

XVII CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL

ANYS 2005 – 2008

17.10.05

Índex

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

SECCIÓ 1ª. ÀMBITS.

Article 1. Àmbit funcional i personal

Article 2. Àmbit territorial

SECCIÓ 2ª VIGÈNCIA, DURADA, PRÒRROGA, RESCISSIÓ I REVISI

Article 3. Vigència

Article 4. Durada

Article 5. Pròrroga

Article 6. Revisió

SECCIÓ 3ª. PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I GARANTIA PERSONAL.

Article 7. Prelació de normes

Article 8. Absorció i compensació

Article 9. Vinculació a la totalitat

Article 10. Garantia personal

SECCIÓ 4ª. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 11. Comissió paritària

Article 12. Adhesió al TLC.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

SECCIÓ 1ª. CONDICIONS DE TREBALL

Article 13. Organització del treball.

Article 14.- Grups professionals.

Article 15. Jornada.

Article 16. Canvis de torn.

Article 17. Interrupció per descans.

Article 18. Vacances

Article 19. Dies de treball i dies de descans.

Article 20. Permisos retribuïts i absències a causa d'incapacitat temporal.

Article 21. Llicències.

Article 22: Denegació permisos.

Article 23. Excedències voluntàries i altres permisos.

Article 24. Roba de feina.

Article 25. Garanties en cas de detenció .

Article 26. Prevenció de Riscos i Salut Laborals

Article 27. Controls de salut laboral

Article 28. Medicina preventiva.

Article 29. Delegats de prevenció.

Article 30. Comitè Intercentres de Seguretat i Salut

SECCIÓ 2^a. CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, CESSAMENTS I ROMOCIONS.

Article 31. Contracte en pràctiques

Article 32. Contracte per a la formació

Article 33. Contracte a temps parcial

Article 34. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Article 35. Contracte per obra o servei determinat

Article 36. Contracte de relleu

Article 37. Períodes de prova.

Article 38. Preavís de cessament.

Article 39. Promocions

Article 40. Provisió transitòria per a suplències, substitucions o altres causes

CAPÍTOL III. CONDICIONS RETRIBUTIVES.

Article 41. Revisió salarial

SECCIÓ 1^a. SALARI BASE DEL CONVENI.

Article 42. Salari base del Conveni i Plus al càrrec .

SECCIÓ 2^a. COMPLEMENTS PERSONALS DEL SALARI

Article 43. Plus de vinculació

SECCIÓ 3^a. COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL

Article 44. Complementes de lloc de treball

Article 45. Plus de nocturnitat .

Article 46. Plus de coordinació.

SECCIÓ 4ª. COMPLEMENTS DE QUANTITAT I QUALITAT DE TREBALL.

Article 47. Hores extraordinàries

Article 48. Premi de puntualitat i assistència

SECCIÓ 5ª. COMPLEMENTS DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR A UN MES.

Article 49. Gratificacions extraordinàries de Juny i Nadal

SECCIÓ 6ª. INDEMNITZACIONS I BESTRETES.

Article 50. Plus de transport.

Article 51. Dietes

SECCIÓ 7ª. MILLORES SOCIALS.

Article 52. Incapacitat temporal .

Article 53. Premi de permanència

Article 54. Premi de vinculació a l' empresa.

Article 55. Ajut per a estudis

Article 56. Subvenció per assistència a guarderia de fills d'empleats .

Article 57. Dinar i sopar.

Article 58. Esmorzar i berenar

CAPÍTOL IV. DRETS DE REPRESENTACIÓ I GARANTIES

SINDICALS

Article 59. Garanties sindicals i exercici del dret de representació, informació i reunió

Article 60. Comitè Intercentres

Article 61. Comissió mixta de formació .

CAPÍTOL V. MOBILITAT GEOGRÀFICA

Article 62. Mobilitat geogràfica .

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 63. Règim disciplinari

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA .

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA .

DISPOSICIO FINAL TERCERA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA: Carrera professional.

DISPOSICIO ADICIONAL SEGONA.

DISPOSICIO ADICIONAL TERCERA.

DISPOSICIO ADICIONAL CUARTA.

TAULES: Annex 1, 1 bis, 1bis A, 2, 3, 4 I 5

ANNEX VI: Regimen disciplinari.

ANNEX VII: Carrera professional.

