitat al CatSalut. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

El dret a aquesta situació només podrà ser exercit novament pel mateix treballador un cop hagin transcorregut tres anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

2. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, ja ho sigui per naturalesa com també per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors per atendre 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 no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència per cura d'un fill o d'un familiar constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del CatSalut generessin aquest dret per un mateix subjecte causant, el director del CatSalut podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei. Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al que ja s'estigués gaudint.

El període de temps en què el treballador es trobi en situació d'excedència de conformitat amb el contingut d'aquest apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, als quals haurà de ser convocat per part del CatSalut, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Quan l'excedència es gaudeixi per cura d'un fill, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant els tres primers anys, i quan l'excedència es gaudeixi per tenir cura de la resta de familiars previstos en aquest apartat, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant el primer any. Una vegada transcorreguts els terminis esmentats, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura d'un fill. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els supòsits previstos en el contracte temporal corresponent, de la mateixa manera que si el treballador estigués ocupant el lloc de treball efectivament.

Article 69

Reingrés d'excedència voluntària

Els treballadors en excedència voluntària conservaran només el dret preferent a reingressar al CatSalut en les vacants que es produeixen dins el mateix grup i nivell professional, sempre que les característiques del perfil professional i requisits d'accés al lloc ho permetin, i el treballador hagi manifestat per escrit, amb una antelació mínima d'un mes, el desig de reingressar abans que expiri el període d'excedència. En cas que no hi hagi vacants del mateix nivell retributiu i sí en el mateix grup professional, el treballador podrà optar a exercir el dret preferent a ingressar en un d'aquests llocs de treball del mateix grup professional o bé continuar excedent fins que es produeixi una vacant del mateix nivell retributiu.

Quan l'excedent voluntari demani el seu reingrés, el CatSalut li adjudicarà un lloc de treball en el mateix centre de treball o unitat on va estar adscrit anteriorment. Si això no és possible, el reingrés es produirà en qualsevol altra unitat de l'organització, i a ser possible dins la mateixa localitat o altres municipis amb nuclis urbans fronterers sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport, o a altres localitats properes a la seva residència si existeixen vacants. En tot cas, no suposarà renúncia al dret al reingrés la negativa del treballador a incorporar-se en un lloc ubicat en una localitat diferent a la d'origen, tot i continuar l'excedent en aquesta situació fins a l'existència de vacant en aquella localitat.

Quan existeixin vacants ocupades per treballadors no fixos amb contractes d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat i el reingrés tindrà efectes de provisió definitiva.

Quan existeixin vacants reservades, el reingrés es produirà amb efectes de provisió provisional i serà obligatòria la participació del treballador en el primer concurs intern que es convoqui.

Article 70

Excedència forçosa

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència. Es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o pel fet de ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

Article 71

Maternitat

En el supòsit de part, el període de descans laboral té una durada de 16 setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en 2 setmanes per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la mare sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne ús el pare per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare. No obstant això, en cas que el pare i la mare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui 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 no suposi un risc per a la seva salut.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà també de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per circumstàncies i/o experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma

simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits en què es gaudeixi simultàniament dels períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes als quals es refereix aquest article es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre el treballador i el CatSalut.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 72

Risc durant l'embaràs

Aquesta suspensió del contracte de treball es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb el seu estat, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o bé els serveis mèdics de les Mútues, amb l'informe del metge de la xarxa sanitària d'utilització pública que assisteix facultativament la treballadora, en els termes previstos en l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats. La suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Article 73

Privació de llibertat

La suspensió del contracte de treball per privació de llibertat dóna dret a la reserva del lloc de treball pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Article 74

Situació d'incompatibilitat

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, cessi en el seu lloc de treball per tal d'accedir a un nou lloc de treball en l'àmbit de l'Administració pública, quedarà en situació d'excedència voluntària en el lloc de treball del qual cessi, i conservarà, mentre mantingui la relació de treball que dóna lloc a la situació d'excedència, el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixi en la plantilla del CatSalut.

Article 75

Causas i efectes de l'extinció

El contracte de treball s'extingirà:

1. Per mutu acord de les parts.
2. Per expiració del temps convingut en el contracte. Arribat el termini d'extinció la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern tramitarà automàticament les pròrrogues oportunes, sempre que no existeixi una proposta en contra. En el supòsit de contracte d'acumulació de tasques per circumstàncies de la producció, i quan així ho proposi, amb antelació a la data de finalització del contracte, el responsable de la unitat corresponent, la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern formularà la denúncia del contracte amb una antelació mínima de quinze dies.
3. Per dimissió del treballador, amb l'antelació que s'estableix en aquest Conveni per al preavis corresponent.

També es produirà l'extinció del contracte de treball en la resta de supòsits previstos des de l'article 49 al 56 de l'Estatut dels treballadors.

Article 76

Quitança

El rebut de quitança elaborat pel CatSalut s'estendrà obligatòriament per escrit i es facilitarà a tots els treballadors en finalitzar la seva relació laboral. Aquests rebuts s'emetràn per duplicat, i quedarà un exemplar en poder del treballador i l'altre en poder de l'empresa. Ambdós rebuts hauran d'anar signats pel treballador amb constància de la data en què s'estenen.

CAPÍTOL VIII

DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 77

Principis generals

El CatSalut vetllarà per la promoció i el desenvolupament professional del seu personal a través dels programes de formació continuada i els concursos interns per possibilitar l'accés a llocs de treball superiors.

Article 78

Formació continuada

El CatSalut promourà i facilitarà l'accés dels seus professionals a l'actualització permanent dels coneixements, aplicables al seu lloc de treball, com a conseqüència dels avenços tecnològics i del progrés tècnic, i a aquest efecte desenvoluparà plans de formació continuada del personal.

La formació continuada s'orientarà, d'una banda, a la satisfacció de les necessitats del CatSalut, i de l'altra, a les necessitats de desenvolupament professional de l'individu.

