



## **CONVENI COL·LECTIU GENERAL**

*Hospital Clínic i Provincial de Barcelona*

*2005-2006*

**Prorrogat per acord TLC de 28/01/2010**

CC00 - CLÍNIC





CCOO



## ***CAPÍTOL I. DISPOSSICIONS GENERALS***

- Article 1. Àmbit personal d'aplicació.
- Article 2. Entrada en vigor.
- Article 3. Durada.
- Article 4. Condicions econòmiques.
- Article 5. Denúncia.
- Article 6. Absorció i compensació.
- Article 7. Garantia "ad personam".
- Article 8. Prelació de normes.

## ***CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA***

- Article 9. Facultats de la Direcció de l'Empresa.
- Article 10. Treballs de superior i inferior categoria.
- Article 11. Modificació de las condiciones de treball.
- Article 12. Personal Administratiu.

## ***CAPÍTOL III. INGRESSOS, CESSAMENTS, CANVIS I PROMOCIONS***

- Article 13. Ingressos.
- Article 14. Període de prova.
- Article 15. Cessaments.
- Article 16. Canvis.
- Article 17. Ascensos y Promocions.

## ***CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI I VACANCES***

- Article 18. Jornada.
- Article 19. Horaris.
- Article 20. Festius.
- Article 21. Dissabtes.
- Article 22. Guàrdies del personal mèdic.
- Article 23. Altres guàrdies.
- Article 24. Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar.
- Article 25. Entrades y sortides.
- Article 26. Vacances.



CCOO





**CC00**



## **CAPÍTOL V. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DEL CONTRACTE**

Article 27. Llicències Generals.

Article 28. Permís per lactància.

Article 29. Reserva de lloc de treball per part, acolliment o adopció.

Article 30. Excedències voluntàries.

Article 31. Excedència voluntària por naixement o adopció d'un fill i per tenir cura d'un familiar.

Article 32 . Excedència per nomenament d'un càrrec públic.

Article 33 . Normes comunes de les excedències.

Article 34 . Permís sense sou.

Article 35. Permís per assumptes propis.

Article 36. Permisos discrecionals.

Article 37. Invalidesa provisional.

## **CAPÍTOL VI. RÈGIM SALARIAL**

Article 38. Salari base.

Article 39. Complement personal d'antiguitat.

Article 40. Gratificacions extraordinàries.

Article 41. Plus d'especialitat.

Article 42. Plus de radiologia i penositat.

Article 43. Incompatibilitats.

Article 44. Plus complementari.

Article 45. Plus de nocturnitat.

Article 46. Complementos a elements externs al lloc de treball.

Article 47. Hores extraordinàries.

Article 48. Guàrdies de Direcció.

Article 49. Plus de jornada continuada.

Article 50. Increment salarial i clàusula de revisió

Article 50 bis. Complement adicional.

Article 51. Normes generales.

## **CAPÍTOL VII. ASSISTÈNCIA SOCIAL**

Article 52. Normes generales.

Article 53. Ajuda escolar.

Article 54. Jubilació.

Article 55. Complement por incapacitat temporal.

Article 56. Ajuda a disminuïts.

Article 57. Bestretes.

Article 58. Escola Bressol.

Article 59. Assistència hospitalària per a familiars.

Article 60. Menjador d'empresa.



**CC00**





## ***CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL***

Article 61 . Comitè de Seguretat i Salut.

Article 62 . Vestuaris i lavabos.

Article 63 . Uniformes.

Article 64 . Revisió mèdica.

## ***CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL***

Article 65 . Comitè d'Empresa.

Article 66 . Garanties dels membres del Comitè d'Empresa.

Article 67 . Informació al Comitè d'Empresa.

Article 68 . Seccions sindicals.

Article 69 . Col·legi electoral de caps intermedis.

## ***CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI***

Article 70 . Faltes i sancions.

Article 71 . Detenció del treballador.

Article 72 . Dret d'opció en cas d'acomiadament.

## ***CAPÍTOL XI. DISPOSICIONS DIVERSES***

Article 73 . Comissió Paritària.

Article 74 . Absentisme.

### ***CLÀUSULA DEROGATÒRIA***

### ***DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA***

### ***DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGUNDA***

### ***DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA***

### ***DISPOSICIÓ ADDICIONAL CUARTA***

### ***ANNEX 1. TAULES SALARIALS***

### ***ANNEX 2. VALORS ANTIGUITAT***

### ***ANNEX 3. CADÈNCIES***

### ***ANNEX 4. VALORS GUÀRDIES MÈDIQUES***

### ***ANNEX 5. CARRERA PROFESSIONAL***

CCOO CLINIC





CCCOO



## **CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**

### **Article 1. Àmbit personal d'aplicació.**

1. L'objecte del present Conveni és regular les relacions laborals entre l'Hospital Clínic i Provincial de Barcelona i el personal al seu servei que tingui la condició de treballador per compte de l'Hospital, excepte el personal afiliat a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, que es regeix pel seu propi Conveni.
2. El Conveni no és d'aplicació a les persones que esmenten els articles 1.3 y 2 de l'Estatut dels treballadors.

### **Article 2. Entrada en vigor.**

El Conveni entra en vigor el dia de la seva firma, excepte les qüestions que tenen fixada una altra data d'efectivitat.

### **Article 3. Durada.**

La vigència del present Conveni acaba el 31.12.2006. S'ha de prorrogar en els termes previstos legalment.

### **Article 4. Condicions econòmiques.**

Les condicions econòmiques del Conveni es retrotreuen a l'1 de gener de 2005, tret de les matèries o conceptes per als quals es prevegi una regulació diferent.

### **Article 5. Denúncia.**

Qualsevol de les parts pot denunciar aquest Conveni amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment mitjançant una comunicació escrita dirigida a l'altra part i l'autoritat laboral.

### **Article 6. Absorció i compensació.**

Les millores que estableix aquest Conveni compensen les de qualsevol tipus que actualment tenen els treballadors que afecta. Igualment tenen un caràcter compensable i absorbible respecte a les millores que es puguin establir en el futur mitjançant disposicions legals, les quals només tindran eficàcia i seran d'aplicació si, considerades en conjunt i còmput anual, superen les d'aquest Conveni.



CCCOO





**Article 7. Garantia “ad personam”.**

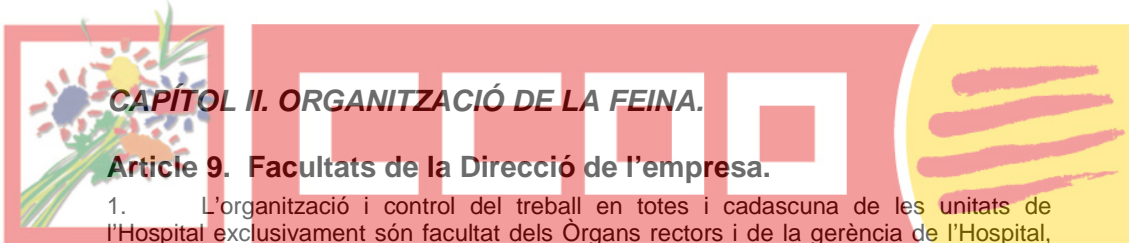
Cap treballador regit pel present Conveni no pot percebre per efecte de la seva aplicació una retribució menor en conjunt que la que tenia.

**Article 8. Prelació de normes.**

Els pactes del present Conveni regulen les relacions entre l'Hospital i els seus treballadors. En tot el que no preveu cal aplicar l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

CC00-CLINIC





## CAPITOL II. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA.

### Article 9. Facultats de la Direcció de l'empresa.

1. L'organització i control del treball en totes i cadascuna de les unitats de l'Hospital exclusivament són facultats dels Òrgans rectors i de la gerència de l'Hospital, exercida per mitjà dels directius i dels caps corresponents.
2. Els caps de qualsevol nivell són responsables del treball dels seus subordinats, sens perjudici de la responsabilitat personal de cadascun d'aquests.

### Article 10. Treballs de superior i inferior categoria.

1. El treballador que realitza funcions d'una categoria superior a la que li correspon segons la categoria professional que té reconeguda, per un període superior a sis mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada, excepte en els casos de substitució d'un altre treballador en què la situació es pot prolongar mentre subsisteixin les circumstàncies que l'han motivada.
2. Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè, pot reclamar davant la jurisdicció competent.
3. Quan s'exerceixen funcions d'una categoria superior, però l'ascens no pertoca legalment o convencionalment, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitza.
4. Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només ho pot fer pel temps imprescindible, i li ha de mantenir la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional; així mateix, ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors.

### Article 11. Modificació de les condicions de treball.

1. La Direcció de l'empresa, si hi ha raons tècniques, organitzatives o productives provades, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Si els representants legals dels treballadors no les accepten, les ha d'aprovar l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball. En aquest últim cas, la resolució s'ha de dictar en el termini de 15 dies, a comptar de la sol·licitud formulada per la Direcció de l'empresa.
2. Es consideren modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:
  - Jornada de treball.
  - Horari.
  - Règim de treball per torns.
  - Sistema de remuneració.
  - Sistema de treball i rendiment.
  - Funcions, si s'excedeixen els límits que preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors per a la mobilitat funcional.





3. En els tres primers supòsits de l'apartat anterior, sens perjudici del que disposa l'article 50.1.a) de la Llei, si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial de les condicions de treball, té dret, dins del mes següent al de la modificació, a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei. Els períodes inferiors a 1 any, i amb un màxim de 9 mesos, es prorrategen per mesos.

