

PLATAFORMA CONJUNTA  
per a la negociació del  
SEGON CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL  
dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres  
Sociosanitaris i Centres de Salut Mental concertats amb el Servei Català  
de la Salut.



## **A. DISPOSICIONS GENERALS**

### **1. ÀMBIT FUNCIONAL DEL CONVENI:**

Els Hospitals d'Aguts que formen part de la xarxa d'internament SISCAT i també formaven part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública i els Centres d'Atenció Primària, els Centres Sociosanitaris, els Centres de Salut Mental, tots ells concertats amb el Servei Català de la Salut i sempre que no tinguin Conveni Col·lectiu propi (article 1.2) i aquells que hagin feta efectiva l'adhesió, formalitzant-la amb publicació al DOGC.

**2. ÀMBIT PERSONAL: Article 2.2.** Afegir que al personal en formació especialitzada pel sistema de residència també li serà d'aplicació el Capítol V Secció 1 de Permisos.

### **3. DENÚNCIA I PRÒRROGA:**

1. La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dins dels dos mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada comunicada la denúncia del Conveni Col·lectiu, i durant el temps que es porti a terme la negociació del nou text convencional, continuarà aplicant-se aquest en la seva integritat fins que s'aprovi el nou Conveni Col·lectiu (article 6.1).

2. Supressió de l'article 7 en estar inclòs en el nou article 6.1.

### **3. PRELACIÓ DE NORMES:**

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

En allò que no és previst hom s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació (article 9).

### **4. GARANTIES:**

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

Així mateix, es respectaran els acords assolits entre les empreses i els/les representants dels/les treballadors/es sempre que superin les condicions establertes en el present Conveni (article 12.2).

Tampoc no podran ser objecte d'absorció o modificació per l'entrada en vigor del present Conveni les qüestions pactades a nivell d'empresa sobre temes que expressament no estiguin regulades al Conveni.

5. **COMISSIÓ PARITÀRIA:** El domicili de la Comissió Paritària serà a Barcelona (08009), al carrer València 333, baixos, tot i que es reunirà on el/la President/a designi.

A efectes de comunicacions s'implementaran dues adreces de correu electrònic, una serà gestionada per la Secretaria i l'altra per la Presidència (article 13.9).

## **B. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

Es constituirà la Comissió Sectorial de Classificació Professional, explicitant el seu règim de funcionament i calendari de reunions.

## C. JORNADA I DESCANSOS

1. **REDUCCIÓ DE JORNADA MÀXIMA:** DIA 1620 h/any i NIT 1500 h/any a tots els grups professionals.

### 2. RÈGIM DE JORNADA I DESCANSOS:

- a. **Màxim de jornada ordinària:** 9 hores/dia. Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir, segons acordin a cada centre conjuntament la direcció i el comitè d'empresa o delegats de personal, encara que superin les 9 h diàries, d'acord amb allò que estableix l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors.
- b. **Màxim de jornada complementària:** entre jornada ordinària i complementària no es podrà excedir de 24 hores de treball.
- c. **Límit anual de treball:** 2.187 hores any entre jornada ordinària i jornada complementària d'atenció continuada.
- d. **Descans diari:** entre el final d'una jornada i l'inici de la següent és imprescindible que hi hagi 12 hores de descans.
- e. **Descans setmanal mínim de 36 hores ininterrompudes:** el còmput de les hores de descans serà setmanal.
- f. Quan a la jornada ordinària se succeeixi una jornada complementària, o bé es tracti d'una jornada complementària en dia festiu, ha d'haver un **descans necessari fins a la següent jornada de, almenys, 12 h.** Aquest descans serà imprescindible que es frueixi tot seguit a la jornada de 24.
- g. Pel que fa a la **jornada complementària localitzable**, es regirà segons els següents **principis**:
  - i. En cap cas es pot instaurar quan la mitjana de les hores d'aquesta atenció localitzada que es converteixen en hores de presència física en còmput semestral superen en 50% de les hores totals.
  - ii. Totes les hores d'atenció continuada localitzada que es converteixin en presencials es pagaran al preu de l'atenció presencial.
  - iii. El preu de pagament de les hores d'atenció continuada localitzada mai pot ser menor al 50% del preu de les hores presencials.