El perfeccionament professional a través de la formació s'entendrà com un dret i un deure del personal del CatSalut. En aquest sentit, s'estimularà adequadament l'aprenentatge i l'actualització de coneixements dels professionals en matèries específiques i disciplines bàsiques, tècniques, idiomes, sistemes d'informació, àmbit informàtic i ofimàtic, etc., dins un context global de planificació de la formació continuada.

Article 79

Comitè de Formació

El Comitè de Formació Contínua de l'estructura central i territorial del CatSalut serà l'òrgan d'assessorament, planificació i consulta en matèries relatives a la política de formació del personal de l'organització. Aquest Comitè el formaran representants de totes les àrees i regions sanitàries del CatSalut i dos representants dels treballadors, un per serveis matris i un altre per regions sanitàries. La presidència i secretaria del Comitè correspondrà a la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern.

En cada regió sanitària i també en els serveis matris es constituirà una comissió de formació contínua amb un representant dels treballadors.

Article 80

Millores per a formació professional

El treballador gaudirà d'un crèdit garantit anual de 40 hores a l'efecte de possibilitar la seva assistència a cursos de formació, els continguts dels quals s'ajustin a l'àmbit funcional propi del lloc de treball que ocupa.

Sempre condicionat a les necessitats del servei, es podrà considerar la possibilitat de:

- Adaptar la jornada laboral o obtenir permisos per assistir a exàmens, quan es cursin estudis relacionats amb el lloc de treball.
- Llicències retribuïdes per assistència a cursos relacionats amb l'activitat pròpia del lloc de treball.
- Llicències no retribuïdes fins a un màxim de 12 mesos per cursar estudis de matèries relacionades amb l'activitat pròpia del lloc de treball.

Com a criteri general la formació a instància de l'empresa, i sempre que no perjudiqui els serveis, es desenvoluparà en horari laboral. Quan a instància de l'empresa la formació es desenvolupi fora d'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador. Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui relació directa amb el lloc de treball que s'ocupa.

El CatSalut es compromet a presentar projectes de formació a distància que permetin arribar al personal que presta servei a qualsevol centre de treball.

Article 81 **Promoció professional**

El CatSalut fomentarà i facilitarà l'accés dels seus professionals a llocs de treball amb nivells de responsabilitat més elevats, tot garantint les seves possibilitats de promoció i carrera professional dins l'organització.

En aquest sentit, els processos selectius donaran preferència al personal de l'organització per a l'accés als llocs que es convoquin, per tal que si superen les convocatòries de promoció interna que s'hi convoquin, puguin accedir a llocs de nivell i/o categoria superior.

Article 82 **Mobilitat voluntària. Promoció interna**

Amb caràcter general, tots els llocs que quedin vacants en la plantilla laboral seran coberts, amb caràcter preferent, per personal que ja presti els seus serveis en el CatSalut en situació d'actiu o es trobi en situació d'excedència voluntària i tingui sol·licitat el reingrés, mitjançant una convocatòria pública de promoció interna. Quan per circumstàncies excepcionals això no es produeixi, l'empresa ho comunicarà prèviament als representants dels treballadors.

La promoció interna al CatSalut es durà a terme a través de les dues modalitats següents:

- a) Sistema de lliure designació: aquest sistema es reserva exclusivament per a la convocatòria d'aquells llocs de treball que per les seves característiques tinguin un component essencial de confiança (assessors personals d'alts càrrecs, llocs de secretaria de direcció, llocs de comandament superior).
- b) Concurs intern: es convocaran pel sistema de mèrits i capacitats la resta de llocs de treball del CatSalut

Els concursos interns seran resolts per un òrgan tècnic designat a aquest efecte amb un representant dels òrgans de representació unitària dels treballadors, amb veu i vot, entre els seus vocals.

La convocatòria i les seves bases, com també el resultat dels concursos interns, seran publicats a les seus central i territorials del CatSalut.

El termini de presentació de sol·licituds mai no serà inferior a 5 dies hàbils i el període de temps entre la publicació de la convocatòria i la resolució del concurs no podrà excedir de 30 dies hàbils.

Els concursos interns pel sistema de mèrits i capacitats constaran de dues fases:

a) En la primera fase es valoraran els mèrits acreditats pels aspirants d'acord amb un barem que valorarà l'experiència i la formació adequades al lloc de treball convocat. Caldrà assolir un mínim d'un 40% de la puntuació màxima per superar aquesta fase.

b) La segona fase consistirà en una entrevista personal que versarà sobre el currículum professional de l'aspirant i sobre aspectes relacionats amb el lloc de treball per al qual opta. Excepcionalment, l'entrevista podrà ser completada amb una prova quan l'òrgan tècnic ho consideri oportú. El contingut de la prova versarà sobre l'àmbit funcional propi del lloc de treball convocat. Caldrà assolir un mínim d'un 50% de la puntuació màxima per superar aquesta fase.

Article 83 **Permutes**

Es podran autoritzar permutes entre treballadors del mateix grup professional, els quals conservaran les seves retribucions d'origen, sempre que aquests ho sol·licitin amb el vistiplau dels caps de les unitats respectives, previ a l'autorització definitiva per part de l'Àrea de Recursos.

Els treballadors que sol·licitin una permuta del seu lloc de treball han d'estar prèviament inscrits en la borsa de treball interna.

Aquesta borsa de treball interna té com a finalitat recollir la disponibilitat dels treballadors a cobrir les vacants del mateix grup professional i nivell, per tal de facilitar tant la sol·licitud de permutes com la resolució d'altres situacions excepcionals que es puguin produir.

Article 84 **Ascens a grups o nivells professionals superiors**

a) El personal fix que, mitjançant la superació d'un concurs intern pel sistema de mèrits i capacitats, accedeixi a un lloc del mateix grup funcional al qual pertany o del grup professional immediatament superior, subscriurà un contracte de caràcter fix, en la resta de supòsits la contractació a subscriure tindrà caràcter temporal.

b) També es podrà accedir a llocs de treball de grups o nivells professionals diferents participant en una convocatòria pel sistema de lliure designació o bé mitjançant l'assignació de noves funcions. En aquests casos, el treballador signarà una clàusula contractual d'assignació de les noves funcions, la qual es mantindrà vigent mentre es desenvolupin les funcions corresponents. En el moment en què es deixin d'exercir aquestes funcions el treballador retornarà a un lloc de treball del mateix grup professional del lloc de treball d'origen.