4. En matèria de trasllats, cal atènr-se a les normes específiques de la present Llei.

### **Article 12. Personal Administratiu.**

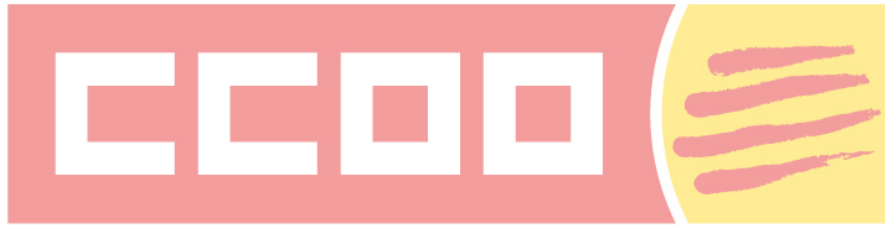
1. Independentment dels caps, existiran els llocs de treball següents: els d'auxiliar i oficial, que corresponen a les categories de l'Ordenança, i els de secretari/ària, secretari/ària tècnic i oficial/a tècnic administratiu.

2. Els auxiliars administratius accediran a la categoria d'oficial administratiu als 5 anys d'antiguitat en l'empresa.

CCOO - CLINIC







### **CAPÍTOL III. INGRESSOS, CESSAMENTS, CANVIS I PROMOCIONS.**

#### **Article 13. Ingressos.**

1. L'ingrés de treballadors nous en l'empresa s'efectua en qualsevol de les formes de contractació que les disposicions legals vigents permetin en cada moment, atenent les necessitats de l'empresa i sense que hi hagi un tracte preferencial o altres criteris de selecció, sinó únicament els derivats de les qualitats personals i professionals dels candidats en relació amb el lloc de treball a cobrir.
2. L'empresa ha de sotmetre els candidats a les proves teòriques i pràctiques que cregui oportunes per determinar les aptituds d'aquests respecte als llocs a cobrir. Aquestes proves no es consideren de relació laboral ni donen dret a cap mena de retribució.
3. Tot aspirant, abans de ser contractat, s'ha de sotmetre a un reconeixement mèdic.
4. L'empresa ha de convertir en indefinits un nombre de contractes temporals igual al de baixes definitives de treballadors amb contracte indefinit a causa de defunció, cessament voluntari i jubilació. La comparació s'ha de fer en còmput anual.

#### **Article 14. Període de prova.**

1. L'ingrés en l'empresa s'efectua condicionat a un període de prova quina durada és la següent:

Personal titulat superior	6 mesos
Resta de personal titulat	3 mesos
No qualificats	15 dies laborables
Altres treballadors	2 mesos

2. Durant el període de prova, qualsevol de les parts pot rescindir el contracte sense necessitat de preavis o de justificació de causa.
3. El treballador que ha cessat en l'empresa i torna a ingressar-hi queda subjecte igualment al període de prova corresponent al contracte nou que subscriu. No queden subjectes al període nou de prova els contractes nous en què concorren les circumstàncies següents:
  - a) Que el contracte anterior hagi finalitzat dins dels 2 anys immediatament precedents a l'alta nova.
  - b) Que el contracte nou es pacti per exercir treballs de la mateixa categoria professional.
  - c) Que en el contracte anterior s'hagi superat el període de prova.
4. En els contractes relatius als llicenciats MIR, cal atènyer-se als períodes de prova que determinen les normes que els regulen.





CCCOO



### **Article 15. Cessaments.**

1. Els contractes de treball s'extingeixen d'acord amb les causes que preveuen les lleis i/o els mateixos contractes.
2. Els treballadors que desitgen cessar voluntàriament estan obligats a fer-ho saber a l'Hospital mitjançant un butlletí firmat per duplicat, del qual cal retornar-ne un a l'interessat.
3. El cessament s'ha de fer un preavís amb l'antelació mínima següent:
  - a) Personal no qualificat 7 dies laborables.
  - b) Resta personal 30 dies.
4. Havent avisat amb la referida antelació, l'Hospital està obligat a liquidar, en finalitzar aquest termini, les parts proporcionals dels conceptes meritats i no percebuts.
5. L'incompliment de l'obligació de fer el preavís amb la referida antelació dóna dret a l'Hospital a descomptar de la liquidació final del treballador una quantia equivalent al salari diari per cada dia de retard en l'avís.
6. Quan un treballador causa baixa, ha de retornar a l'Hospital els estris, la roba de treball, els documents, etc. que pugui tenir en el seu poder i que siguin propietari d'aquell. L'abonament de la liquidació queda condicionat a aquest lliurament.
7. En el cas de comunicació de cessament d'un treballador a partir de 60 anys, se li ha de concedir 2 mesos de vacances o la corresponent compensació econòmica de 6 mesos segons el salari base de la seva categoria, segons la seva elecció.
8. En el cas de cessament com a conseqüència de declaració definitiva d'invalidesa permanent total o absoluta o mort, s'ha d'abonar al treballador o als seus hereus una indemnització equivalent a 6010,12€.

### **Articles 16. Canvis.**

Pel que fa als canvis de lloc s'ha de donar prioritat a les sol·licituds del personal intern abans que a les noves contractacions.

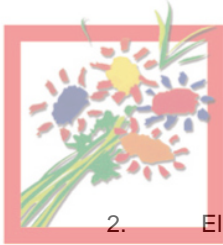
### **Article 17. Ascensos i Promocions**

1. La cobertura de vacants definitives s'ha de dur a terme d'acord amb els principis següents:
  - a) Atenció a les necessitats dels serveis.
  - b) Adequació del treballador al lloc de treball que ha de cobrir.
  - c) Fomento de la promoció interna.
  - d) Valoració dels títols, experiència, trajectòria, antiguitat i altres mèrits dels candidats.



CCCOO





2. Els ascensos s'han de fer mitjançant proves d'aptitud i/o concursos de mèrits.

3. El que es pacta en aquest article i l'anterior no és d'aplicació als llocs de treball que impliquen comandament sobre altres treballadors, que han de ser designats lliurement, i no ha d'implicar una minva de les facultats organitzatives de la Direcció de l'empresa.

4. Els llocs de treball que comportin comandament sobre altres persones han de tenir la consideració de càrrecs removibles i no de categoria professional. Per a les persones que tenien càrrecs el 31 de desembre de 1995, la remoció del lloc de comandament no ha d'implicar una disminució de la seva retribució.

5. D'acord amb els principis anterior, la representació patronal i la sindical es comprometen a estudiar un instrument de treball que permeti l'òptima gestió de recursos humans de l'entitat.

CC000 - CLINIC





CC00



## **CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI I VACANCES.**

### **Article 18. Jornada.**

1. La jornada ordinària de treball queda establerta en 37,5 hores setmanals de treball efectiu, en la mitjana del còmput mensual.
2. El personal de torn de nit continua realitzant una jornada bisetmanal de 70 hores.
3. Per als treballadors que realitzen una jornada parcialment diürna i parcialment nocturna el seu nombre d'hores setmanals és el matemàticament proporcional.
4. El personal gaudeix d'un descans diari retribuït de 20 minuts. El moment de gaudir-ne es determina de manera que en cap moment el servei pugui quedar desatès. Per al personal de torn de nit el descans és de 30 minuts. El sopar es realitza entre les 23 i les 2:30 hores durant aquest descans.
5. Quan la jornada de treball diària és inferior a l'ordinària, la durada del descans és la matemàticament proporcional.
6. Es poden pactar contractes amb jornades inferiors a la que estableix amb caràcter general l'apartat 1 d'aquest article. En aquests supòsits el salari a percebre és matemàticament proporcional a aquesta jornada ordinària.
- 6 bis. Per necessitats del servei, previ acord amb els interessats, sense discriminació de cap mena, els contractes amb jornades inferiors a la màxima es poden ampliar temporalment pel temps i per les jornades necessaris. En aquests casos es passa a percebre la retribució corresponent a la nova jornada mentre duri la circumstància que va donar lloc a la modificació de la jornada inicial. Aquesta modificació no ha d'implicar en cap cas la realització d'hores addicionals, sinó que és un conversió temporal de la jornada.
7. En aquells supòsits de treball en què es continua realitzant la jornada setmanal de 38,5 hores perquè és estrictament necessari per a l'organització, cal compensar les hores de més treballades sobre l'horari setmanal de 37,5 hores, amb dies de recuperació, d'acord amb la planificació anual establerta per determinar els dies de treball i d'absència.
8. El personal que ha ingressat o cessat en el transcurs de l'any gaudeix del temps de lliurança matemàticament proporcional.
- 9.- Durant als anys 2005 i 2006, s'estableix que el personal amb la categoria d'infermeria i d'Auxiliars d'Infermeria que presten serveis en Hospitalització i Sala en els torns de dia ( a excepció del personal de cap de setmana), gaudiran respectivament de 5 i 3 dies de descans retribuït a l'any a fi de compensar el temps que dediquen a les tasques de solapament. Per al gaudiment d'aquests dies les persones afectades hauran de presentar una sol·licitud de gaudiment abans del 31 de març d'aquest any al seu comandament que intentarà respectar, en la mesura que les necessitats de servei ho permetin, les preferències sol·licitades i assignarà definitivament els dies de gaudiment.