ANNEX VIII: Model incentivació professional grups 3 a 7.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

SECCIÓ 1ª. ÀMBITS

Article 1. Àmbit funcional i personal.-

El present Conveni és d'àmbit d'empresa i regula les relacions entre Centres Assistencials Reunits SA. (endavant CARSA), del Grup L'Aliança, i els/les treballadors/es dels seus Hospitals, Clíniques, Consultoris, el Centre Sociosanitari del Carrer Sant Antoni Maria Claret, 135, i Carsa-Serveis Centrals, tot i els canvis de titularitat que es puguin produir a aquests Centres.

Queden exclosos del seu àmbit :

- a.- els/les treballadors/es de l'empresa afectats per d'altres convenis.
- b.- el personal directiu.

Article 2. Àmbit territorial.-

El present Conveni serà d'aplicació a :

2.1.- Els Centres de CARSA (Grup l'Aliança) que s'esmenten a continuació :

Província de Barcelona: Hospital Universitari Sagrat Cor, Centre Sociosanitari Palau, Clínica de Vic i Carsa-Serveis Centrals.

Província de Tarragona: Clínica Terres de l'Ebre.

Província de Lleida: Clínica de Ponent.

Província de Girona: Clínica Quirúrgica Onyar.

2.2.- Els consultoris i altres centres Assistencials, dependents dels esmentats centres, existents a cadascuna de les quatre províncies .

2.3.- A d'altres centres Assistencials que en un futur puguin adherir-se.

SECCIÓ 2ª. VIGÈNCIA, DURADA, PRÒRROGA, RESCISSIÓ I REVISIÓ

Article 3. Vigència.-

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2005.

Article 4. Durada.-

La durada d'aquest Conveni serà de quatre anys a comptar des de la seva entrada en vigor. Com a conseqüència, acabarà el 31 de desembre de 2008.

Article 5. Pròrroga.-

El present Conveni quedarà prorrogat automàticament per períodes anuals quan acabi la seva vigència, sempre que no sigui objecte de denúncia per tal de ser revisat.

Article 6. Revisió.-

La denúncia per a la revisió del present Conveni haurà de ser formulada per qualsevol de les parts que la proposi abans de tres mesos del seu venciment el que obliga a les parts a constituir la Comissió Negociadora del futur conveni, abans d'un mes des de la data de denúncia.

Fins el 31 de desembre de 2008, malgrat la denúncia, continuaran vigents, tant les clàusules normatives com obligacionals del conveni, i des d'aquesta data, si no s'hagués signat un nou conveni, continuaran vigents només les clàusules normatives.

SECCIÓ 3ª. PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I GARANTIA PERSONAL.

Article 7. Prelació de normes.-

Les normes que regularan les relacions entre el personal i l'entitat seran, en primer lloc i amb caràcter preferent, les contingudes en aquest XVII Conveni col·lectiu de treball.

Amb caràcter supletori, i en allò no previst en aquest Conveni, seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 8. Absorció i compensació.-

8.1.- Les condicions econòmiques i de treball que es pacten en aquest Conveni substituiran les existents en el moment de la seva entrada en vigor, les quals quedaran absorbides i compensades sigui quin sigui el seu origen i naturalesa.

8.2.- Quant a les disposicions futures que impliquin una variació econòmica o de treball, només tindran eficàcia pràctica i seran d'aplicació quan, considerades en conjunt i en còmput anual, superin les d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual. En cas contrari, es considerarà que queden absorbides per les d'aquest Conveni.

Article 9. Vinculació a la totalitat.-

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el supòsit que l'autoritat laboral, en aplicació del que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, remeti el Conveni a la jurisdicció competent, es procedirà d'acord amb el resultat de la sentència corresponent.

Article 10. Garantia personal.-

10.1.- Es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual –bé de jornada o econòmiques -, siguin més beneficioses que les establertes en aquest Conveni, les quals es mantindran estrictament " ad personam ".

10.2.- Als /les treballadors que, com a conseqüència de canvis de titularitat o d'activitat, tenien condicions salarials superiors i el XIII Conveni se'ls va crear un complement personal no compensable ni absorbible, veuran revaloritzat aquest complement en el mateix increment d' IPC que es pacti per l'activitat d'aguts de forma que arribin al mateix salari que el personal que presti els seus serveis en aquesta activitat d'aguts.

A aquests efectes es revisaran els actuals imports del complement de forma que, conjuntament amb la resta de conceptes salarials, s'arribi, justament, al salari de l'activitat d'aguts sense que es pugui sobrepassar aquest nivell.