CAPÍTOL IX

ACCIÓ SOCIAL

Article 85 **Fons d'acció social**

1. A fi de millorar el benestar social dels treballadors del CatSalut, es destinarà un fons a finançar accions i programes de caràcter social.

2. S'acorda la creació d'una Comissió Paritària d'Acció Social. Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

- a) Establir les prioritats i els criteris generals d'actuació en matèria d'acció social.
- b) Elaborar amb caràcter anual un programa d'acció social.
- c) Realitzar el seguiment dels programes d'acció social que s'acordin desenvolupar.
- d) Formular qualsevol proposta que consideri oportuna en matèria d'acció social.

3. Els programes d'acció social reflectiran els objectius específics a assolir, les accions a desenvolupar, la dotació econòmica que es destinarà al seu finançament, les condicions generals per a la concessió dels ajuts que s'estableixin i el procediment de gestió dels recursos destinats.

4. Les actuacions del fons d'acció social es destinaran prioritàriament als ajuts següents:

- Ajut per a llars d'infants,
- Ajut per a estudis dels fills,
- Ajut per a l'atenció de disminuïts físics, psíquics i sensorials i malalties degeneratives de persones que convisquin o estiguin a càrrec del treballador,
- Ajut per a estudis del treballador,
- Ajut protètic odontològic, ocular o d'audiòfons, i altres prestacions no cobertes per l'assegurança pública,
- Ajut per naixement/adopció d'un fill,
- Ajut per a tràmits d'escripturació de l'habitatge que hagi de constituir el domicili habitual,
- Ajut per a sepeli i defunció,
- Ajut de viduïtat i d'orfanat,

Sens perjudici d'aquells ajuts que excepcionalment la Comissió Paritària d'Acció Social determini.

Article 86

Bestretes

El CatSalut, a proposta de la Comissió Paritària d'Acció Social, concedirà bestretes reintegrables al seu personal laboral fix, com també al personal laboral temporal amb una antiguitat al CatSalut superior a un any, a compte de les retribucions a percebre.

L'atorgament, abonament i reintegrament de la bestreta restarà condicionat a l'existència de disponibilitats pressupostàries i també al compliment dels requisits i condicions establerts per la Direcció del CatSalut.

L'import màxim de les bestretes serà de 3.600 € a retornar en un període màxim de 36 mensualitats.

Article 87

Pòlissa d'assegurança

El CatSalut contractarà per a tots els seus treballadors laborals fixos en actiu, com també per al personal amb contracte laboral d'interinitat per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, una assegurança de grup, modalitat temporal renovable anualment, per cobrir el risc principal de mort i els complementaris per invalidesa professional total i permanent, invalidesa absoluta i permanent i mort per accident.

La pòlissa d'assegurança descrita tindrà efectes des de la seva data de subscripció per part del CatSalut i l'entitat asseguradora corresponent. Així mateix, la resta de condicions seran les que figurin en l'esmentada pòlissa d'assegurança.

Article 88

Complement per maternitat i per incapacitat temporal

En els supòsits de maternitat, el CatSalut abonarà als seus treballadors la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i les retribucions que percebi el treballador.

En el supòsit d'incapacitat temporal (IT), el CatSalut assumeix el pagament per delegació del subsidi per IT als seus treballadors, i els abonarà la diferència entre la quantitat que correspon per aquest subsidi i la retribució que realment percebi el treballador.

Article 89

Tiquet menjador

El CatSalut lliurarà al seu personal laboral en actiu, que realitzi jornada partida, un tiquet restaurant per cada dia de prestació efectiva del servei en el règim horari citat anteriorment. Aquest tiquet tindrà el valor, i se li aplicaran els mateixos increments anuals, que es determinin per al personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic de la Generalitat de Catalunya.

El CatSalut facilitarà als usuaris la relació d'establiments de restauració on podran utilitzar els tiquets, sense que això comporti cap tipus de compromís o garantia de la qualitat dels serveis que prestin. El nombre d'aquests establiments i la seva ubicació física hauran de ser les adequades per tal de garantir que els usuaris puguin utilitzar el servei de forma raonablement àgil, en els intervals de temps de què disposen per fer l'àpat del migdia.

Els tiquets menjador no podran ser canviats totalment ni parcialment per diners. L'incompliment d'aquesta condició podrà suposar la pèrdua del dret a la seva recepció.

En aquells centres de treball on, per la seva ubicació física, no fos possible l'aplicació del sistema per raons tècniques, s'hauran d'adoptar les solucions alternatives adients.

Article 90

Premi per serveis prestats al CatSalut

S'estableix un premi per cada 10 anys de prestació de serveis, en actiu, al CatSalut, que consisteix en un permís de 10 dies laborables retribuïts. Aquest permís no podrà ser substituït, en cap cas, per una compensació econòmica.

Als efectes del còmput, es consideraran serveis efectius, amb independència del seu caràcter continuat o no, els períodes de temps treballat al CatSalut, mitjançant qualsevol tipus de vinculació, ja sigui laboral, estatutària o funcionarial.

Els serveis prestats al CatSalut com a personal funcionari o estatutari, es computaran a partir de la data d'adscripció al CatSalut fixada en la resolució del secretari general del Departament de Salut o del gerent de l'Institut Català de la Salut, segons correspongui.

S'exclouen, als efectes del còmput, els períodes de temps en què el treballador gaudeixi d'un permís sense sou, i quan es trobi en situació d'excedència voluntària o forçosa.

La proposta per al gaudiment d'aquests 10 dies de permís, es formalitzarà de comú acord entre el treballador i el responsable de la unitat corresponent, amb el vistiplau del director d'àrea o gerent corresponent, i serà autoritzada, si escau, per la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern.