- iv. En el cas que en la realització d'una jornada d'atenció continuada localitzable més del 55% de les hores es converteixin en atenció presencial, el professional percebrà la totalitat de les hores com a presencials i generarà el descans compensatori corresponent, com si d'una jornada d'atenció continuada de presència física es tractés.
- h. La jornada es distribuirà de tal forma que els treballadors i les treballadores gaudeixin d'un **mínim de dos caps de setmana de descans al mes.**

**3. SUPRESSIÓ DELS ARTICLES 20.1. i 20.2 i 21.**

**4. SUPRESSIÓ DE LES REFERÈNCIES AMB EXCLUSIVITAT DELS ARA PER ARA ANOMENATS GRUPS PROFESSIONALS DEL 4 AL 7.**

**5. RECONeixEMENT D'UN MÍNIM DE VINT MINUTS PER A CADA PROFESSIONAL DINS DE LA SEVA JORNADA DIÀRIA COM A COMPENSACIÓ DEL TEMPS EMPRAT EN TRASPASSAR LA INFORMACIÓ ORAL PER GARANTIR EL CONTINUUM ASSISTENCIAL O DE L'ACTIVITAT.**

**6. Un mes abans de començar l'any natural es posarà a disposició del/a treballador/a la PROGRAMACIÓ ANUAL AMB TOTA LA SEVA JORNADA CALENDARITZADA.**

**7. ELECCIÓ DELS DIES COMPENSATORIS DELS FESTIUS INTERSETMANALS, SI S'ESCAU, PER PART DEL/A TREBALLADOR/A.**

## 8. DESCANS PERIÒDIC ANUAL (VACANCES):

- a. Les vacances es retribuiran conforme a la seva remuneració normal o mitjana percebuda en els 11 mesos anteriors al pagament i, per tant, amb inclusió dels conceptes següents:
  - Salari base (segons formulació del punt D1)
  - Plus vinculació
  - Complement de l'Atenció Programada
  - Complement de l'Adscripció al SIPDP
  - SIP i SIPDP
  - Plus nocturnitat
  - Plus dissabtes, diumenges i festius
  - Plusos de responsabilitat
  - Complement d'Atenció Continuada
  - Jornada Complementària d'Atenció Continuada (mitjana de les guàrdies de presència física i localitzable de l'any)
  - CPTA (Complement Personal Transitori i Absorbible)
- b. Per al personal de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, tres mesos ininterromputs de treball a l'empresa.
- c. Els períodes de vacances hauran de començar de manera coincident amb un dia laborable presencial per al treballador o per a la treballadora.
- d. Afegir a l'article 22.2. que els 4 dies lliures addicionals com a compensació per no gaudir les vacances dins del període de maig a setembre tindran consideració de jornada efectivament treballada i se'n podrà fer ús de manera no consecutiva.
- e. Incloure un redactat per tal que, a partir dels deu anys d'antiguitat, cada cinc anys es concedirà un dia lliure addicional que tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

## **D. CONDICIONS RETRIBUTIVES**

### **1. REVISIÓ SALARIAL I INCREMENTS RETRIBUTIUS MÀXIMS AUTORITZATS:**

- a. **Inclusió dins del salari base de l'actual Plus Conveni i la DPO, resultant un nou salari base que és la suma dels tres conceptes en una única taula salarial.**

En conseqüència, desapareixerien l'article 26 del Conveni i, per tant, el Plus Conveni i el concepte de la RAF (Retribució Anual Fixa), així com l'article 36 referent a les DPOs.

En aquest sentit, per tal d'evitar diferències de salari base entre professionals es crearia un complement d'especialitat a la professió infermera que substituiria a l'actual diferència entre el plus conveni d'infermeria i el plus conveni d'infermera especialista en obstetrícia i ginecologia.