10.3- L'adaptació de taules salarials del sociosanitari a les taules del Conveni de privades comportarà l'adequació del complement per garantir aquest criteri d'igualtat salarial estricta amb l'activitat d'aguts.

Si, en aplicació dels criteris pactats amb la representació legal dels treballadors, se'ls ofereix als treballadors que tenen complement, una plaça d'aguts en un altre centre de la província de Barcelona i la rebutgen, perdran automàticament el dret a la revalorització del complement, tornant a la situació del XVI conveni.

SECCIÓ 4ª. COMISSIÓ PARITÀRIA I MECANISMES DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES.

Article 11. Comissió paritària.-

Es crea la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Aquesta Comissió estarà integrada per sis vocals titulars i per sis de suplents per cada representació i farà abans d'un any l'adaptació a que fa referència l'article 14 del conveni.

El domicili de la Comissió Paritària serà el carrer Viladomat, número 288 de Barcelona.

Article 12. Adhesió al TLC.

Les parts signants d'aquest conveni pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin suscitar-se així com els de caràcter individual no exclosos expressament de la competència d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes dels articles 63 i 154 de la LPL vigent.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

SECCIÓ 1ª. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 13 Organització del treball.

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, amb especial referència a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, és facultat exclusiva de la direcció, sens perjudici del deure d'informació i/o negociació que té envers el Comitè d'empresa o, si s'escau, envers els delegats de personal i sindicals.

La Direcció està facultada per acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides a l'article 39 d'aquest conveni i per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. Dintre de cada centre s'establirà un règim de funcionament intern a fi d'establir el sistema d'accés a les places. Quan el canvi comporti una modificació substancial de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 14 Grups professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que assenyalarem a continuació:

Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior.

Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà.

Grup 3. Personal assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior.

Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà.

Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

6.1 Funció administrativa

6.2 Funció oficis i serveis diversos.

Grup 7 Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació.

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball i l'equivalència entre les categories anteriorment existents i els Grups professionals fixats en aquest conveni s'establirà per la comissió paritaria abans d'un any des de la signatura quedant, mentre tant, vigents les categories establertes al conveni anterior.

Article 15. Jornada.-

15.1. La jornada de treball en còmput anual serà:

a) Per a l'activitat d'aguts i consultoris

.- Serà de 1.729 hores pels torns de dia i 1.638 hores pels torns de nit el 2005.

.- A partir de l'1 de gener de 2006 la jornada serà de 1.721 pels torns de dia i de 1.630 pels torns de nit.

.- A partir del 1 de gener de 2007 la jornada serà de 1.713 pels torns de dia i de 1.622 pels torns de nit.

.- A partir del 1 de gener de 2008 la jornada serà de 1.705 pels torns de dia i de 1.614 pels torns de nit.

En cadascun dels centres s'establirà la concreció concreta de la reducció però, en qualsevol cas, aquesta no pot ser inferior al mòdul d'una hora diària.

b) Per a l'activitat socio sanitària és de 1.754 hores pels treballadors/es en torn de dia i de 1.746 hores pels treballadors/es de torn de nit.

- c) Per a l'activitat del Centre de treball CARSA Serveis Centrals és de 1.700 hores per a tots els treballadors.

15.2. El calendari laboral es negociarà anualment a cada centre amb el Comitè d'Empresa abans del 31 de desembre de l'any anterior tenint en compte l'organització del treball i la naturalesa Assistencial de l'empresa, garantint la realització i gaudiment de caps de setmana alterns complets.

15.3. Els dies festius s'hauran de gaudir, en qualsevol cas, abans del 31 de gener de l'any següent. Transcorregut aquest termini, els dies festius que no s'hagin pogut gaudir, per necessitats del servei, es compensaran mitjançant una retribució a raó del preu d'hora extraordinària pactat a l'annex 4 del present Conveni.

15.4.- Els diumenges i els 14 festius oficials efectivament treballats seran remunerats en els termes establerts a l'annex 1. Els dies festius considerats recuperables per la Generalitat de Catalunya no meritiran plus festiu.

En la nit del 24 i dia 25 de desembre torn de mati i tarda i la nit del 31 de desembre i el dia 1 de gener torn de mati i tarda, el plus festiu s'incrementa en un 100%.

15.5.- En el supòsit de que s'apliquin modificacions substancials de jornada sotmeses a la regulació de l'article 41 del TRET, pels treballadors/es que han passat a l'activitat socio sanitària, les condicions indemnitzatòries previstes al paràgraf segon de l'apartat tercer de l'esmentat article es fixen en 27 dies per any treballat, amb un màxim de 14 mensualitats.