Aquest permís haurà de gaudir-se en un sol període o fraccionat en períodes més curts, que mai seran inferiors a 1 dia, dins un termini màxim de 10 anys a partir del moment de tenir dret al premi, i no es podran acumular al premi que pugui correspondre per als següents 10 anys de prestació de serveis.

Per gaudir d'aquest permís serà sempre condició necessària haver completat 10 anys de prestació en servei actiu al CatSalut i, en cap cas, s'acreditarà dret a la part proporcional quan el temps treballat sigui inferior a 10 anys.

Article 91

Jubilació ordinària

De conformitat amb la normativa vigent, els treballadors poden jubilar-se quan compleixin els 65 anys d'edat.

Article 92

Jubilació especial als 64 anys

De conformitat amb les previsions contingudes en el Reial decret 119/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, els treballadors que puguin accedir al 100% de la pensió de jubilació, es podran jubilar als 64 anys, essent substituïts per altre treballador en les condicions previstes en el Reial decret esmentat. Aquesta jubilació requerirà l'acord previ entre l'empresa i el treballador.

Article 93

Jubilació voluntària

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

Als 64 anys: 3.000 € més 2 mensualitats

Als 63 anys: 3.300 € més 4 mensualitats

Als 62 anys: 3.700 € més 6 mensualitats

Als 61 anys: 4.000 € més 8 mensualitats

Als 60 anys: 4.500 € més 10 mensualitats

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de la sol·licitud de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Aquest paràgraf no és d'aplicació a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

Article 94

Jubilació parcial

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complerts els 60 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador haurà de concertar amb el CatSalut un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció (un mínim del 25% i un màxim del 85%) de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

b) En cas que el treballador accedeixi a la jubilació parcial en una edat inferior a 65 anys, el CatSalut haurà de concertar simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb el CatSalut un contracte de duració determinada, un contracte de relleu amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha quedat vacant pel treballador que es jubila parcialment.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir aquesta edat, el treballador jubilat continués a l'empresa, el contracte de relleu podrà prorrogar-se mitjançant acords de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en acabar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

El contracte de relleu es podrà realitzar 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 podrà ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el del treballador substituït o un altre del mateix grup professional o categoria equivalent.

D'aquestes contractacions, se n'informarà a la representació dels treballadors

CAPÍTOL X

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 95

Principis generals

El CatSalut es compromet, en sintonia amb l'activitat de l'empresa, a fomentar una autèntica cultura preventiva, promoure la millora de les condicions de treball dels treballadors, formular i aplicar una adequada política de seguretat i salut laboral en els seus centres de treball, facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació adequada a tothom que hagi d'utilitzar, transportar o estar en contacte amb equips i materials que puguin ocasionar riscos per al propi treballador, per als companys o a tercers.

La seguretat i salut laboral ha de ser gestionada com qualsevol altra funció de l'empresa. La Direcció del CatSalut dirigirà els seus esforços a la prevenció, mitjançant l'establiment de fites realitzables, planificació, organització i control de la seva execució.

La prevenció dels riscos laborals ha de formar part del sistema de qualitat de l'empresa, en el sentit que no pot destriar-se de l'estratègia de crear un ambient favorable a la millora contínua en les condicions de treball, paral·lel a la millora dels resultats en la feina.

Tot treballador que realitzi les seves funcions dins de les instal·lacions o centres dependents del CatSalut té dret a rebre una formació i protecció eficaç en matèria de seguretat i salut laboral. D'altra banda, està obligat a seguir les instruccions i normes que estableixi el CatSalut.

Article 96

Política de seguretat i salut laboral

El Comitè Directiu del CatSalut aprovarà la política de seguretat i salut laboral a proposta de la Divisió de Recursos Humans i Règim Intern, la qual s'adequarà als principis que regulen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i als reglaments dictats per al seu desenvolupament.

La política de seguretat i salut laboral ha d'impregnar tota l'organització i l'estructura del CatSalut, i ha d'integrar l'activitat preventiva en la resta de polítiques que dugui a terme el CatSalut, amb la participació dels treballadors a través dels seus representants en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 97

Àmbit d'aplicació

La planificació, l'organització i la gestió de les mesures en matèria de prevenció de riscos laborals, serà d'aplicació a tot el personal que treballi en les instal·lacions o centres que depenen del CatSalut, independentment de la relació laboral que aquest personal tingui amb el CatSalut.

Article 98

Definició de responsabilitats

La responsabilitat de la política de seguretat i salut laboral del CatSalut és de la Direcció d'aquest ens, la qual es guiarà per una actitud proactiva envers a la seguretat i a la salut, una actitud resolutiva per respondre eficaçment les incidències, i una actitud comunicativa amb els treballadors.

Article 99

Gestió de la prevenció

El CatSalut ha de dispensar el conjunt de mitjans humans i materials, propis i/o aliens, necessaris per al desenvolupament de les activitats de prevenció, sense que el seu cost recaigui en els treballadors.

D'acord amb el que disposa l'article 2.3 del Decret 312/1998, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat, i com sigui que el CatSalut té part de la seva plantilla de treballadors distribuïda en centres o edificis de treball compartits amb el Departament de Salut, o ubicats en àrees geogràfiques pròximes limitades, aquest ens públic ha constituït un Servei de Prevenció propi i mancomunat amb el Departament de Salut.

Els recursos financers destinats al Servei de Prevenció mancomunat, entre el CatSalut i el Departament de Salut, es distribuïran de forma equitativa a la prevenció en ambdós organismes.

Article 100

Mesures i actuacions

El CatSalut proporcionarà a tots els treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball. Aquesta formació s'impartirà preferentment en el mateix centre de treball.

Continuant amb l'aplicació de la Llei 31/1995, el CatSalut implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. Es garantirà una formació teòrica i pràctica suficient als treballadors que participen en el pla d'emergència, i es farà un simulacre d'emergència dels previstos en els corresponents manuals d'autoprotecció cada dos anys.