CC00





Durant als anys 2005 i 2006, s'estableix que el personal amb la categoria d'infermeria i d'Auxiliars d'Infermeria que presten serveis en els torns de nit i cap de setmana, gaudiran de 2 dies de descans retribuït a l'any a fi de compensar el temps que dediquen a les tasques de solapament. Per al gaudiment d'aquests dies les persones afectades hauran de presentar una sol·licitud de gaudiment abans del 31 de març d'aquest any al seu comandament que intentarà respectar, en la mesura que les necessitats de servei ho permetin, les preferències sol·licitades i assignarà definitivament els dies de gaudiment.

En relació als dos col·lectius esmentats, en cas que alguna persona no faci proposta de gaudiment abans de la data referida, l'empresa li assignarà lliurement els dies de permís.

Atès que a l'any 2005 no es poden gaudir d'aquests dies, es permetrà, en les mateixes condicions, el gaudiment durant el 2006.

Els dies de descans a que s'ha fet referència en aquest article 18.9 no disminueixen la jornada ordinària setmanal efectiva de treball en còmput mensual que s'ha de complir en la seva totalitat.

Ambdues parts accepten que la solució acollida en aquest article per compensar l'excés de jornada pels solapaments és provisional. Partint d'aquesta premissa, les parts negociaran, en el marc de la Comissió Negociadora a que es fa al·lusió en la Disp. Addicional 2º d'aquest conveni i sempre abans del 30.9.06, la forma de solventar definitivament aquesta pràctica hospitalària. En el proper conveni s'incorporaran els resultats a que s'arribin en la comissió referida.

### **Article 19. Horaris.**

1. Respectant la jornada pactada col·lectivament o individualment i els drets adquirits pels treballadors, hi ha d'haver els horaris de treball necessaris per cobrir les necessitats del servei.

2. A fi de regularitzar els horaris en tot l'àmbit de l'Hospital i facilitar la successió dels serveis que s'hi presten continuadament, cal establir cadències per a cada lloc de treball.

S'entén per cadència la distribució de la jornada setmanal en dies de treball efectiu al llarg d'un període determinat, específic per a cada cadència.

3. Les cadències actualment en vigor es detallen en l'annex 3 del present Conveni.

4. S'entén per horari regular aquell que realitza la mateixa durada de la jornada al llarg de tots els dies de la seva cadència. S'entén per horari irregular el que realitza jornades de diferent durada al llarg dels dies de la seva cadència.

### **Article 20 . Festius.**

1. Tenen aquesta consideració els que determini el calendari oficial aplicable al centre de treball.

2. El treballador assignat a llocs de treball amb horari d'hospitalització i en règim de torns, que presti serveis en un dia festiu intersetmanal, pot optar entre gaudir d'un dia d'absència compensatori o percebre l'import que, per a cada categoria i/o lloc de treball, s'especifica a l'annex 1 del present Conveni.

Aquesta opció s'ha d'exercir en ocasió de la planificació anual i en cap cas no ha d'implicar la presència d'un nombre més elevat de treballadors en un dia festiu que els que requereixin les necessitats del servei. La resta de treballadors que han de prestar servei en dia festiu intersetmanal poden gaudir de la festa compensatòria corresponent.





3. Els treballadors de l'Hospital tenen dret a gaudir de 2 dies festius amb motiu de Nadal i d'altres 2 en ocasió de Setmana Santa. Si la seva antiguitat és inferior a l'any natural, gaudeixen del nombre de dies proporcional a aquesta raó d'1 dia per cada trimestre de treball efectiu. Aquests dies festius s'han d'establir en ocasió de la planificació anual.

4. El personal de l'Hospital pot gaudir efectivament d'aquestes festes. No obstant això, la seva realització únicament es pot efectuar si està present el 50% del personal de la categoria i del torn assignat a la unitat corresponent i amb la substitució adequada on calgui.

A l'efecte de la limitació del 50%, els suplents es consideren part integrant d'aquest equip si hi han prestat servei durant un període mínim de 30 dies per qualsevol motiu de substitució i/o formen part de la reserva de suplències de l'Hospital. Si el període de prestació de servei és inferior a 30 dies, el cap té la responsabilitat de considerar-lo o no dintre de l'equip.

5. Dels dies festius es gaudeix d'acord amb la planificació que estableix la direcció de cada unitat.

6. El Dissabte Sant es considera inhàbil laboral per al personal adscrit als serveis següents: isòtops radioactius, radioteràpia, raigs X (llevat d'urgències), laboratoris (llevat d'urgències), dispensaris, administració (llevat d'admissió), serveis generals (llevat de bugaderia i cuina) i quiròfans (llevat d'urgències).

Si per necessitats del servei algun treballador d'aquestes unitats ha de treballar el Dissabte Sant, pot gaudir d'un dia festiu compensatori d'acord amb cada direcció. Pel treball que ha realitzat en aquest Dissabte Sant no percep el plus de dia festiu a què es refereix l'article 46 del present Conveni.

7. S'exceptua del que disposen els apartats anterior el personal contractat per prestar serveis precisament en dies no laborables o festius.

## **Article 21. Dissabtes**

1. Ateses les característiques especials de l'Hospital en què per raons d'ineludible servei públic existeix un determinat nombre de persones amb jornada diürna que gaudeix, com a màxim, de 2 diumenges cada 4 setmanes, aquest personal també pot gaudir de les vigílies de tots dos dies festius.

2. Les altres 2 jornades de descans quadrisetmanals s'han de realitzar entre dilluns i divendres, si ho permeten les necessitats del servei.

3. El personal que no gaudeix dels beneficis que estableix el paràgraf primer del present article pot gaudir d'un dia festiu els dissabtes alterns.

## **Article 22 . Guàrdies del personal mèdic.**

1. El personal mèdic de l'Hospital està obligat a realitzar guàrdies de presència amb les limitacions següents:

a) El període de guàrdia no pot excedir de 24 hores consecutives.

b) No pot ser obligat a realitzar més de 4 dies naturals de guàrdia al mes.

Els residents poden realitzar-ne fins a 5 al mes, a excepció dels serveis d'oftalmologia, urologia, ORL, hemoteràpia, laboratoris, radiodiagnòstics i cirurgia pediàtrica que poden treballar fins a un màxim de 6.







2. El treballador mèdic que ha complert els 43 anys d'edat i té una antiguitat en l'Hospital superior a 10 anys es pot eximir de realitzar guàrdies, si ho sol·licita per escrit i amb una antelació mínima de 6 mesos.  
Així mateix pot exercir aquesta opció el personal mèdic que ha complert 50 anys, encara que no tingui el requisit d'antiguitat abans esmentat.  
Queden exceptuats del dret d'exempció anterior els metges contractats específicament per realitzar guàrdies.
3. Aquestes guàrdies s'han d'abonar de conformitat amb els valors previstos a l'annex 4 d'aquest Conveni. En aquests valors es troben incloses les parts proporcionals i vacances.

### **Article 23. Altres guàrdies.**

El personal que en qualsevol dia de l'any ha de prestar tant servei d'assistència sanitària com cobrir altres d'ineludible necessitat fora de la seva jornada laboral ordinària pot optar entre percebre la compensació econòmica a què es refereix l'article 47 d'aquest Conveni o bé per la seva compensació horària en igual nombre d'hores a les realitzades amb motiu de la guàrdia. Les dates de gaudi d'aquestes hores s'han de fixar mitjançant acord entre el treballador i l'empresa.

### **Article 24. Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar.**

1. Qui per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de menys de 6 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial sense una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'entre un terç com a mínim i la meitat com a màxim. Aquesta reducció s'ha de fer a l'inici o a la fi de la jornada ordinària.
2. Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no tingui una activitat retribuïda.
3. La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i de les treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

### **Article 25 . Entrades i sortides.**

La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, en què s'han de trobar els treballadors a les hores d'iniciar i finalitzar la feina.





## Article 26. Vacances.

1. El personal té dret a vacances anuals determinades en dies hàbils la durada de les quals depèn del tipus de jornada regular que realitza, segons el detall següent:

a. Hospitalització	26 dies hàbils
b. Nit	22 dies hàbils
c. Caps de setmana	16 dies hàbils
d. Serveis centrals (dl-dv)	24 dies hàbils
e. Serveis comuns (dl-ds)	26 dies hàbils

S'entén per jornada regular aquella que posseeix una mateixa durada horària al llarg de tots els dies.

A qualsevol jornada o horari irregular, cal aplicar-li el nombre de dies o hores hàbils matemàticament proporcionals. S'entenen per dies hàbils els que correspon treballar a cada treballador segons la jornada, el torn i la cadència que té establerts, prescindint del seu caràcter laborable o oficialment festiu.

2. El còmput de la meritació de les vacances s'obté prenent com a base els dies compresos entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any.

3. Els qui no assoleixen 1 any d'antiguitat en l'empresa tenen un nombre de dies proporcional al temps efectivament treballat.

4. El treballador que cessa en l'empresa ha de percebre la compensació e metàl·lic de les vacances meritades que no ha fet. Si s'ha gaudit de més dies i no es té 1 any a l'empresa, es practica la corresponent deducció de la liquidació per cessament.

5. En el còmput de meritació de les vacances s'inclouen els períodes de baixa per incapacitat temporal, maternitat, acolliment i adopció, i en canvi no s'inclouen els possibles períodes de suspensió del contracte per qualsevol altra causa ni les absències injustificades.

6. Les vacances no se suspelen si el treballador cau malalt després que les ha iniciat.

7. Durant els períodes de prova reglamentaris no es poden fer vacances.

8. De les vacances es pot gaudir en el decurs de tot l'any i es poden fraccionar i/o acumular a altres causes d'absència si la planificació de cada servei i/o unitat ho permet. Aquestes vacances s'han d'establir en ocasió de la planificació anual.