Article 16. Canvis de torn.-

16.1.- Els/les empleats/des que per conveniència pròpia necessitin permutar el seu torn en qualsevol dia feiner de dilluns a diumenge amb un altre empleat/da que accedeixi voluntàriament a efectuar aquest canvi, hauran de sol·licitar-ho per escrit, amb 48 hores d'antelació com a mínim, al seu cap respectiu, qui deurà autoritzar-ho.

Es procurarà atendre aquestes permutes sempre que les necessitats assistencials del centre quedin suficientment ateses.

De totes les permutes que s'autoritzi quedarà constància al full de planificació del servei.

Article 17. Interrupció per descans.

17.1.- Els/les empleats/des que efectuïn jornada de treball continuada superior a vuit hores gaudiran d'un descans intermedi de quaranta-cinc minuts que formarà part de la jornada. Per al personal que faci una jornada continuada inferior a vuit hores i superior a cinc hores, el descans intermedi serà de vint minuts i formarà part, així mateix, de la jornada.

17.2.- El descans entre jornades laborals serà de 12 hores i el descans intersetmanal de 36 hores.

Article 18. Vacances.-

18.1.- La durada de les vacances pel personal serà d'un mes natural, si es fan coincidint amb el mateix, o de 30 dies naturals si no coincideix amb aquest. A més, es tindrà dret a gaudir –en tots els casos- d'un dia més de vacances que s'addicionarà als anteriors. Aquest dia es podrà programar a continuació dels altres o separadament en atenció a les necessitats organitzatives i Assistencials de cada Centre.

18.1.1.- L'empresa publicarà durant el primer trimestre de cada any els torns de vacances, que s'estendran durant els mesos de juliol a setembre, tots dos inclosos. No obstant això, els/les treballadors/es podran fer les vacances en qualsevol mes de l'any, fora del període de vacances establert en aquest punt.

18.1.2.- El personal efectuarà la seva opció pels torns de vacances que prefereixi en els quinze dies següents a la promulgació del pla, i l'empresa procurarà atendre les peticions de forma compatible amb les exigències de l'organització, i ho comunicarà als/les treballadors/es per escrit abans del 31 de maig.

Els criteris de preferència per al gaudiment de les vacances escollits dintre de cada centre, departament, servei i/o torn seran el d'antiguitat i aquells altres que majoritàriament es puguin acordar a cada centre.

18.1.3.- Si no es gaudeixen els 30 dies de vacances anuals de manera seguida, aquestes s'hauran d'estructurar en un període mínim de 14 dies seguits i la resta en períodes no inferiors a una setmana, excepte el dia adicional de l'article 18.1.

18.1.4.- Quan l'empresa sol·liciti a un/a empleat/da que faci les vacances fora del període de vacances, i l'empleat/da ho accepti, les vacances tindran una durada de trenta-quatre dies naturals.

18.2.- Aquelles persones que tinguin una antiguitat a l'empresa inferior a un any, gaudiran d'un període de vacances en proporció al número de dies treballats, al ser el meritatge de les vacances per any natural.

18.3.- Durant els períodes de prova reglamentaris mai no es podran fer vacances. Els dies que proporcionalment corresponguin es gaudiran després del període de prova o s'abonaran si el treballador no supera el període de prova.

Article 19. Dies de treball i dies de descans.- D'acord amb allò pactat en aquest conveni es garanteix a tots/tes els/les treballadors/res els dies mínims de descans següents:

A) No computables a efectes de jornada efectivament treballada:

- .- 30 dies naturals de vacances o un mes (article 18,1).
- .- El descans intersetmanal acumulable en períodes de 15 dies que es gaudirà d'acord amb els articles 15.2 i 17.2.
- .- 14 dies festius intersetmanals segons calendari de festes oficials que, de no poder gaudir-se, tindran descans substitutori (37.2 ET)

B) Computables com jornada efectivament treballada:

- .- 1 dia afegit per Nadal (art 20.1.m)
- .- 1 dia afegit en caràcter de dia de la Patrona que es gaudirà, generalment , el Dijous Sant . (art 20.1.n).
- .- 3 dies d'assumptes propis (art 20.1.g)
- .- 1 dia de vacances d'estiu (art 18.1).

Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits que legalment procedeixi.