El Servei de Prevenció establirà un registre d'incidents, accidents de treball i malalties professionals, el qual constituirà una de les bases documentals que hagi de permetre analitzar i investigar com millorar la prevenció i les condicions de treball dels treballadors, amb independència d'altres registres que es considerin adients. Trimestralment es facilitarà aquesta informació al Comitè de Seguretat i Salut.

En matèria d'assetjament sexual i assetjament psicològic i moral, serà d'aplicació el Protocol per a la detecció i l'actuació en els casos de *mobbing* o assetjament psicològic laboral, aprovat per la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals per al personal d'administració tècnic i laboral de la Generalitat de Catalunya.

Article 101

Exàmens de salut

Els treballadors han de gaudir d'un examen de salut en les diferents circumstàncies previstes per la normativa que regula la prevenció de riscos laborals.

A aquests efectes el CatSalut garantirà l'avaluació de l'estat de salut dels seus treballadors mitjançant els exàmens de salut que es detallen tot seguit:

- Inicial a la incorporació del treballador.
- Amb l'assignació de noves tasques, si comporten nous riscos.
- Quan es reincorpori a la feina després d'absències prolongades.
- Periòdicament segons els riscos, i de conformitat amb allò que estableixi la normativa d'aplicació, o bé els protocols específics de control de malalties ocupacionals.
- A petició del treballador.

Aquests exàmens seran obligatoris per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i no podran ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

La unitat bàsica de salut del Servei de Prevenció oferirà als treballadors un examen de salut específic amb la periodicitat que marquen les guies de bona praxi per a cada risc específic i, si escau, amb la periodicitat establerta individualment per la condició d'especialment sensible als riscos als quals està exposat o per alteracions de la salut física i/o psíquica que així ho justifiqui. L'exploració mèdica que correspon a l'examen bàsic de salut es durà a terme de conformitat amb la periodicitat establerta en el Protocol bàsic de salut i en les guies específiques de bona praxi elaborades per la Comissió de Vigilància de la Salut del Departament de Salut i coordinades pel Servei Mancomunitat de Prevenció de Riscos Laborals.

El Servei Mancomunitat de Prevenció de Riscos Laborals informará als delegats de prevenció de l'aplicació i/o modificació del Protocol Bàsic de Salut vigent, i de qualsevol protocol d'actuació en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 102

Comitè de Seguretat i Salut

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

El CatSalut es compromet a facilitar al Comitè de Seguretat i Salut la informació que sigui necessària per al desenvolupament de les seves funcions.

El Comitè de Seguretat i Salut s'estructurarà i organitzarà de conformitat amb el reglament de règim intern aprovat per al seu funcionament.

A part de les competències que li confereix l'article 39 de la Llei 31/1995, la Direcció del CatSalut podrà delegar al Comitè de Seguretat i Salut més capacitat de decisió en matèria de prevenció de riscos laborals en tot el que es refereix a la planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies, l'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció i la prevenció i el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Article 103

Delegats de prevenció

De conformitat amb el que disposa l'article 35 de la Llei 31/1995, els delegats de prevenció seran els representants dels treballadors del CatSalut en matèria de prevenció de riscos laborals, designats entre els representants dels treballadors o d'entre els treballadors que aquells designin.

El CatSalut haurà de proporcionar als delegats de prevenció la formació necessària i aquests esdevindran obligats a formar-se en matèria preventiva, per a l'exercici de les seves funcions. Aquesta formació es reiterarà amb la periodicitat que sigui necessària, i es donarà preferentment en el mateix centre de treball. El CatSalut donarà una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

Els delegats de prevenció podran veure ampliades les hores garantides per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, destinades a complir amb les seves funcions quan les inspeccions, amidaments o avaluacions de riscos en els centres de treball impliquin desplaçaments llargs o constants, acumulats durant un reduït període de temps.

Les funcions dels delegats de prevenció seran, en general, les següents :

- Comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals en el seu centre de treball.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Proposar al Comitè de Seguretat i Salut l'adopció de les mesures preventives que consideri oportunes d'aplicar en el seu centre de treball.
- Realitzar totes les funcions que li siguin encomanades o delegades pel Comitè de Seguretat i Salut.

Als efectes d'exercir els drets establerts en el capítol V, consulta i participació dels treballadors, de la Llei 31/1995, els delegats de prevenció seran informats quan es concerti un contracte de prestació d'obres o serveis en els termes previstos a l'article 42.4 i 5 i a l'article 64.1.1r del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

CAPITOL XI

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 104

Principis generals

El CatSalut ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la dignitat del servei públic.

El règim de faltes i sancions del personal laboral del CatSalut es regirà pels principis generals següents:

a) S'entén per falta laboral tota acció o omissió que suposi la transgressió dels deures bàsics a què resten subjectes tots els treballadors del CatSalut.

Es considerarà objecte de sanció tota actuació que suposi l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

b) Les faltes es classificaran atenent la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus.

c) En l'aplicació de les sancions es tindrà en compte i es valoraran les circumstàncies personals del treballador, transcendència del dany produït o causat i el grau de reiteració o reincidència.

d) El compliment de les sancions, quan coincideixi amb la data de gaudiment de les vacances, podrà ser posposat per a després de l'esmentat període de vacances.

No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o altra minoració dels drets al descans del treballador o multa d'haver.

e) L'acció o omissió que puguin ser constitutives d'un delicte tipificat en l'ordre penal, hauran de ser posades en coneixement del Ministeri Fiscal.

Article 105

Competència

La potestat sancionadora respecte de les faltes greus i molt greus correspon al director del CatSalut o a la persona en qui delegui.

Article 106

Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

c) La no comunicació amb la deguda antelació i sense causa justificada de la manca d'assistència al treball de tres a cinc dies al mes.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un fins a dos dies al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

e) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Article 107

Faltes greus

Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i les instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es deriven o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de deu dies.
- g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals remunerades, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu no prescrita encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

Article 108

Faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de cinc dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant vint o més dies al mes, o durant més de quaranta dies al trimestre.
- f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats.
- g) La reincidència en faltes greus no prescrites encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'assetjament sexual.
- i) L'assetjament psicològic i moral.