- b. **Recuperació de les taules salarials de l'any 2008 amb l'actualització de l'índex de preus al consum (IPC) segons fórmula.**
- c. **La jornada complementària de presència física es retribuirà, com a mínim, al mateix preu de l'hora ordinària de cada professional, entenent per preu d'hora ordinària, segons sentència del Tribunal Suprem, la suma de tots els conceptes retributius (ARTICLE 35).**
- d. **Garantir l'aplicació dels increments retributius del sector públic en el seu percentatge màxim autoritzat als centres del sector automàticament.**
- e. **Eliminar la referència a la deducció del 5 %.**

### **2. REFORMULACIÓ DE LES TAULES RETRIBUTIVES DELS/DE LES PROFESSIONALS D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, TOT EQUIPARANT-LOS AMB LES DE LA RESTA DE PROFESSIONALS DE L'ÀMBIT DEL CONVENI.**

### **3. SUPRESSIÓ DE L'EXCEPCIÓ DELS/DE LES PROFESSIONALS CONTRACTATS PER REALITZAR LA SEVA JORNADA ORDINÀRIA AL SERVEI D'URGÈNCIES A QUÈ FA REFERÈNCIA L'ARTICLE 33.1.**

4. **INCLOURE-HI A L'ARTICLE 39 que tot/a treballador/a gaudirà d'un armariet individual per a guardar el seu uniforme habitual complet i d'altres articles personals.**
  
5. **GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES DE JUNY I DESEMBRE incloent-hi també el complement de SIP i el complement de SIPDP.**
  
6. **MILLORA DEL PLUS VINCULACIÓ:**
  - a. Ampliar a 180 dies la interrupció del vincle que fa perdre l'antiguitat.
  - b. Suprimir-ne el límit màxim.
  
7. **INCREMENT D'UN 25 % DEL PREU DE TOTS ELS PLUSOS I, EN ESPECIAL, DEL PLUS DIUMENGE, PLUS DISSABTE, PLUS FESTIU I PLUS FESTIU ESPECIAL i que no tinguin la consideració d'incompatibilitat.**
  
8. **CONSIDERACIONS SOBRE EL CAPÍTOL 12: SIP i SIPDP.**
  - **INCREMENT D'UN 25 % DE LES RETRIBUCIONS ESTABLERTES PER A CADASCÚ DELS NIVELLS.**
  
  - **UNIVERSALITZACIÓ DEL COMPLEMENT D'ADSCRIPCIÓ AL SIPDP a tots els grups professionals que s'establirà en un 7 % del sumatori de tots els conceptes retributius fixes i periòdics.**
  
  - **DESBLOQUEJAMENT DE LA RETRIBUCIÓ ECONÒMICA DEL NIVELL D del SIPDP.**
  
  - **ELIMINACIÓ DEL REQUISIT DE POSSESIÓ DE L'ESPECIALITAT A LES PROFESSIONS FACULTATIVES DEL GRUP PROFESSIONAL ARA PER ARA ANOMENAT GRUP 1 per tal d'accedir al Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament.**



- **CREACIÓ DEL NIVELL D DEL SIP PER ALS/LES PROFESSIONALS DELS GRUPS PROFESSIONALS ARA PER ARA ANOMENATS DEL 3 AL 7** que s'establirà en un 20 % del concepte ara per ara anomenat RAF.
- **ELIMINACIÓ DEL TERMINI DE 6 MESOS PER COMENÇAR A COBRAR EL SIP I EL SIPDP** quan ja l'han tingut reconegut en un altre centre pertanyent al SISCAT. Seguint aquesta mateixa línia, tots/es aquells/es professionals que percebin el complement d'adscripció al SIP o al SIPDP en un centre determinat i s'incorporin a un altre centre diferent el cobraran automàticament sense cap carència temporal.
- **SUPRESSIÓ DE LES REFERÈNCIES A TENIR UNA DEDICACIÓ IGUAL O SUPERIOR AL 50 % DE LA JORNADA MÀXIMA ANUAL DETERMINADA AL CONVENI**, en especial en allò que respecta als sistemes SIP i SIPDP.
- **RECONEIXEMENT DEL SIP I DEL SIPDP ASSOLITS A CENTRES NO PERTANYENTS AL SISCAT**, tot establint un sistema de convalidació dels diferents nivells.
- **LA SITUACIÓ DE REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE MENOR O DE FAMILIAR NO HA DE TENIR REPERCUSSIÓ A LES RETRIBUCIONS DEL SIP O DEL SIPDP.**
- **SUPRESSIÓ DE L'ANTIGUITAT D'UN ANY ININTERROMPUT A L'EMPRESA** per tal d'accedir a la retribució anual complementària i al complement d'adscripció al SIP i al SIPDP a tots els grups professionals.
- **FUSIÓ I HOMOGENEÏTZACIÓ DEL REDACTAT DEL REQUISITS D'ACCÉS ALS DIFERENTS NIVELLS PER A TOTS ELS GRUPS PROFESSIONALS:** per tal d'accedir al nivell A, possessió d'un títol d'especialista, si s'escau, o acreditar 5 anys d'experiència en aquells grups vinculats a una formació universitària, o acreditar 5 anys d'experiència en aquells grups vinculats a una formació no universitària.