Article 20. Permisos retribuïts i absències a causa d'incapacitat temporal.-

20.1.- Permisos retribuïts: el personal afectat per aquest Conveni podrà sol·licitar i gaudir de permisos retribuïts en els casos que s'esmenten a continuació. En les absències per permisos i altres causes, els/les empleats/des hauran de trametre una sol·licitud o un avís, pel conducte reglamentari, i amb la màxima antelació possible, exposant la causa que motiva la sol·licitud o l'absència, excepte en els supòsits d'emergència o impossibilitat. L'empresa podrà exigir en tot moment la presentació o demostració justificadora de la causa motivadora de la llicència o el permís concedit o gaudit

El gaudiment d'aquests dies naturals de permís serà de forma continuada. En el supòsit que hi hagués un segon motiu mentre es gaudeix del permís, l'inici del segon posarà fi al primer.

En compliment de la normativa vigent, i a efectes del gaudiment d'aquests permisos, es respectaran els drets de les parelles de fet reconegudes legalment.

- a) Per matrimoni: quinze dies naturals, amb possibilitats d'acumular-los a les vacances.

b) Per naixement d'un fill: fins a tres dies naturals i seguits, que s'hauran de gaudir dins dels set dies immediatament posteriors al part. Per naixement d'un nét: un dia

c) .- Per mort, o accident, intervenció quirúrgica o malaltia justificada, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat: dos dies naturals i consecutius a l'ingrés, durant o a l'alta hospitalària, si el fet que el motiva s'esdevé en el mateix municipi on resideix el treballador o en els municipis confrontats. Tres dies naturals i seguits quan s'esdevingui fora dels municipis esmentats però a la província on resideix el treballador.

Quatre dies naturals i seguits, si s'esdevé a les províncies confrontants a la província on resideix el/la treballador/a, i cinc dies naturals i seguits, si s'esdevé fora de les províncies abans esmentades.

Si la mort es fora de l'estat espanyol s'amplia a 7 dies naturals consecutius.

.- Els casos de CMA (Cirurgia Major Ambulatòria) donaran dret a dos dies naturals i consecutius.

.- Els casos de cma (Cirurgia Menor Ambulatòria) només donaran dret a un dia de permís.

.- Els casos de proves complementaries cruentes donaran dret a un dia de permís però limitat a un sol acompanyant, en el cas de que concorrin per un mateix subjecte més d'un treballador de l'empresa.

.- Un cop finalitzat aquest permís, el/la sol·licitant haurà d'acreditar la gravetat de l'estat del parent causant del dret a gaudir d'aquest permís, per mitjà d'un document facultatiu suficient.

d) Trasllat del domicili habitual: dos dies naturals i seguits, amb la justificació prèvia del contracte de lloguer o adquisició de l'habitatge que s'hagi d'ocupar.

e) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic: el temps indispensable. Quan en una norma legal, sindical o convencional consti un període determinat es procedirà segons el que s'hi disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

f) El treballador tindrà dret al gaudiment dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència per triar torn de treball, si aquest es el regim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Els treballadors del torn de nit gaudiran de la nit anterior per l'examen al dia següent.

g) Assumptes propis: els/les treballadors/es disposaran de tres dies retribuïts a l'any, per a assumptes propis, sense justificar.

h) Ponències a congressos: durant el temps indispensable, a qui presenti ponències a congressos relacionats amb la seva activitat.

i) Els/les treballadors/es disposaran de 10 dies l'any, per a la realització d'estudis relacionats amb la seva activitat sempre que aquests siguin oficials i reglats. Aquests dies seran retribuïts amb salari ordinari.

j) Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que es realitzin dins de la jornada de treball: el temps indispensable.

k) Per lactància: els/les treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. Per pròpia voluntat i amb la mateixa finalitat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora. En les jornades de 10 o més hores, aquesta reducció de jornada serà d'una hora. Per decisió del/la treballadora es podrà acumular aquesta reducció de jornada en períodes setmanals.

Aquest permís podrà ésser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el supòsit de que tots dos treballin.

l) Per guarda legal: aquelles persones que per motius de guarda legal tinguin sota la seva cura algun menor de sis anys o a algun disminuït físic o psíquic que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb una disminució proporcional del seu salari entre, com a mínim, d'un terç i com a màxim de la meitat de la durada d'aquella.

m) un dia, considerat per Nadal, que es gaudirà segons les necessitats organitzatives de cada centre. (Art 19.d) però, en qualsevol cas, abans del 31 de gener de l' any següent.

n) Un dia afegit en caràcter de dia de la Patrona que es gaudirà, generalment , el Dijous Sant i meritarà plus festiu.