Article 109

Sancions

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

- Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
 - Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.
- Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de dos a quatre dies.
 - Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de fins a un any.
- Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.
 - Inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a dos anys.
 - Trasllat forçós sense dret a indemnització.
 - Acomiadament.

Article 110

Assistència i mesures cautelars

1. Assistència. En tota incoació d'expedients disciplinaris, l'inculpat tindrà dret a ser assistit en tot el procediment sancionador pels representants dels treballadors, lletrats o persones que l'assessorin.

2. Mesures cautelars. El director del CatSalut podrà traslladar cautelarament a un altre centre dins de la mateixa localitat els treballadors sotmesos a un expedient disciplinari. La decisió es podrà prendre directament d'ofici o bé a instància de l'instructor de l'expedient, amb audiència prèvia de l'interessat i dels representants dels treballadors.

Article 111

Tramitació de l'expedient disciplinari per faltes lleus, greus i molt greus

1. Per a les faltes lleus s'escoltarà simultàniament l'interessat i la representació dels treballadors, i no caldrà la prèvia instrucció d'expedient disciplinari, la sanció corresponent podrà ser imposada pel director de l'Àrea de Recursos. S'haurà de notificar per escrit la sanció imposada al treballador afectat.

2. El procediment disciplinari per sancionar les faltes greus i molt greus constarà de tres fases:

a) Incoació. La incoació del procediment disciplinari serà ordenada pel director del CatSalut a proposta de la direcció del centre de treball on estigui destinat el treballador afectat.

En la mateixa resolució on s'acordi la incoació de l'expedient es nomenarà un instructor i un secretari, i es notificarà simultàniament ambdós extrems a l'interessat i als òrgans de representació unitària dels treballadors. A efectes de recusació, s'estableix un termini màxim de tres dies hàbils.

En cap cas el nomenament d'instructor o secretari recaurà en una persona que tingui relació ja sigui laboral o personal amb l'afectat.

El nomenament d'instructor haurà de recaure en personal del CatSalut que sigui llicenciat en dret.

b) Instrucció de l'expedient. L'instructor ordenarà la pràctica de totes les proves i actuacions que condueixin a l'aclariment dels fets i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. L'esmentat tràmit haurà de dur-se a terme en el termini màxim de vint dies, llevat que per causes de força major degudament explicitades, resulti necessari la prolongació d'aquest termini.

En vista de les actuacions practicades, l'instructor podrà formular proposta de sobreseïment de l'expedient davant el director del CatSalut, si no se'n desprèn cap actuació constitutiva d'una falta tipificada en el Conveni, o bé es desprèn la comissió d'una falta qualificada com a lleu, de conformitat amb el disposat per aquest Conveni.

L'expedientat disposarà d'un termini màxim de deu dies naturals per contestar els càrrecs i proposar les proves que estimi convenients per al seu dret.

Rebuda la contestació al plec de càrrecs, l'instructor, en el termini màxim de deu dies hàbils, tret que per causes de força major degudament explicitades en resulti necessària la prolongació d'aquest termini, seleccionarà i verificarà les proves presentades o al·legades per l'inculpat, com també totes aquelles que estimi convenients per al millor aclariment dels fets.

Concloes les actuacions, l'instructor formularà la proposta motivada de resolució en el termini màxim de tres dies hàbils.

c) La proposta de resolució haurà de contenir:

- Exposició breu i concisa dels fets.

- Qualificació dels fets, amb referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

- Resolució que es proposa.

Formulada la proposta de resolució, i notificada la representació laboral, l'instructor traslladarà tot l'expedient, en el termini màxim de tres dies hàbils, a l'Àrea de Recursos del CatSalut, on restarà a disposició d'aquella representació laboral per tal que, prèvia la revisió de les actuacions practicades, emeti el seu informe en el termini de tres dies hàbils. S'entendrà la seva conformitat si, transcorregut aquest termini, no s'ha incorporat el corresponent informe a la resta de les actuacions practicades.

d) Resolució. Seguidament, en el termini d'altres tres dies hàbils, s'haurà de donar trasllat de tot l'expedient al director del CatSalut, el qual tan aviat rebí l'expedient, dictarà la resolució que sigui procedent. Aquesta resolució s'haurà de notificar a l'interessat per escrit amb justificant de recepció, com també a la representació laboral.

Les sancions imposades podran ser recorregudes, d'acord amb la normativa legal vigent, davant la jurisdicció social i quan siguin fermes esdevindran executables de forma immediata, llevat que es resolgui pel director del CatSalut posposar el seu compliment d'acord amb el previst a l'apartat d) de l'article 104 d'aquest Conveni. Així mateix s'anotaran en els expedients personals.

La incoació, la instrucció i la resolució d'un expedient disciplinari haurà de dur-se a terme, en tot cas, dins un període màxim de sis mesos, tret que la falta constitueixi un delict, i l'expedient hagi de restar en suspens a l'espera de la seva resolució per la via judicial.

Article 112
Prescripció de les faltes

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 CatSalut va tenir-ne coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver estat comeses. Les faltes lleus es suprimiran d'ofici de l'expedient personal als deu dies del compliment de la sanció.

Article 113
Cancel·lació

Les notes desfavorables per faltes comeses pels treballadors restaran cancel·lades als deu dies, les lleus; als vint dies, les greus, i als seixanta dies, les molt greus, en cas de no reincidència. Els terminis començaran a comptar-se des de la data en què hagin estat imposades amb fermesa.

Article 114
Encobriment de les faltes per part de la superioritat

Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i patiran la correcció o sanció que s'estimi procedent, en atenció a la que s'imposi a l'autor i de la intencionalitat, la pertorbació per al servei, tot atenent la dignitat del CatSalut i reiteració o reincidència de dita tolerància o encobriment.