- **LA PERMANÈNCIA MÍNIMA PER NIVELL PER A TOTS ELS GRUPS PROFESSIONALS S'ESTABLEIX EN:**

- Directament amb títol d'especialista, si s'escau, o 5 anys d'experiència per al nivell A.
- 5 anys de permanència al nivell A per tal d'accedir al nivell B.
- 5 anys de permanència al nivell B per tal d'accedir al nivell C.
- 5 anys de permanència al nivell C per tal d'accedir al nivell D.
- El nivell D tindrà el caràcter de consolidable.

- **LES RETRIBUCIONS DELS DIFERENTS NIVELLS S'HAURAN DE MILLORAR** segons un càlcul derivat d'una fórmula a establir.

**9. RETRIBUCIÓ DE TOTES LES ESPECIALITATS D'INFERMERIA** en aquells llocs de treball en els quals l'especialitat hagi estat un requisit o un mèrit per accedir-hi.

**10. INTRODUCCIÓ D'UN COMPLEMENT PER IMPORT EQUIVALENT A LES DESPESES DE COL·LEGIACIÓ.**

## **E. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS:**

- 1. GAUDIMENT DEL PERMÍS PER MATRIMONI O UNIÓ ESTABLE DE PARELLA DINS DELS 365 DIES** posteriors als que se'n celebri, acumulat o no a les vacances.
- 2. Possibilitat de poder combinar conjuntament les vacances per matrimonis/parelles de fet que treballin al mateix centre.**
- 3. Per a determinar el concepte "MALALTIA GREU" es prendrà com a referència la relació de malalties indicades al Decret 1148/2011.**
- 4. DE 3 a 6 DIES CONSECUTIUS O NO PER HOSPITALITZACIÓ (inclosa l'hospitalització domiciliària), cirurgia ambulatòria o intervenció quirúrgica de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat FINS QUE NO ES REBI L'ALTA MÈDICA DEL PROCÉS CONCURRENT.** En el cas d'haver de desplaçar-se a un altre país serà ampliable fins a 9 dies.
- 5. ASSIMILACIÓ A L'HOSPITALITZACIÓ DE TOTES LES ESTADES A URGÈNCIES.**
- 6. MODIFICACIÓ DEL PERMÍS PER ASSISTIR A LA VISITA D'UN/A ESPECIALISTA MÈDIC O LA REALITZACIÓ D'UNA PROVA DIAGNÒSTICA :**
  - a. Increment de la duració del permís a 28 hores/any.
  - b. Ampliació dels supòsits a l'acompanyament d'un parent de fins a segon grau per afinitat o consanguinitat o en aquells casos en què es tingui el reconeixement de la guarda i custòdia legal.
  - c. Supressió de la coincidència de la prova amb l'horari laboral.
  - d. Eliminació de l'obligatorietat de pertànyer a l'àmbit del Servei Català de la Salut.
  - e. Suprimir la referència a què la prova diagnòstica sigui invasiva.
- 7. FINS A 30 HORES PER INDISPOSICIÓ BÉ DEL/DE LA TREBALLADOR/A O BÉ DEL SEUS MENORS O MAJORS A CÀRREC.**

**8. MODIFICACIÓ DEL PERMÍS PER FILLS DISCAPACITATS (art. 42.1.i.):**

- a. Ampliar-ne l'àmbit per a fills/es i parents discapacitats dins del primer grau de consanguinitat o afinitat.
- b. El gaudi per als/les professionals del torn de nit serà a elecció de la persona, de manera que pugui triar entre la nit anterior o la posterior al fet causant.