20.2.- Absències retribuïdes per incapacitat laboral: el procediment de justificació i anunci de l'absència a causa de malaltia comuna i d'accident no laboral serà :

a) En cas de baixes fins a 48 hores:

Es comunicarà inexcusablement, per telèfon o per un altre mitjà adequat, la impossibilitat d'acudir a la feina aquell dia, com a mínim mitja hora abans del començament de la jornada laboral de l'interessat.

El primer dia de treball següent l'interessat/da podrà justificar l'absència mitjançant:

- Comunicats de baixa i d'alta o comunicat de visita mèdica a la Seguretat Social, o
- Justificació estesa pel servei mèdic de l'empresa.

El servei mèdic de l'empresa podrà justificar o no, segons el seu criteri, la baixa de l'empleat/da.

Les baixes, dins la formalitat explicada en el paràgraf anterior i que puguin ser justificades pel servei mèdic de l'empresa, només es podran produir, com a màxim, quatre vegades l'any. En cas de baixes no justificades pels mitjans abans indicats, l'entitat efectuarà el descompte oportú en funció de la no assistència a la feina.

b) En cas de baixes de més de 48 hores :

A més de l'avís de no assistència a la feina, expressat en l'apartat a), l'absència s'haurà de justificar inexcusablement amb notificació de baixa per IT/AT de la Seguretat Social ò Mútua d'accidents laborals i malalties professionals de la Seguretat Social, en el seu cas.

Article 21. Llicències.-

21.1.- Els/les treballadors/es que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, tindran dret a gaudir d'una llicència sense retribució per any natural per un període que no serà inferior a quinze dies ni superior als 9 mesos, preavisant amb una antelació mínima de 15 dies. La sol·licitud haurà de fer-se necessàriament per escrit, especificant les causes que la motiven. L'empresa haurà de respondre per escrit. En el cas d'una segona llicència, aquesta no podrà dedicar-se a treballar en una activitat sanitària.

21.2.- La llicència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes del càlcul de l'antiguitat, ni del període de vacances de l' any corresponent ni tampoc pels càlculs dels complements salarials de venciment periòdic superior a un mes.

21.3.- Al final de la llicència l'empleat/da es reincorporarà automàticament i li seran respectades les condicions que regien amb anterioritat al moment de començar la llicència. Pel que fa al lloc de treball a què es reincorporarà, l'empresa conservarà les facultats de mobilitat funcional que li concedeix l'Estatut dels Treballadors, sense que aquestes facultats resultin ampliades com a conseqüència del permís concedit.

L' Empresa podrà denegar la concessió d'aquesta llicència quan el 25 % dels treballadors/es del mateix departament, servei i/o torn, es trobin en situació d'aquesta llicència.

Article 22.- Sense que el compromís actual alteri els drets, obligacions i deures que la llei concedeix i imposa a les parts, s'acorda específicament, que es podran denegar els permisos sense sou en els mesos de juliol, agost, setembre i desembre, quan es pretenguin utilitzar per a treballar a la competència, o quan com a conseqüència de les vacances anuals estiguin gaudint de permisos i llicències més del 55% dels treballadors/es de la mateixa categoria, torn i/o secció.

Article 23. Excedències voluntàries i altres permisos.-

23.1.- El/la treballador/a amb una antiguitat a l'empresa no inferior a un any tindrà dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un període mínim d'un any, prorrogable fins a un màxim de cinc anys. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el/la treballador/a haurà de complir, com a mínim, un nou període d'un any de servei efectiu a l'empresa.

L'excedència deurà ser sol·licitada pel treballador/a amb una antelació mínima de 30 dies.

Si al final del període d'excedència el/la treballador/a desitja reincorporar-se a la feina o sol·licitar la pròrroga si s'escau, haurà de comunicar-ho a l'empresa com a mínim 30 dies abans de la data d'acabament de l'excedència; el/la treballador/a tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria a partir del venciment del termini de la concessió.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés o la pròrroga en el termini indicat, es produirà la seva baixa definitiva a l'empresa.

Si la vacant produïda és de categoria inferior a la seva, podrà optar entre ocupar-la amb el salari assignat a aquesta o esperar que es produeixi una vacant en la de la seva categoria.