Article 115
Denúncia per faltes contra el propi treballador

Tot treballador podrà donar compte per escrit, per si mateix o a través de la representació laboral, dels actes que suposin una falta de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. El CatSalut, a través de la direcció del centre on estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

TÍTOL SEGON

Representants dels treballadors

Article 116
Llibertat sindical

El CatSalut respectarà i garantirà el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors vinculats per aquest Conveni, a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals i sense cap classe d'exclusió per pertànyer a un determinat grup o lloc de treball.

Article 117
Participació

Els treballadors del CatSalut podran participar en l'empresa mitjançant els comitès d'empresa o delegats de personal, o seccions sindicals, segons correspongui. Amb aquest motiu el CatSalut es compromet a establir les garanties i realitzar les accions que permetin assolir aquests propòsits.

Article 118

Centre de treball

Als efectes de les eleccions a representants del CatSalut, i sempre que els treballadors afectats es trobin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, tenen la consideració de centre de treball:

- Cada regió sanitària del CatSalut conjuntament amb els sectors sanitaris que la integren.
- Els serveis matris del CatSalut.

Article 119

Delegats de personal

La representació dels treballadors en els centres de treball que tinguin més de 5 i menys de 50 treballadors l'exerciran el delegat o delegats de personal.

Els delegats de personal exerciran mancomunament davant la Direcció del CatSalut la representació per a la qual van ser escollits i tindran les mateixes garanties i competències que el comitè d'empresa.

Article 120

Comitès d'empresa

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors per a la defensa dels seus interessos. Es constituirà en cadascun dels centres de treball del CatSalut, el cens dels quals sigui de 50 treballadors o més.

Article 121

Comitè Intercentres

A l'empara del que disposa l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, s'haurà de constituir el Comitè Intercentres amb representació dels delegats de personal i comitès d'empresa de serveis matris i de totes les regions sanitàries. Estarà format per un màxim de 13 membres, escollits d'entre tots els òrgans de representació dels treballadors del CatSalut, i dels quals s'haurà de designar un president o presidenta. D'aquesta designació se n'haurà de donar comunicació a la Direcció del CatSalut. Les normes de funcionament d'aquest òrgan s'establiran per majoria simple en la primera reunió d'aquest òrgan de representació.

Els membres del Comitè Intercentres han de disposar d'un màxim de 60 hores mensuals, incloses les que els corresponen per la seva condició de membre de comitè d'empresa o delegat de personal, per dedicar-se a les funcions representatives. Queden excloses d'aquest còmput màxim les hores d'assistència a reunions que hagin estat convocades per l'empresa.

Aquestes hores són acumulables en altres membres del Comitè Intercentres.

Article 122

Funcions del Comitè Intercentres

A més de les establertes en la legislació vigent, li corresponen les funcions previstes per als comitès d'empresa territorials, és a dir, negociar tots els temes específics previstos en el Conveni que afectin exclusivament el personal del seu àmbit de representació.

Article 123

Garanties i competències del Comitè d'Empresa

A més de les establertes en la legislació vigent, els membres del Comitè d'Empresa com a representants legals dels treballadors tindran les garanties i competències següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus, o molt greus, en el qual serà escoltat, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa o restants delegats de personal.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions, en les matèries pròpies de l'àmbit de la seva representació.
- c) Facultat de publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral o social.
- d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció economicoprofessional i precisament per circumstàncies relacionades amb l'exercici de la seva representació.

En el cas que es fes necessària la modificació de les condicions de treball, es tindrà en compte la major

estabilitat possible dels representants sindicals o delegat de personal.

Es reconeix el dret d'audiència a tot membre del Comitè d'Empresa que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons d'organització.

e) Disponibilitat fins a 15 hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense disminució de la seva retribució per a l'exercici de les seves funcions de representació, fins a una plantilla de 100 treballadors. Aquesta disponibilitat horària s'incrementarà a 20, 30 i 35 hores quan la plantilla superi la xifra de 100, 250 i 500 treballadors, respectivament.

f) Tots els membres del Comitè podran assessorar el personal afectat per aquest pacte, en qüestions i peticions de tota mena que

es refereixin a la seva relació laboral amb l'empresa, i els drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

g) En el supòsit que el CatSalut concerti un contracte d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, els membres del Comitè d'empresa hauran de ser informats de conformitat amb allò que s'estableix a l'article 42.4 i 5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

h) Tots els membres del Comitè d'Empresa tindran dret a percebre indemnitzacions per raó de la seva activitat de representació dels treballadors, d'acord amb allò que s'estableix per al grup 2 en el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya.

Article 124

Reunió i assemblea

Els treballadors i els seus òrgans de representació sindical tenen dret a reunió i assemblea en els centres del CatSalut. Les assemblees es faran dins l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada. En qualsevol cas, la realització de reunions o assemblees no perjudicarà la prestació de serveis, i es prendran les mesures procedents d'acord amb la direcció per tal de no pertorbar la bona marxa del treball i l'atenció al públic.

Els delegats de personal, els comitès d'empresa, el Comitè d'Intercentres i les seccions sindicals legalment constituïdes, poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins l'horari laboral, fins a un màxim de 36 hores anuals. El preavis de convocatòria s'haurà de presentar davant la direcció del centre amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea.

Article 125

Mitjans materials

Sempre que les característiques dels centres de treball ho permetin, els delegats de personal, els membres dels comitès d'empresa i els membres del Comitè d'Intercentres, a més de les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que reconeixen els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions, tenen els drets següents:

- Disposar d'un local adequat i dotat del material i l'equip d'oficina necessaris.
- Disposar dels taulers d'anuncis necessaris i instal·lats en llocs clarament visibles.

Article 126

Dispensa d'assistència al treball

Es podrà pactar l'acumulació d'hores de diversos membres dels comitès d'empresa i dels delegats de personal, en un o diversos dels seus components de tal manera que puguin quedar dispensats de l'assistència al treball, sens perjudici de la seva remuneració.