**9. 5 DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ PER A TOTS ELS GRUPS PROFESSIONALS I PER A TOTS ELS TORNS DE TREBALL.**

**10. ESTABLIMENT DE MESURES DE CONCILIACIÓ COM LA FLEXIBILITAT HORÀRIA,** a instància del/de la treballador/a o pactada amb ell/a amb dret a recuperar la jornada que la persona tenia assignada anteriorment al gaudi de la flexibilitat horària esmentada.

**11. POSSIBILITAT DE REDUCCIÓ DE JORNADES PER ESTUDIS.**

**12. FACILITAR LA POSSIBILITAT DE CANVIS DE TORN** per conciliar la vida laboral i familiar.

**13. INTRODUIR UN PERMÍS SENSE SOU de mínim de 15 dies i de màxim d'1 any,** tot reservant el lloc de treball.

**14. SUPRESSIÓ DEL ARTICLE 43.5.**

**15. L'ACTUAL ARTICLE 43.6 que recull l'excedència per raons de conciliació de la vida familiar, personal i laboral s'ha de diferenciar en un altre article a banda de la resta d'excedències voluntàries.** Així mateix no s'ha de limitar a l'autorització de l'empresa i s'ha d'eliminar la referència a que no es pugui prestar serveis a d'altres serveis o centres sanitaris.

**16. MODIFICACIONS A LA REDACCIÓ DE L'ARTICLE 44:** A la finalització del període d'excedència l'empresa haurà de comunicar-se amb el/la treballador/a, sent elecció del/de la mateixa fer efectiva o no la reincorporació; en aquest darrer cas la reincorporació haurà de ser automàtica i es tindrà dret a reservar el lloc de treball durant els primers dos anys d'excedència.

**17. NOVA REDACCIÓ DE L'ARTICLE 47.b.:** El personal que realitzi formació o docència vinculada a l'activitat de la seva empresa.

**18.MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 48.1** de manera que l'edat del fill o de la filla sigui de 24 mesos.

**19.NOVA REDACCIÓ DE L'ARTICLE 48.4. I DE L'ARTICLE 49.2** de manera que s'inclogui que la reducció es podrà gaudir de manera compactada en jornades senceres **I QUE ELS PERCENTATGES DE REDUCCIÓ PUGUIN VARIAR DES D'UN 5 % FINS A UN 75 %.**

**20.AUGMENT DE L'IMPORT DE L'ARTICLE 52** DE MESURES DE SUPORT A LES MARES I ALS PARES AMB FILLS O FILLES AMB DISCAPACITAT, establint-lo en 50 €.

## **F. INCAPACITAT TEMPORAL i millores en l'acció protectora de la Seguretat Social.**

1. **ELS PROCESSOS D'INCAPACITAT TEMPORAL** per malaltia comuna així com els derivats d'accident laboral o malaltia professional **ES COMPLEMENTARAN, DES DEL PRIMER DIA, FINS AL 100 %** de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en el qual va tenir lloc la incapacitat.
2. **Ampliació de l'article 54**, que passarà a anomenar-se **Maternitat i paternitat**, de manera que afegeixi també la jornada complementària.
3. **Ampliació de l'article 55** per tal d'incloure-hi una referència a la sentència del TS de 29.03.2017 sobre acumulació de la jornada de treball en la jubilació parcial.
4. **Modificació de l'article 56** per tal que no sigui potestat de l'empresa decidir a qui se li haurà d'indemnitzar, sinó que es faci segons la normativa vigent sobre successió intestada a Catalunya.