### **Article 27. Llicències Generals.**

1. Els treballadors poden gaudir de permís retribuït en els casos següents:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals a comptar de la data d'aquest.  
b) Per part de l'esposa o de qui conviu amb el treballador com a tal: 3 dies naturals.

c) Per accident greu i/o mort de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat o d'una persona que convisqui habitualment amb el treballador/a: de 2 a 4 dies naturals, segons si la mort o l'accident té lloc dintre o fora de la província de Barcelona, a comptar de la data d'aquesta, incloent-hi en tot cas el dia de l'enterrament.

d) Per malaltia greu o hospitalització de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i d'una persona que convisqui habitualment amb el treballador: de 2 a 7 dies naturals, segons les característiques de cada cas.

Atesa la dificultat de discernir en cada cas la gravetat de la malaltia, el facultatiu ha de determinar si la malaltia té caràcter greu als documents acreditatius de la malaltia i també la previsible durada de la situació greu.

També s'ha de tenir en compte l'informe e la situació social del peticionari que faci el treballador social del Departament de Recursos Humans.

e) Per intervenció quirúrgica no constitutiva de malaltia greu de qualsevol dels familiars indicats en l'apartat anterior: 1 dia natural. Si és constitutiva de malaltia greu, cal atènyer-se al que disposa l'apartat anterior.

f) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps necessari, sense excedir 2 jornades consecutives o 5 al mes, llevat de disposició legal expressa.

g) Per trasllat del domicili habitual: 1 dia natural.

h) Per matrimoni de pares, fills o germans: 1 dia natural, el de la cerimònia.

i) Per fer exàmens en centres d'ensenyament oficial, reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència: el temps necessari.

El personal de torn de nit pot gaudir de llicència la nit immediatament anterior a la realització de l'examen.

Les referències al matrimoni que es fan en aquest article són extensives a les unions de fet inscrites al registre corresponent.

2. El treballador ha d'acreditar documentalment davant el fet i altres circumstàncies que donin lloc al gaudi de la llicència retribuïda.

3. Les llicències s'han de sol·licitar per escrit al cap corresponent amb una antelació mínima de 7 dies i s'ha d'especificar la causa de la petició.

Se n'exceptuen els casos d'urgència, en què el treballador ha de comunicar el fet a l'empresa en les primeres 24 hores, sens perjudici de la seva justificació posterior.

4. Per causes excepcionals es poden sol·licitar permisos que no prevegin els apartats anteriors, que concedeix discrecionalment la Direcció de Recursos Humans.





5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina amb dret a remuneració per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació del part si avisen l'empresari prèviament i presenten una justificació de la necessitat de fer-los dins de la jornada de treball.

### **Article 28 . Permís per lactància.**

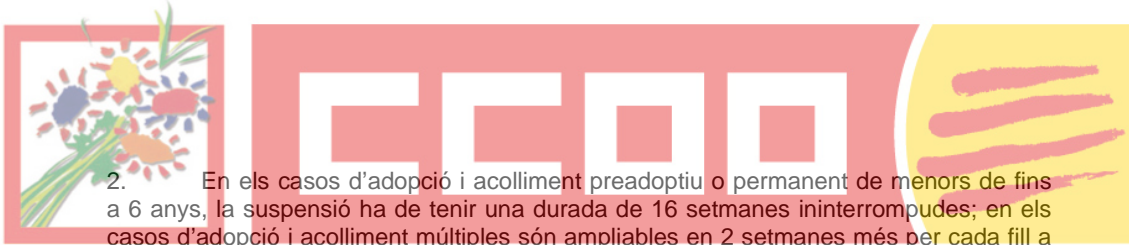
1. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, inclosos els casos d'adopció, tenen dret a 1 hora de descans en cada jornada laboral.
2. En cas que la mare renunciï expressament a l'exercici d'aquest dret, en pot gaudir el pare si tots dos cònjuges treballen.
3. En el supòsit de treballadors que realitzen una jornada diferent a l'ordinària, la durada del permís s'ha d'adequar de forma matemàticament proporcional.
4. Per acord entre el treballador i l'empresa, es pot pactar l'acumulació d'aquest temps diari de permís a fi de gaudir-ne de forma no diària.  
Si l'acumulació es realitza immediatament després de la baixa per maternitat, els dies de permís acumulat no poden excedir les 2 setmanes naturals. La resta de dies s'ha de regularitzar al final del període de lactància.
5. Aquest permís és incompatible amb la situació d'excedència per naixement o adopció.

### **Article 29. Reserva de lloc de treball per part, acolliment o adopció.**

1. En el cas de part, la suspensió ha de tenir una dura de 16 setmanes, que s'han de gaudir de manera ininterrompuda; en el cas de part múltiple són ampliables en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el període de suspensió o de la part que quedi.

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que el pare i la mare treballin, quan la mare iniciï 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 de manera simultània o successiva al de la mare, tret que en el moment que es faci efectiu això, la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.





2. En els casos d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de menors de fins a 6 anys, la suspensió ha de tenir una durada de 16 setmanes ininterrompudes; en els casos d'adopció i acolliment múltiples són ampliables en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió també ha de ser de 16 setmanes en els casos d'adopció i acolliment de menors de més de 6 anys que siguin minusvàlids o que tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar (degudament acreditades pels serveis socials competents) pel fet que provinguin de l'estranger. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

3. En el cas de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no pot excedir les 16 setmanes previstes als apartats anteriors o les que correspongui en el cas de part múltiple.

4. Els períodes a què es refereix aquest article es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresari i els treballadors afectats, en els termes que es determinen reglamentàriament.

5. En el cas d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest article es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

### **Article 30. Excedències voluntàries.**

1. Els treballadors amb una antiguitat mínima d'1 any en l'Hospital tenen dret a passar a la situació d'excedència voluntària per un període de 6 mesos com a mínim i de 5 anys com a màxim.

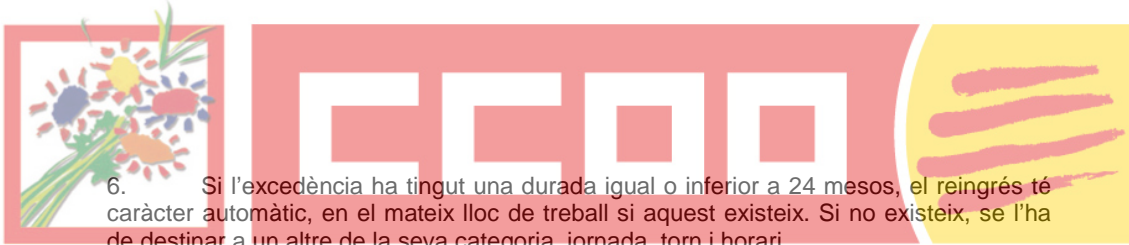
2. La petició s'ha de formular per escrit, amb una antelació de 30 dies com a mínim a la data en què es pretengui iniciar l'excedència, i se n'ha d'especificar la durada.

3. Si l'excedència es concedeix per un termini inferior al màxim, pot prorrogar-se per semestres complets fins arribar als 5 anys, sempre que les pròrrogues se sol·licitin amb la mateixa antelació que l'excedència inicial.

4. El treballador que ha romàs en excedència no en pot tornar a sol·licitar una altra fins que hagin transcorregut 2 anys com a mínim des de la seva incorporació. Sens perjudici d'aquest període necessari, es pot sol·licitar amb anterioritat una nova excedència en casos excepcionals, previ informe del Comitè d'Empresa.

5. L'excedent que al final d'una excedència vulgui reincorporar-se a la feina ha d'avisar amb una antelació mínima de 30 dies. Si no el sol·licita amb aquesta antelació, perd aquest dret de reincorporació.





6. Si l'excedència ha tingut una durada igual o inferior a 24 mesos, el reingrés té caràcter automàtic, en el mateix lloc de treball si aquest existeix. Si no existeix, se l'ha de destinar a un altre de la seva categoria, jornada, torn i horari.
7. Si l'excedència ha tingut una durada superior a 24 mesos el treballador que desitgi reingressar pot ser sotmès prèviament a un període de formació teoricopràctic, necessari per a la seva posada al dia professional, període previ a la represa de la relació laboral, la durada màxima de la qual ha de ser de 2 mesos.
8. Aquesta regulació millora la legalment establerta a l'Estatut dels treballadors, de la qual és desenvolupament i complement.

### **Article 31. Excedència voluntària per naixement o adopció d'un fill i per tenir cura d'un familiar.**

1. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció i en el cas d'acolliment o preadoptiu i en el cas, a comptar des de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa, si s'escau.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i de les treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest a de posar fi al que s'estigui gaudint, si s'escau.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència segons l'establert en aquest article ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat, i el treballador ha de tenir dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment en cas de reincorporació.

2. La petició ha de formular-se per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies a la data en què es vulgui iniciar l'excedència, i se n'ha d'especificar la durada.
3. El treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball durant el temps esmentat.





### **Article 32. Excedència per nomenament d'un càrrec públic.**

1. El treballador que és designat o elegit per ocupar un càrrec públic incompatible amb la normal prestació de serveis per a l'Empresa ha de passar a la situació d'excedència forçosa sigui quina sigui la seva antiguitat, excedència que se li ha de concedir pel temps que duri el seu mandat.
2. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al de cessament en el càrrec i no queda condicionat a l'existència de vacant.
3. El temps d'excedència forçosa es compta a l'efecte de l'antiguitat.