S'entén que l'excedència sempre serà concedida sense dret a percebre cap mena de retribució de l'empresa mentre duri i que no podrà ser utilitzada per prestar serveis en una empresa similar o que impliqui competència, tret que es doni autorització expressa i per escrit per fer-ho.

23.2.- Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill nascut i viu, tant si són fills per naturalesa com si ho són per adopció o acollida, a comptar des de la data del seu naixement o des de la data d'adopció o acollida.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al període que s'estava gaudint. Quan tant el pare com la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

23.3.- Els/les treballadors/es que es trobin en la situació referida en l'apartat anterior estaran sotmesos a allò que estableix l'apartat 3. de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 24. Roba de feina.-

24.1.- Els centres hauran de facilitar als seus treballadors/es l'equip de treball necessari, i també els uniformes i complements habituals que, en qualsevol cas, consistirà en quatre parells de mitjons i un parell de calçat adequat per any, així com els uniformes que calguin.

24.2.- El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec dels centres i es dispensarà en tots els casos, com a mínim, dues vegades per setmana.

24.3.- Els equips i uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.

24.4.- Tots els/les treballadors/es, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius i identificacions que el centre hagi establert.

Article 25. Garanties en cas de detenció.-

Els/les treballadors/es que siguin privats de llibertat, durant el temps que sigui, en el supòsit de sobreseïment, sentència ferma absolutòria o llibertat sense imputació de responsabilitats tindran dret a reincorporar-se al seu lloc de treball de forma immediata.

Article 26. Prevenció de Riscos i Salut Laborals.-

L'empresa es compromet a promoure polítiques de prevenció de riscos i salut laborals, atenent al que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i els seus Reglaments de desenvolupament. Aquestes polítiques de prevenció de riscos i salut laborals han d'impregnar tota l'organització i estructura de l'empresa i dels centres afectats per aquest conveni i han d'integrar l'activitat preventiva en la resta de polítiques que marqui la Direcció de l'empresa, comptant amb el compromís i participació dels treballadors, a través dels seus representants en matèria de prevenció de riscos i salut laborals, a cada centre de treball.

Article 27. Controls de salut laboral.-

27.1.- Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà la possibilitat de sotmetre's a les revisions mèdiques necessàries per compte de l'empresa, en funció dels seus riscos laborals i, com a mínim, una revisió per any.

27.2.- L'organització de les revisions mèdiques serà facultativa de l'empresa i estaran encaminades a la prevenció de riscos laborals en cada lloc de treball. Les exploracions concretes a efectuar, estaran definides en la "fitxa tècnica de valoració" que s'adjuntarà a l'avaluació de riscos laborals de cada lloc de treball a cada centre.

27.3.- En aquells departaments en que així ho requereixi la normativa d'aplicació es practican els controls, amb caràcter obligatori, que estableix la mateixa, com ara la fixada pel Consell de Seguretat Nuclear.

27.4.- En els serveis de cuina i d'alimentació es practican les exploracions adients per als/les manipuladors/es d'aliments.

Article 28. Medicina preventiva.- L'empresa vol promoure entre els seus treballadors/es aquells aspectes de prevenció de la salut que, encara que no siguin estrictament secundaris a la seva tasca laboral, estiguin majoritàriament reconeguts com a útils per a la prevenció de malalties.

28.1.- En aquest sentit, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals gestionarà i facilitarà la consulta i seguiment de les patologies d'aquells/es treballadors/es que així ho desitgin cap a les unitats de tractament que considerin més escaients.

28.2.- Per tal de valorar les possibles malalties que un/a treballador/a pugui patir, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals podrà proposar al treballador/a les revisions mèdiques suplementàries que cregui oportunes.

28.3.- Les empleades de l'empresa tindran dret a que se'ls practiqui una revisió ginecològica amb freqüència semestral i podran optar, així mateix, a que amb freqüència anual la revisió es completi amb la prova de citologia i la revisió mèdica suplementària adient.

Article 29. Delegats/des de prevenció.- Per la designació dels Delegats/des de Prevenció s'estarà a allò que estableix l'article 35 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals. Tanmateix a cada Comitè de Seguretat i Salut, com a màxim un dels Delegats/des de Prevenció que pertocin, podrà estar exempt del requisit de ser membre del Comitè d'Empresa, sempre que aporti i acrediti qualificació en qualsevol de les

matèries que siguin objecte de tractament per part dels Comitès de Seguretat i Salut (mínim 30 hores).