Article 127

Obligacions sindicals

A més de les establertes en la legislació vigent, els comitès d'empresa o delegats de personal amb independència de la seva obligació de complir i respectar allò pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència en l'acció sindical dels treballadors.
- Guardar reserva professional, individualment i col·lectivament, en totes aquelles matèries que se'ls faci saber amb caràcter confidencial.
- Notificar al CatSalut qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva composició.

Article 128**Representació sindical**

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors del CatSalut, i la no discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals.

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals d'acord amb el contingut dels estatuts del sindicat. De conformitat amb el contingut de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical es podran designar els delegats sindicals corresponents amb els drets i garanties previstos en l'article 10 de la Llei esmentada.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Garantia de manteniment de nivells retributius dels contractes anteriors a l'RLT

El personal contractat laboral amb anterioritat a l'1 de setembre de 1997 que percebi retribucions superiors a les establertes per al seu lloc de treball en l'RLT, se li mantindran les seves retribucions que s'augmentaran d'acord amb els increments generals que s'estableixin.

Així mateix, l'esmentat personal podrà participar en els concursos interns que es convoquin, i només mantindrà el nivell retributiu d'origen quan accedeixi a llocs de treball del mateix grup professional o superior.

Segona

Desplegament de la carrera professional

El procés de desplegament de la carrera professional s'ajustarà al calendari i normes següents:

1. Durant l'any 2005: definició dels criteris per a l'accés al segon tram de la carrera professional.
2. Durant l'any 2006: inici del procés d'avaluació i acreditació del segon tram de carrera. Per a dur a terme aquestes actuacions es dotarà un fons addicional de 100.000 €, de conformitat amb el compromís encara pendent que establia la disposició addicional tercera del 2n Conveni col·lectiu del personal laboral del CatSalut.

L'accés al sistema de carrera serà voluntari i incompatible amb la percepció de retribució variable, productivitat o incentius, com també amb la percepció del complement de comandament. La superació del procés d'avaluació comportarà per al treballador l'acreditació de trams de carrera a través del complement personal corresponent, i de conformitat amb les quanties que figuren en l'annex d'aquest Conveni.

Tercera

Adequació de nivells retributius de llocs de treball de l'RLT pertanyents als grups professionals 3 i 6

Els llocs de treball de l'RLT pertanyents als grups professionals tècnic - 3, i Auxiliar de serveis - 6 s'adequaran als nous nivells següents:

Grup professional	Nivell anterior	Nou nivell
3	3.1	3.1
	3.2	3.1
	3.3	3.2
	3.4	3.3
	3.5	3.4
	3.6	3.5
6	6.1	6.1
	6.2	6.1

El personal que ocupi llocs dels nivells 3.2 i 6.2 de la taula retributiva de l'anterior Conveni col·lectiu, tindrà dret a la corresponent adequació retributiva amb efectes econòmics d'1 de gener de 2004.

El personal al servei del CatSalut amb règim funcionarial o estatutari que ocupi els esmentats llocs podrà optar voluntàriament per la laboralització amb els mateixos efectes econòmics previstos a l'apartat anterior.

El personal laboral del CatSalut que no tingui adequada la seva estructura retributiva en la de l'RLT, podrà optar també per adequar-la a les retribucions que per al seu lloc de treball resultin de l'adequació retributiva per canvis de nivells a què fa referència aquesta clàusula addicional.

Quarta

Xofers del CatSalut

Mentre que no es determini el marc regulador de la relació de treball del personal laboral del CatSalut que treballa com a xofer, les condicions de treball del personal esmentat seran les que s'especifiquen en els contractes de treball corresponents, com també en les disposicions convencionals o legals que resultin d'aplicació.

Cinquena

Integració a la plantilla de personal laboral del CatSalut

El personal funcionari i estatutari del Departament de Salut i de l'Institut Català de la Salut que, per resolució del secretari general del Departament, resulti adscrit al CatSalut, pot optar per integrar-se en les plantilles laborals d'aquest ens. La integració es produirà de conformitat amb el procediment que s'estableix en el Decret 85/94, d'integració a la plantilla laboral del CatSalut, en funció de les disponibilitats pressupostàries, i d'acord amb les directrius que marqui la Direcció del CatSalut. En els supòsits esmentats no seran d'aplicació les previsions contingudes en el capítol I del títol primer d'aquest Conveni, relatives a les condicions generals d'ingrés i selecció de personal, quan es proveeixin llocs de treball del CatSalut.

Sisena

Personal laboral adscrit

El personal que, tenint en vigor un contracte de treball sotmès al Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat, hagi resultat adscrit al CatSalut, mitjançant la resolució corresponent, li serà d'aplicació el contingut vigent en cada moment del Conveni esmentat, entretant no s'integri a la plantilla laboral del CatSalut, mitjançant la signatura del corresponent contracte.

Setena

Fons d'acció social

El fons destinat per a aquest concepte s'incrementarà anualment de conformitat amb les disponibilitats pressupostàries, i mai serà inferior al 0,8% de la massa salarial. D'aquest fons se'n deduirà la quantitat que es determini per part de la Direcció General de la Funció Pública per al personal funcionari adscrit al CatSalut.

Vuitena

Mesures de conciliació de la vida familiar i la vida laboral

En cas que en desenvolupament de la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies, s'estableixin per al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya les mesures de conciliació de la vida familiar i la vida laboral previstes en el capítol I del títol IV de l'esmentada Llei, aquestes seran d'aplicació directa al personal laboral del CatSalut.

Novena

Informació als treballadors

El CatSalut publicarà periòdicament en la seva intranet tota aquella informació que sigui d'interès per als treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, de prestacions socials, d'oferta de llocs de treball i promoció professional i de revisions de llocs de treball.

Desena
Jubilació

En cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, s'estableixi legalment la possibilitat de pactar i establir en els convenis col·lectius de treball edats de jubilació obligatòria, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni es compromet a iniciar les negociacions adients als efectes de determinar la procedència d'establir una edat de jubilació obligatòria.