### **Article 33 . Normes comunes de les excedències.**

1. Finalitzat el període de reingrés automàtic, aquesta queda condicionat a l'existència de vacant de la mateixa categoria.
2. Al personal que sol·licita a través d'una ONG una excedència per exercir activitats solidàries, cal concedir-la-hi sense condicionar el seu reingrés a l'existència d'una vacant.
3. El treballador que hagi gaudit d'una excedència per naixement de fill de les regulades a l'article 31 del Conveni, pel termini màxim establert de 3 anys, si sol·licita posteriorment una excedència voluntària no té la reserva del lloc de treball a que es refereix l'apartat 6 de l'article 30. Si l'excedència per naixement té una durada inferior, en l'excedència posterior s'ha de tenir la reserva del lloc pel temps que falti per arribar a 3 anys, durant 2 anys com a màxim.
4. El treballador excedent tindrà dret preferent al reingrés en les places vacants que haguessin a l'empresa, d'acord amb l'apartat 1 d'aquest article.

### **Article 34. Permís sense sou.**

1. El treballador pot sol·licitar permís sense retribució per un període de 15 dies com a mínim i 6 mesos com a màxim. La concessió d'aquest permís és discrecional.
2. La petició s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de 15 dies a la data d'inici del permís i cal concretar la durada i el motiu del permís.
3. Durant la situació de permís sense sou no es percep i no es merita cap mena de retribució; no es compta a l'efecte de l'antiguitat.
4. El reingrés té un caràcter d'automàtic en el mateix lloc de treball si aquest existeix. Si no existeix, se l'ha de destinar a un altre de la seva categoria, jornada, torn i horari.
5. Finalitzat un permís sense sou no se'n pot sol·licitar un altre fins que hagi transcorregut un període mínim igual al de la durada del permís ja gaudit.
6. Concedit el permís per un període inferior al màxim, durant el seu gaudi se'n pot sol·licitar la pròrroga per períodes mensuals, fins a l'esmentat límit de 6 mesos.
7. Durant l'any natural no es pot gaudir de permisos sense sou que totalitzin més de 6 mesos.





### **Article 35. Permís per Assumptes Propis.**

1. Els treballadors de l'Hospital tenen dret a gaudir d'una llicència anual retribuïda per assumptes propis de 5 dies.

Si la seva antiguitat és inferior a l'any natural, poden gaudir dels dies proporcionals a aquesta.

2. Aquests dies es poden sol·licitar de dues formes:

a) De forma planificada:

Si el treballador planifica els 5 dies, cal concedir-los-hi amb la resta de la seva planificació. El treballador pot realitzar tants canvis en la seva planificació anual com dies d'assumptes propis ha planificat.

El personal pot gaudir efectivament d'aquests permisos. No obstant això, la seva realització únicament es pot efectuar si està present el 50% del personal de la categoria i torn de la unitat corresponent i amb la substitució convenient on calgui.

A l'efecte de la limitació del 50%, els suplents es consideren part integrant d'aquest equip si hi ha prestat servei durant un període mínim de 30 dies per qualsevol motiu de substitució i/o formen part de la reserva de suplència de l'Hospital. Si el període de prestació de serveis és inferior a 30 dies, el cap té la responsabilitat de considerar-lo o no dintre de l'equip.

b) De forma urgent:

Dels dies d'assumptes propis es pot gaudir sense necessitat de planificació prèvia i amb caràcter d'urgència. Aquests no es poden denegar pel fet que no s'hagi pogut proveir un substitut, ni pel fet d'haver-se planificat prèviament.

### **Article 36. Permisos discrecionals.**

No es denegaran permisos discrecionals per raó de l'existència d'un elevat percentatge de contractes eventuais o interins, excepte quan per disposició legal se'n limiti el nombre.

### **Article 37 . Invalidesa Provisional.**

1. El treballador que ha exhaurit la situació d'incapacitat temporal i està en la invalidesa provisional ha de quedar amb el seu contracte suspès mentre romangui en aquesta situació.

2. Si se'l dona d'alta per guariment, es reincorpora a l'Hospital sempre que ho sol·liciti dins dels 30 dies següents a la data de la seva declaració d'aptitud, i aquest està obligat a readmetre'l en el termini dels 15 dies següents a la petició de reingrés.

3. El fet de no sol·licitar el reingrés dins del termini esmentat de 30 dies implica l'extinció del contracte de treball.

4. Es considera com a data de declaració d'aptitud la de l'informe mèdic d'alta o de la notificació de la resolució administrativa d'instància que no doni lloc a una declaració d'invalidesa permanent total o absoluta.







### **Article 38 . Salari base.**

Són els que a cada categoria i/o lloc de treball s'especifiquen a l'annex 1, en valors mensuals.

### **Article 39. Complement personal d'antiguitat.**

1. El complement personal d'antiguitat s'ha d'abonar a raó de 2 triennis i quinquennis successius. Les seves quanties mensuals es detallen per a cada categoria i/o lloc de treball a l'annex 2 d'aquest Conveni, en valors mensuals.

2. La meritació de cada trienni i quinquenni s'inicia el mes natural següent al del seu venciment respectiu.

3. El treballador que ha cessat de prestar serveis en l'Hospital i hi reingressa de nou només té dret a l'antiguitat corresponent al seu últim contracte.

S'exceptua del que s'ha dit anteriorment el personal que ha prestat serveis mitjançant contracte temporal per un període mínim continuat de 2 anys, i que reingressa en l'Hospital mitjançant contracte indefinit abans d'haver transcorregut 2 anys de la fi d'aquell contracte temporal. En aquest supòsit, l'antiguitat que té acreditada en finalitzar el primer contracte se li ha de reconèixer a efectes de percepció d'aquest complement salarial.

Per aplicar aquest benefici als metges de la plantilla, han d'haver finalitzat la seva residència en l'Hospital en l'especialitat corresponent.

### **Article 40. Gratificacions extraordinàries.**

1. Hi ha 2 gratificacions anuals, que se satisfan el 30 de juny i el 21 de desembre.

2. El seu import és equivalent a 1 mensualitat de 30 dies dels conceptes retributius següents:

- a) Salari Base.
- b) Complement personal de antiguitat.
- c) Plus de nocturnitat.
- d) Plus d'especialitat, radiologia o penositat ,o complementari.
- e) Plus de jornada continuada (per al personal d'administració que el percebia).
- f) Complement addicional (a partir de la gratificació de Nadal de l'any 2002 inclusivament).

3. Les gratificacions es meriten en els períodes següents:

- a) La d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny, per 1/180 parts.
- b) La de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre, per 1/180 parts.

4. Els treballadors que ingressen o cessen durant el transcurs del semestre han de percebre la gratificació en proporció als dies treballats durant aquest.

Es compta com a temps efectivament treballat el corresponent a vacances, llicències retribuïdes i els dies d'incapacitat temporal en què s'abona el complement pactat a l'article 55 d'aquest Conveni.

5. Els treballadors que cessen han de percebre la part proporcional de les gratificacions que han meritat, d'acord amb el criteri de proporcionalitat matemàtica que estableix el present article.





#### **Article 41. Plus d'Especialitat.**

1. Per tenir dret a aquest complement de lloc de treball es requereix la suma de les quatre circumstàncies següents:

- a) Prestar serveis en determinats llocs de treball de l'Hospital.
- b) Fer-ho en forma continuada.
- c) Tenir la categoria de professional de tècnic de grau mitjà.
- d) Tenir la titulació oficial necessària per exercir l'especialitat de què es tracti.

2. Els departaments en què es merita el plus són els de psiquiatria, radiologia, laboratoris, hemodiàlisi, rehabilitació, neurologia, pediatria, cures intensives i podologia.

També el meriten, a títol personal, les persones que prestin serveis com a llevadores, instrumentistes o quirofanistes en qualsevol departament.

3. Cal acreditar la documentalment la possessió de la titulació adequada al lloc de treball exercit.

4. Amb caràcter a extingir, els tècnics de grau mitjà i el personal auxiliar d'infermeria que, per aplicació del que disposen convenis anteriors, estan percebent en data 31 de desembre de 1989 el plus d'especialitat, l'han de continuar cobrant en les mateixes condicions que les persones indicades en el present article.

5. L'import del plus és el que, segons les categories i/o els llocs de treball, s'indica a l'annex 1 d'aquest Conveni, en valors mensuals, que s'apliquen durant tota la durada del Conveni.

6. Si un treballador que està percebent el plus d'especialitat, per un període de temps superior a 6 mesos és traslladat per conveniència de l'empresa a un altre lloc de treball en què no es merita el plus, l'ha de continuar percebent a títol personal.

Aquest dret no es té si el canvi de llocs es produeix perquè l'ha demanat el mateix treballador.

#### **Article 42. Plus de Radiologia i Penositat**

1. Per tenir dret a aquest complement de lloc de treball es requereix la suma de les quatre circumstàncies següents:

- a) Prestar serveis en determinats llocs de treball de l'Hospital.
- b) Exercir-lo de forma continuada.
- c) Estar professionalment exposat a radiacions ionitzants.
- d) Tenir una determinada categoria professional.

2. Els departaments en què es pot meritjar el plus són els Radiologia, Radioteràpia i Isòtops Radioactius.

3. S'entén per dedicació continuada el fet d'estar adscrit permanentment a qualsevol dels departaments abans esmentats.

4. S'entén per personal professionalment exposat el que es dedica a manipular aparells emissors de radiacions ionitzants o material radioactiu, i també el personal exposat continuadament a aquestes radiacions.