## **G. ACCIÓ SINDICAL**

**1. Modificació de l'article 58.1.** per tal que la plantilla per poder constituir seccions sindicals sigui igual o superior a 100 treballadors/es.

**2. Modificació de l'article 58.2.:**

- Supressió de la següent referència: “[...] sempre que aquest cost per a les empreses afectades sigui compensat degudament en la seva concertació pel Servei Català de la Salut i no repercuteixi directament en els seus comptes d’exploració.”
- Eliminar la frase final del tercer paràgraf que diu “i el seu nomenament haurà de ser per a tota la vigència del Conveni”.

## **H. RÈGIM DISCIPLINARI**

**1. Afegir un nou paràgraf a l'article 63** que digui “Davant la possibilitat d’incoació d’expedients que puguin implicar sancions greus o molt greus, la representació legal dels/de les treballadors/es haurà de ser notificada i tingudes en compte les seves consideracions amb caràcter previ a la incoació de l’expedient”.

## **I. FORMACIÓ**

### **1. Supressió de les referències entre parèntesi a l'article 64.1.**

### **2. Modificació de l'article 64.3.** de manera que:

- el permís retribuït serà d'almenys 40 hores que no tinguin la consideració de computables dins del 0,7 % de la massa salarial de cada empresa destinada a formació continuada;
- es tindrà en compte qualsevol formació feta per la persona sempre que estigui vinculada bé sia a l'activitat de l'empresa bé sia a l'activitat professional de la persona;
- aquestes hores podran ser acumulables de manera retroactiva per un període de fins a cinc anys consecutius sempre que no s'hagin fet servir durant aquest temps i independentment del moment en el qual es trameti la sol·licitud de gaudi corresponent.

### **3. Inclusió d'un nou articulat:** *Reconeixement i valoració de la recerca, facilitant temps de recerca en temps de treball per aquells/es professionals que acreditin projectes de recerca. Així mateix sufragi de les despeses que se'n generin quan estiguin vinculades al centre sanitari de treball.*

### **4. Modificació de l'article 64.4.** per tal que la Comissió de formació no sigui assessora, sinó paritària entre la representació legal dels/de les treballadors/es dins l'empresa i la mateixa empresa.



## **J. SALUT LABORAL**

- 1. Article 66.5. on diu “Quant al risc biològic [...]”** haurà de dir “haurà de desenvolupar la “Guia d’actuació per la prevenció de riscos laborals davant d’agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris” del Departament de Treball.
- 2. Modificació de l’article 66.5.3.** de manera que digui que s’han de fer servir mètodes reconeguts per el INSSBT (Instituto Nacional de Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo) o per la Generalitat de Catalunya.
- 3. Article 66.5.20. on s’afegirà que l’extensió d’aquest dret durant la lactància** serà fins als 24 mesos, segons les recomanacions de la Organització Mundial de la Salut.
- 4. Article 66.5.20. on s’afegirà un nou paràgraf** que sostingui que “les empreses negociaran en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral un protocol d’actuació en el cas de treballadora embarassada i/o lactant, el qual contemplarà: identificació, àmbit d’aplicació, justificació, objectius, relació de llocs de treball exempts de risc per a la treballadora embarassada i/o lactant, procés d’intervenció, algoritme d’actuació o fluxograma, seguiment i avaluació, informació a la plantilla i procediment de prestació de risc durant l’embaràs i/o la lactància.
- 5. Modificació de l’article 65.5.20.bis.** per tal d’aclarir que la jornada complementària d’atenció continuada fa referència tant a la presencial com a la localitzable i que la manifestació per la part empresarial de la impossibilitat de contractació de personal per cobrir el mòdul de guàrdia del/de la treballador/a que hagi de ser rellevat, haurà de ser degudament acreditada i justificada; així mateix l’increment de l’import de l’hora de la guàrdia per al personal que excepcionalment és obligat a fer-les, tot i voler exonerar-se, serà d’un 30 %.