5. Per tenir dret al plus, cal pertànyer a alguna de les categories professionals següents: auxiliars d'infermeria, auxiliars sanitaris, personal subaltern, personal tècnic de grau mitjà i tècnics de formació professional en radiologia, laboratori i radioteràpia. Aquest plus també l'ha de percebre el personal que pertany a alguna de les categories anteriors i que presta servei en el Departament de Psiquiatria o Dipòsit de Cadàvers.

6. Amb caràcter a extingir, el personal no comprés en els apartats anteriors que, no obstant això, està percebent el plus de perillositat en data 31 de desembre de 1989 l'ha de continuar percebent mentre continuï prestant serveis en el mateix lloc de treball.

7. L'import del plus és el que, segons les categories i/o els llocs de treball, s'indica a l'annex 1 d'aquest Conveni, en valors mensuals, que s'apliquen durant tota la durada del Conveni.

8. El personal amb dret a aquest plus pot optar entre percebre'l o reduir la seva jornada a 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, i fer festa els dissabtes si aquests queden coberts amb la resta de treballadors de jornada ordinària, amb jornada de dilluns a dissabte.

Si el nombre de treballadors de jornada ordinària no és suficient per cobrir els dissabtes, els treballadors acollits a la reducció han de cobrir la jornada del dissabte i fer festa una jornada a la setmana correlativament, segons les necessitats del servei.

Aquesta facultat d'opció es pot exercir a partir del mes natural següent al de la data de la firma del present Conveni. Un cop efectuada la firma, no es pot variar durant la vigència del Conveni.

9. La percepció del plus o, si s'escau, la reducció de jornada substitueixen mentre hi ha el dret a percebre el plus.

#### **Article 43. Incompatibilitats.**

1. La percepció del plus d'especialitat és incompatible amb el de radiologia i penositat.

2. Els treballadors subjectes, en principi, a tots dos plusos poden optar entre percebre el d'especialitat o el de radiologia i penositat.

3. Un cop exercida l'opció, es manté tot l'any natural.

#### **Article 44. Plus Complementari.**

1. L'ha de percebre el personal que té les categories i/o els llocs de treball de supervisor/a de subdivisió, supervisor/a i tècnic/a de grau mitjà (ATS/DE, fisioterapeuta, llevador/a, podòleg/òloga, perit/a químic, aparellador/a i assistent/a social).

2. El seu import és el que es detalla per a les distintes categories indicades a l'annex 1 d'aquest Conveni, en valors mensuals.

3. Aquest plus és incompatible amb els de radiologia i penositat o especialitat.





CCOO



#### **Article 45. Plus de nocturnitat.**

Per a personal del torn de nit, s'ha d'abonar en els valors mensuals, calculats a raó del 25% del salari base, que es detallen a l'annex 1 del present Conveni.

#### **Article 46. Complementos d'elements externs al lloc de treball.**

##### **1. Plus diumenge.**

- a) L'ha de percebre el personal que treballa en diumenge i té els valors per hora que s'indiquen a l'annex 1 d'aquest Conveni segons la categoria o el lloc de treball.
- b) A l'efecte del seu abonament, es computen les hores treballades de les 0 a les 24 hores de diumenge.

##### **2. Plus de Dia Festiu.**

Quan un treballador ha de prestar serveis un dels dies festius a què es refereix l'article 20.1 del Conveni per raó de la seva cadència, pot triar alguna de les alternatives següents:

- a) Fer festa aquest dia, d'acord amb el que disposa l'apartat 5 de l'article 20 esmentat.
- b) Treballar aquest dia, la qual cosa li ha de ser compensada amb un altre dia lliure, d'acord amb la planificació esmentada. En aquest cas ha de percebre, a més, el plus de dia festiu segons els valors per hora que s'indiquen a l'annex 1 d'aquest Conveni i segons la categoria i el lloc de treball.
- c) Treballar aquest dia sense gaudir d'un altre dia lliure compensatori. En aquest cas ha de percebre l'import que s'especifica a l'annex 1 d'aquest Conveni per a cada a la categoria i lloc de treball (dia festiu intersetmanal).

##### **3. Plus de Dia Festiu Especial.**

Aquest concepte salarial ha de retribuir la feina d'un dels dies següents:

- 6 de gener per al torn de matí.
- 24 de desembre per al torn de nit entrant.
- 25 de desembre per al torn de tarda.
- 31 de desembre per al torn de nit entrant.

Aquest plus s'ha de percebre amb els valors per hora que s'indiquen a l'annex 1 del Conveni segons la categoria i/o el lloc de treball.

##### **4. Incompatibilitats.**

1. Els plusos regulats als 3 apartats anteriors són incompatibles entre si i només se'n pot percebre un segons les característiques del dia i l'opció exercitada. També són incompatibles amb les guàrdies regulades a l'article 48 d'aquest Conveni.
2. Quan tingui lloc l'opció prevista al supòsit c) de l'apartat 2 d'aquest article i coincideixi amb 1 dels 4 dies especials, el treballador ha de percebre, a més del plus de dia festiu intersetmanal, la diferència que resulti entre els imports dels plusos de les columnes 10 i 11 de l'annex 1.



CCOO





#### **5. Plus de tarda.**

- a) La jornada ordinària de tarda comprèn des de les 15 hores a les 22 hores.
- b) Percep el plus de tarda el treballador que durant el període comprès entre aquestes hores treballi, en jornada ordinària, un mínim de 4 hores efectives.
- c) L'import del plus, per tarda efectivament treballada, és el que s'indica per nivells a l'annex 1 del Conveni.
- d) Els treballadors que actualment perceben el plus de tarda sense reunir el requisit de l'apartat b) anterior el continuaran percebent, mentre es mantingui el seu actual horari, com a garantia "ad personam".

#### **Article 47. Hores extraordinàries.**

S'han d'abonar segons els valors que per a cada categoria i/o lloc de treball s'especifiquen a l'annex 1 del present Conveni.

Els valors esmentats han de romandre invariables durant la vigència del Conveni.

A partir de l'1 de gener de 2004 s'ha d'eliminar la columna 12 de l'annex (hora mòdul guàrdia).

El dit any la columna 11 (hora extraordinària) ha de passar a denominar-se "hora mòdul".

#### **Article 48. Guàrdies Direcció.**

El treballador que en dissabte, diumenge o dia festiu realitza funcions de representant de la direcció d'infermeria ha de percebre l'import que s'indica per un període de guàrdia en l'última línia de l'annex 1.

#### **Article 49. Plus de jornada continuada.**

1. És un concepte salarial històric, a extingir, que perceben determinats treballadors d'administració, no està relacionat ni amb la categoria professional de qui el percep ni amb les circumstàncies objectives del lloc de treball que exerceix.

2. La seva quantia és de 166'04 euros mensuals, a percebre en les 12 mensualitats ordinàries i en les 2 extraordinàries.

#### **Article 50. Increment salarial i Clàusula de Revisió.**

##### **a) Increment salarial**

1. L'increment salarial per al 2005 ha de ser d'un 4%. S'ha d'aplicar a tots els conceptes salarials excepte carrera professional.
2. Amb efectes des de l'1 de gener de 2006 s'ha d'aplicar el 2'5% a compte i, al final de l'any, es regularitzarà, amb efectes des de el 1 de gener, amb el IPC real de l'Estat espanyol. S'ha d'aplicar a tots els conceptes salarials excepte carrera professional.





### **Article 50 bis. Complement Adicional**

1.- Amb efectes des de l'1 de gener de 2005 el complement adicional definitiu, pel que fa als valors que resultin el 31 de desembre de 2004, ha de desaparèixer com a tal concepte i ha de passar a incorporar-se al salari base de cada categoria.

### **Article 51. Normes generals.**

1. Els imports pactats es refereixen (llevat que específicament es digui una altra cosa) a la jornada ordinària. Qualsevol disminució d'aquesta comporta la reducció proporcional d'aquells.
2. Els imports consignats es consideren bruts. Els impostos i la quota de la Seguretat Social que legalment correspon deduir són a càrrec del treballador.
3. L'abonament de les retribucions s'efectua en 12 mensualitats vençudes de 30 dies i les gratificacions extraordinàries en les seves específiques dates de pagament.
4. No obstant el que s'ha indicat en l'apartat anterior, per necessitats administratives els conceptes variables s'han de detallar en el rebut i s'han d'abonar al mes natural següent al que s'han meritat.

## **CAPÍTOL VII. ASSISTÈNCIA SOCIAL.**

### **Article 52. Normes generals.**

1. Els beneficis que s'estableixen en aquest capítol no tenen el caràcter legal de salari.  
Per tal motiu no serveixen de base per a la cotització a la Seguretat Social i només són objecte de les retencions fiscals que siguin procedents.
2. Aquestes prestacions assistencials no es concedeixen automàticament sinó que necessiten una petició escrita dels presumptes beneficiaris i l'acreditació documental corresponent. S'abonen a partir del moment de la petició, que no té caràcter retroactiu.

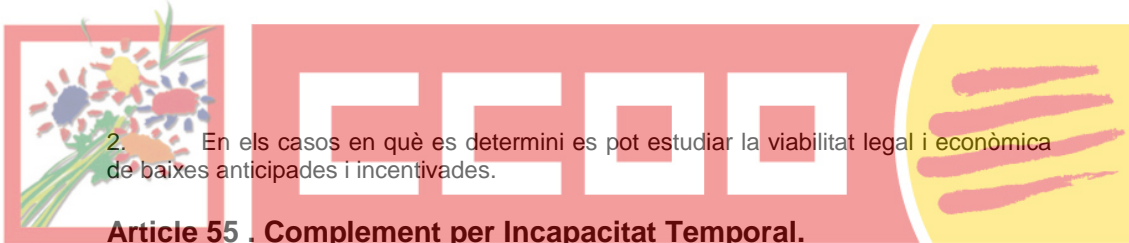
### **Article 53. Ajuda Escolar.**

1. Els treballadors que tenen fills en edats compreses entre els 6 i els 16 anys han de percebre la quantia de 36,06 euros anuals per cadascun d'ells.
2. Si tots dos cònjuges treballen a l'Hospital, només el pot percebre un d'ells.

### **Article 54. Jubilació.**

1. Per tal de fomentar la creació d'ocupació, s'estableix la jubilació obligatòria en complir els 65 anys, sempre que el treballador tingui cobert el període de cotització necessari per tenir dret a la prestació per jubilació de la Seguretat Social.





2. En els casos en què es determini es pot estudiar la viabilitat legal i econòmica de baixes anticipades i incentivades.

### **Article 55 . Complement per Incapacitat Temporal.**

1. L'Empresa ha de completar les prestacions per incapacitat temporal de la Seguretat Social, d'acord amb les normes següents:
2. Si la situació d'IT es produeix com a conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, cal completar la prestació reglamentària fins a assolir el 100 % de la suma dels conceptes retributius indicats en l'article 40.2 d'aquest Conveni.  
Aquest complement s'ha d'abonar com a màxim 180 dies en cadascun dels anys de durada del Conveni.
3. En els supòsits d'IT derivats de maternitat, accident de treball i malaltia professional el complement s'ha d'abonar mentre duri el procés.  
S'assimilen a accident de treball o malaltia professional els supòsits d'IT derivada d'hepatitis, tuberculosi o HIV positiu, contrets com a conseqüència del treball en l'Hospital.

### **Article 56. Ajuda a disminuïts.**

1. S'ha de concedir als treballadors que tenen fills que estan declarats disminuïts físics o psíquics per l'òrgan administratiu corresponent.
2. Consisteix en una ajuda mensual de 180,30 € per les despeses extraordinàries que ocasiona tenir cura d'aquests fills.
3. Aquesta ajuda és compatible amb la de la guarderia infantil i l'ajuda escolar.

### **Article 57. Bestretes.**

1. El treballador amb una antiguitat mínima en l'Hospital d'1 any pot sol·licitar una bestreta de fins a 3 mensualitats completes del seu salari base, que es concedeix discrecionalment.
2. La sol·licitud ha d'estar avalada per altres dos treballadors de l'Hospital, amb caràcter solidari, si l'import sol·licitat és superior a 1 mensualitat.  
No poden prestar aval els treballadors que tenen pendents de devolució un préstec ni els qui ja han estat avaladors, ni tampoc aquells el contracte dels quals ha d'expirar abans de la data de devolució total del préstec.
3. La devolució s'ha d'efectuar en el termini màxim d'1 any, mitjançant descompte en les nòmines mensuals i les corresponents a les gratificacions extraordinàries.
4. La Bestreta no merita cap mena d'interès.
5. Al personal que cessa en l'Empresa i té pendent d'amortitzar una bestreta a l'Empresa li ha de deduir el saldo de la liquidació de les parts proporcionals de gratificacions i vacances i també dels salaris pendents de cobrament.  
Si aquesta liquidació no cobreix l'import pendent de devolució, la bestreta s'entén vençut, per la qual cosa es pot exigir la suma pendent de reintegrament a partir del mateix dia del seu cessament en l'Hospital.





CC00



#### **Article 58. Escola Bressol.**

1. L'Empresa ha d'abonar al personal que porta els seus fills menors de 6 anys a una escola bressol fins a 42,07 € mensuals per cadascun d'ells, prèvia justificació de la despesa.
2. El personal que presta els seus serveis exclusivament en divendres, dissabte i diumenge pot percebre per aquest concepte fins a 31,55 € mensuals, atès el major cost de l'hora de les escoles bressol en dissabtes i diumenges.

#### **Article 59. Assistència Hospitalària per a familiars.**

Els pares, el cònjuge o qui com a tal conviu amb el treballador, els fills i els germans dels treballadors tenen dret a l'assistència gratuïta en aquest si no gaudeixen dels beneficis de l'assistència sanitària de la Seguretat Social o d'una companyia d'assegurances privada.

#### **Article 60. Menjador d'empresa**

1. El personal adscrit al present Conveni té dret a realitzar els seus àpats en el menjador de l'Hospital. A aquest efecte, ha d'abonar els preus que ha establert la Direcció, equivalents al 50% del preu contractat amb l'empresa concessionària.
2. El personal que per acord de la Direcció de l'Hospital presta serveis de guàrdia fora de la seva jornada laboral ordinària per un període superior a 9 hores té dret a un ticket gratuït per àpat al dia en què es donin les esmentades circumstàncies.

CC00 - CC00



CC00





## **CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL.**

### **Article 61. Comitè de Seguretat i Salut.**

1. A l'Hospital hi ha d'haver el Comitè de Seguretat i Salut, les funcions del qual han de ser les atribuïdes per les disposicions legals en la matèria.
2. La seva composició ha de ser la següent:
  - a) 7 representants designats per la Direcció de l'empresa.
  - b) 7 treballadors designats pel Comitè d'Empresa.
  - c) Els delegats de seccions sindicals, en els termes establerts per la llei.
  - d) Un secretari, amb veu i sense vot, designat per la Direcció de l'empresa.
3. El Comitè de Seguretat i Salut s'ha de reunir almenys una vegada al mes i sempre que el convoqui el seu president per iniciativa lliure o a petició de la meitat dels components del Comitè, amb indicació de l'ordre del dia.
4. Les parts es comprometem a complir amb el màxim rigor les obligacions legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

### **Article 62. Vestuaris i lavabos.**

Hi ha d'haver vestidors i lavabos per a ús del personal, ajustats al que es disposa legalment i reglamentàriament.

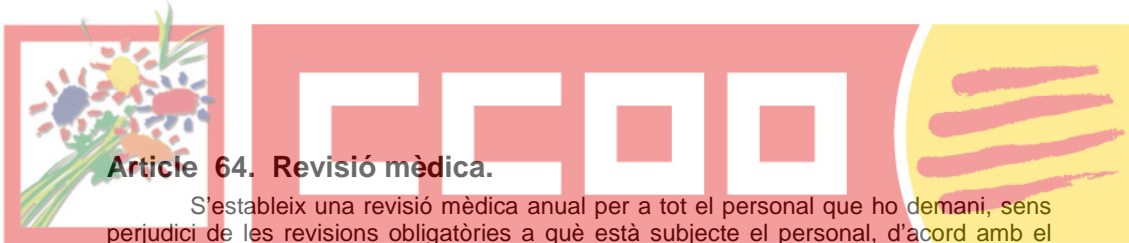
### **Article 63 . Uniformes.**

1. Els treballadors de l'Hospital durant la jornada laboral i mentre romanen en l'interior de l'establiment han d'utilitzar l'uniforme o la roba de feina que se'ls ha lliurat a aquest efecte.
2. A aquest efecte, cal proveir-los de 4 uniformes complets, els quals s'han de substituir segons el desgast o el deteriorament que es produeixi, sempre que es torni l'uniforme deteriorat o desgastat.
3. És prohibit utilitzar-los fora del recinte hospitalari.
4. Els uniformes que preveu el present article es complementen amb calçat anatòmic amb sola de goma o l'adequat per a cadascuna de les diferents funcions que corresponen a les diverses categories professionals d'aquest Hospital. S'exceptuen del lliurament de calçat els administratius i l'administració central.
5. En cas de pèrdua de l'uniforme per part de la persona encarregada de la roba i prèvia presentació del corresponent comprovant, si n'hi hagués, per part del treballador, l'empresa l'ha de restituir immediatament.

En cas de pèrdua per part del treballador, aquest està obligat a reintegrar el seu import a l'Hospital.







#### **Article 64. Revisió mèdica.**

S'estableix una revisió mèdica anual per a tot el personal que ho demani, sens perjudici de les revisions obligatòries a què està subjecte el personal, d'acord amb el que preveu la llei.

### **CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL.**

#### **Article 65. Comitè d'Empresa.**

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors en el centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

#### **Article 66. Garanties dels membres del Comitè d'Empresa.**

1. Els membres del Comitè d'Empresa disposen de 40 hores mensuals, acumulables trimestralment per candidatura, per complir les seves activitats.
2. L'assistència a reunions o convocatòries fora de l'Hospital s'ha d'acreditar mitjançant el justificant oportú. Les convocatòries internes del Comitè d'Empresa les ha de comunicar el seu secretari a la Direcció de Recursos Humans de l'Hospital.

#### **Article 67. Informació al Comitè d'Empresa.**

Cal facilitar al Comitè d'Empresa la informació que preveuen la llei i les disposicions reglamentàries.

#### **Article 68. Seccions Sindicals.**

1. Cal reconèixer l'existència de seccions sindicals en l'empresa, d'acord amb el que estableix la llei.
2. Els delegats sindicals poden acumular trimestralment, entre ells i amb els membres del Comitè d'Empresa del seu sindicat, les hores de garantia que legalment els corresponen.
3. Es consideren alliberats institucionalment els dirigents nacionals de sindicats amb presència en el Comitè d'Empresa.