**6. Inclusió d'un nou article 65.5.25. de Vigilància de la Salut:** La vigilància de la salut es farà de forma específica en funció dels riscos del lloc de treball i amb una finalitat preventiva. En cap cas dels resultats de la vigilància de la salut es produirà cap acomiadament del/de la treballador/a. En el casos de persones no aptes o aptes amb restriccions, es prioritzarà l'adequació del lloc de treball al treballador/a i, si no fos materialment possible, es procedirà a un canvi de lloc de treball. En el supòsit de canvi de lloc de treball, l'empresa ha de facilitar la formació i capacitació necessària al/ a la treballador/a per desenvolupar les funcions del nou lloc de treball.

## **K. CONTRACTACIÓ**

- 1. Modificació de l'article 67.a. de manera que digui "La retribució serà com a mínim del 95 % [...]"**.
- 2. Modificació de l'article 71 de manera que el període esmentat sigui de tres mesos per cada grup professional** (segons recull l'Estatut dels Treballadors) i afegir-hi una darrera frase que sostingui "tret d'acord específic entre l'empresa i la representació legal de/de les treballadors/es".
- 3. Ampliació de l'article 71 incloent-hi una lletra b:** "En un període de tres anys la taxa màxima d'ocupació temporal en les empreses que apliquin el Conveni serà del 8% del total de treballadors i de treballadores de l'empresa".
- 4. Article 71.bis.**

### **Selecció de personal amb criteris objectius:**

- Comissió paritària de contractació a cada centre de treball.
- **Obligació per part de les empreses d'establir una borsa de treball amb els representants dels treballador.**
- Obligació de publicar les ofertes d'ocupació fixa.

**La modalitat de jornada contractada serà preferentment en jornada completa i continuada** i tan sols podrà realitzar-se de forma partida de manera raonada i justificada pel bé de la conciliació familiar, personal i laboral sota demanda del/ de la treballador/a. **Modificació de la darrera frase de l'article 71.bis.b. de manera que digui "sense que en cap cas aquest acolliment pugui comportar, de forma directa o indirecta, l'extinció de les relacions laborals o la modificació de les condicions laborals prèviament existents a l'empresa"**.

### **5. Contractes a temps parcial:**

- a. Regulació de les hores complementàries: regulació del seu preavís (termini i forma) i calendarització de les hores estructurals.
- b. Consolidació obligatòria per part de l'empresa del percentatge de jornada ampliada l'any anterior a instància del/ de la treballador/a, bé es tracti de jornada complementària bé es tracti de les successives ampliacions de jornada que s'hagin produït.

## **L. DRETS DELS/DE LES TREBALLADORS/ES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA EN EL LLOC DE TREBALL**

Modificació de l'article 77:

- [...]el personal víctima d'episodis de violència en el lloc de treball té dret a rebre assessorament i defensa jurídica i, si s'escau, suport psicològic, sent tots els supòsits anteriors a càrrec de l'empresa.
- Eliminació de la següent frase: "Això no obstant, l'assessorament i defensa jurídica quan estiguin coberts per una pòlissa de defensa jurídica subscripta pel/per la professional o pel seu Col·legi, aniran a càrrec d'aquesta pòlissa".

## **M. COMISSIONS DE FUNCIONAMENT**

- 1. COMISSIÓ ECONÒMICA A CADA EMPRESA**, integrada de manera paritària per l'empresa i els/les representants del Comitè d'empresa per al control trimestral del pressupost i el concert amb el CatSalut (execució i liquidació).
- 2. COMISSIÓ DE CÀRREGUES DE TREBALL A CADA CENTRE** per estudiar-les per cada grup professional, així com el compliment dels ràtios recomanats en cada torn i servei, tenint en compte també els diferents àmbits funcionals del Conveni.

## **N. CLÀUSULES DE TANCAMENT I GARANTIA DEL CONVENI**

- 1. GARANTIA DE LES MILLORES D'EMPRESA ACTUALS.** Garantir el respecte de tots els pactes d'empresa que millorin qualsevol dels punts del Conveni.
- 2. INCORPORAR ELS ACORDS INTERPRETATIUS assolits a la Comissió Paritària.**