#### **Article 69. Col·legi electoral de caps intermedis.**

De conformitat amb el que preveu l'article 71 de l'Estatut dels treballadors, hi ha d'haver un col·legi electoral per als caps intermedis de l'Hospital.







CCOO



## **CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI.**

### **Article 70. Faltes i sancions.**

#### **1. Principis d'ordenació.**

1. Aquestes normes de règim disciplinari pretenen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, com també per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims dels treballadors i empresaris.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual del treballador (culpable), poden ser sancionades per la Direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest capítol.

3. Qualsevol falta comesa pels treballadors es classifica en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requereix la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus ha de ser notificada als representants legals dels treballadors.

#### **2. Graduació de les faltes.**

1. Es consideren com a lleus següents:

a) La impuntualitat no justificada en entrar o sortir de la feina, 3 vegades en 1 mes, d'un temps total inferior a 20 minuts.

b) La inassistència injustificada a la feina 1 dia en el període d'1 mes.

c) La no-comunicació, amb antelació deguda, de la inassistència a la feina per una causa justificada, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer la notificació.

d) L'abandonament del lloc de treball sense una causa justificada per períodes breus, sempre que no causi un risc per a la integritat de les persones o coses, cas en què es pot qualificar com a falta greu o molt greu segons la gravetat.

e) La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.

f) Les descuresances en la conservació del material que es té a càrrec o del qual s'és responsable i que hi causin deterioraments lleus.

g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2. Es consideren com a greus les faltes següents:

a) La impuntualitat no justificada en entrar o sortir de la feina, 3 vegades en 1 mes, d'un temps total superior a 20 minuts i inferior a 60 minuts.

b) La inassistència injustificada a la feina, de 2 a 4 dies alterns, en el període d'1 mes.

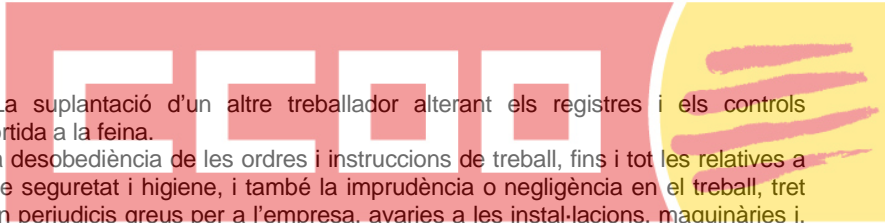
c) L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sens perjudici del que preveu l'apartat 3.d).



CCOO





e) La suplantació d'un altre treballador alterant els registres i els controls d'entrada i sortida a la feina.

f) La desobediència de les ordres i instruccions de treball, fins i tot les relatives a les normes de seguretat i higiene, i també la imprudència o negligència en el treball, tret que en derivin perjudicis greus per a l'empresa, avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o risc d'accident per a les persones, cas en què aquestes faltes es consideren com a molt greus.

g) El fet de no comunicar a l'empresa els desperfectes o les anormalitats observats als estris, a les eines, als vehicles i a les obres a càrrec del treballador quan en derivi un perjudici greu per a l'empresa.

h) La realització de feines particulars durant la jornada sense el permís oportú i també l'ús d'estrís, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa sense estar-ne autoritzat o per a usos aliens a la feina encomanada, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) La transgressió o la violació de secrets de reserva obligada que no origini un perjudici greu per a l'empresa.

j) L'embriaguesa habitual en el treball.

k) La manca d'higiene i netedat personals si pot afectar el procés productiu o la prestació del servei, sempre que prèviament tingui l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient de les feines encomanades, sempre que no en derivi un perjudici greu per a les persones o coses.

ll) La disminució del rendiment normal en el treball d'una manera no repetida.

m) Les ofenses de paraula o de fet contra les persones del centre de treball si són greus.

n) La comissió de 5 faltes lleus dins 1 trimestre, encara que siguin d'una naturalesa diferent, sempre que s'hagi imposat sanció que no sigui l'amonestació verbal.

3. Es consideren com a molt greus les faltes següents:

a) La impuntualitat no justificada en entrar o sortir de la feina, 10 vegades durant 6 mesos o 20 durant 1 any, advertida degudament.

b) La inassistència injustificada a la feina 3 dies consecutius o 5 d'alterns en el període d'1 mes.

c) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'apropiació, el furt i el robatori de béns propietat de l'empresa, companys i altres persones dins de les dependències de l'empresa.

d) La simulació de malaltia i accident i la prolongació de la baixa per malaltia i accident amb la finalitat de fer qualsevol feina per compte propi o d'altri.

e) La transgressió o la violació de secrets de reserva obligada que origini un perjudici greu per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquin fer competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada del rendiment de la feina normal o pactada.

i) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

j) L'abús d'autoritat exercit per qui fa funcions de comandament.

k) L'assetjament sexual.

l) La no-utilització reiterada dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, advertida degudament.

ll) Les faltes derivades dels apartats 1.d), 2.1) i 2.m) d'aquest article.

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, és a dir, la situació en què, abans de la comissió del fet, el treballador ha estat sancionat 2 vegades o més per faltes greus, encara que siguin d'una naturalesa diferent, en el període d'1 any.





CC00



### 3. Sancions.

1. Les sancions màximes que es poden imposar per la comissió de les faltes enumerades a l'article anterior són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.
- b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de 3 a 14 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 14 dies a 1 mes, trasllat a un centre de treball d'una localitat diferent durant 1 any com a màxim i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es puguin fer constar als expedients personals han de quedar anul·lades en complir-se els terminis de 2,4 o 8 mesos, segons si es tracta d'una falta lleu, greu o molt greu.

### **Article 71. Detenció del treballador.**

No es consideren injustificades les faltes al treball que deriven de la detenció al treballador si aquest posteriorment és absolt dels càrrecs que se li han imputat.

### **Article 72. Dret d'opció en cas d'acomiadament.**

En cas de sentència ferma en què es declari expressament la improcedència d'acomiadament, l'opció al retorn al treball o la indemnització correspon sempre al treballador.

CC00 - CC00



CC00





CCCOO



## CAPÍTOL XI. DISPOSICIONS DIVERSES.

### Article 73. Comissió Paritària.

1. Per entendre en les qüestions que es deriven del present Conveni es crea la Comissió Paritària, que ha d'estar composta per un membre (amb presència al Comitè d'Empresa) per representació sindical i el mateix nombre de representants de la Direcció de l'Hospital.
2. Els representants dels treballadors han de ser designats pel Comitè d'Empresa entre els seus membres.
3. Els representants de l'Hospital els ha de designar la Direcció d'aquest.
4. Les funcions de la Comissió són la interpretació i el seguiment del que s'ha pactat.
5. Cal extendre la corresponent acta, firmada pels assistents, de tot allò que s'ha tractat en cada reunió.

Els acords s'han de prendre per majoria simple de vots dels assistents, sempre que totes dues parts estiguin representades amb un mínim de quatre membres per cadascuna d'elles.

6. La part que sol·licita la realització de la reunió de la Comissió ho ha de sol·licitar a l'altra, per escrit, indicant-hi els temes a tractar.

### Article 74. Absentisme.

Als efectes d'absentisme que assenyala l'article 52 de l'Estatut dels treballadors, no es consideren les absències justificades, les derivades de malaltia o d'accident laboral, ni les que la legislació vigent assenyala com a malaltia professional.



CCCOO





### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.**

1. Pel que fa als temes de formació professional i d'assistència a cursos i congressos, totes dues parts es comprometen a desenvolupar les normes pràctiques pertinents.
2. Fins al moment en què es desenvolupin aquestes normes, és d'aplicació la normativa en vigor en el moment de la firma del present Conveni.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.**

1. Els signants d'aquest conveni acorden facultar a la comissió negociadora del mateix per tal que, abans del 30 de juny de 2006, intentin assolir un acord, que ha de ser ratificat per la majoria del Comitè d'empresa, en matèria de mesures d'incentivació de la estabilitat en la contractació, desenvolupament de les possibilitats de jubilació parcial, mecanismes de promoció i mobilitat, revisió i desenvolupament dels Acord en matèria de carrera professional i formació, així com un estudi que analitzi l'actual configuració de categories professionals. Els acords assolits en aquesta matèria, una vegada ratificats per la majoria del Comitè, tindran caràcter de pacte d'empresa amb validesa convencional i s'incorporaran al contingut del proper conveni col·lectiu.
2. L'esmentada Comissió estudiarà, així mateix, abans del 30.9.06, la viabilitat de considerar no laborable el dia de setmana santa i el dia de Nadal en aquests serveis, prèviament identificats, que tanquin en aquestes dades. El resultat s'incorporarà al proper conveni col·lectiu.
3. Igualment l'esmentada Comissió serà l'encarregada de portar a terme la negociació prevista a l'article 18.9 del present Conveni, en el termini i condicions que el mateix article preveu.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.**

Ambdues parts incorporen com Annex 5 d'aquest conveni l'Acord assolit per la Comissió establerta per la Disposició adicional segona del conveni anterior que havia d'estudiar els temes relatius a la carrera professional i al catàleg de llocs de treball.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL CUARTA.**

Totes les referències que en el conveni s'hagin fet en masculí o femení s'han d'entendre referides a la totalitat del personal amb independència del sexe.