Serà considerat, en tot cas, com a temps de treball efectiu d'aquest Delegat/da de Prevenció, el corresponent a la seva participació a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut al que pertanyi, així com el de la seva participació en qualsevol altra, convocada per la Direcció del seu centre de treball, en matèria de prevenció de riscos laborals, així com el temps que pugui destinar a les visites previstes a les lletres a) i c) de l'apartat 2 de l'article 36 de la Llei 31/95 LPRL. Malgrat això, per situacions excepcionals podrà demanar a la Direcció del centre autorització per disposar del temps indispensable per a la realització de tasques específicament relacionades amb la prevenció de riscos laborals i/o per que qualsevol membre del comitè d'empresa li cedeixi l'esmentat temps.

Degut a que aquest Delegat/da de Prevenció no ostenta la condició de Representant dels Treballadors, no li serà d'aplicació allò previst a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties, a excepció dels apartats c) i d) del mateix, i sense perjudici d'allò que estableix l'article 54 del TRET.

Article 30. Comitè Intercentres de Seguretat i Salut.- Es crea un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut amb la següent composició: el/la Cap del Servei de Prevenció de CARSA (grup L'Aliança); 1 representant de la Direcció de cada centre afectat; i 1 representant dels Delegats/des de Prevenció de cada centre afectat.

Aquest Comitè té la competència de coordinar les accions dels diferents Comitès de Seguretat i Salut dels centres de treball de l'empresa, en les matèries que els hi són pròpies, i en aquells casos que afectin a dos o més centres de treball.

Aquest Comitè es reunirà un cop cada sis mesos i quan per majoria de les parts així es decideixi, en funció d'actuacions excepcionals que puguin esdevenir.

SECCIÓ 2ª. CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, CESSAMENTS I PROMOCIONS.

Article 31. Contracte en pràctiques.-

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb aquelles persones que estiguin en possessió de títol universitari o de cicle formatiu de formació professional de primer grau o de segon grau o títols reconeguts oficialment com equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels quatre anys (o de sis anys quan el contracte es concerta amb un treballador minusvalid), següents a la finalització dels corresponents estudis.

En aquest tipus de contracte s'haurà de tenir en compte les normes legals i, entre elles, les regles següents:

- a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
- b) La durada del contracte serà com a mínim de 6 mesos i màxim de 2 anys.
- c) La retribució del treballador/a contractat "en pràctiques" serà com a mínim el 80 % o el 95% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en aquest Conveni per a un/a treballador/a que ocupi el mateix o equivalent lloc de treball.
- d) Si a la finalització del contracte, el/la treballador/a continua prestant els seus serveis a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova i el període en pràctiques computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.

Article 32. Contracte per a la formació.-

El contracte per a la formació tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

En aquest tipus de contracte s'haurà de tenir en compte les regles legals i, entre elles, les següents:

- a) Es podrà celebrar aquest contracte amb treballadors/es majors de 16 anys i menors de 21 anys que no tinguin la titulació requerida per realitzar un contracte en pràctiques.
- b) No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual pels següents llocs de treball: ajudants de cuina, ajudants d'ofici, ajudants de bugaderia, netejadors/es i oficis varis.
- c) La durada del contracte serà com a mínim de 6 mesos i màxim de 2 anys.
- d) El treball efectiu que presti el/la treballador/a a l'empresa deurà estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.
- e) El temps dedicat a la formació teòrica no podrà ser inferior al 15 % de la jornada prevista en aquest conveni, depenent de les característiques de l'ofici o lloc de treball a desenvolupar i del número d'hores establert pel mòdul formatiu adequat al lloc de treball que es tracti.
- f) Quan finalitzi el contracte, l'empresa lliurarà al treballador/a un certificat en el que constarà la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.
- g) En aquells centres de treball amb més de 100 treballadors/es, aquesta modalitat contractual no podrà superar el 2% de la plantilla. En aquells centres de treball amb menys de 100 treballadors/es, serà d'aplicació, en aquest aspecte, el que disposi la normativa vigent en cada moment.

Article 33. Contracte a temps parcial.-

33.1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'acordi la prestació de serveis durant un nombre d'hores a l'any inferior a la jornada ordinària anual a temps complet, establerta en el present Conveni.

Aquesta modalitat contractual es regirà per les normes legals i, entre elles, per les regles següents:

- a) Els/les treballadors/es a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.
- b) L'empresa vetllarà per l'accés efectiu dels treballadors/es a temps parcial a la formació professional continua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que els/les treballadors/es a temps complet.
- c) Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit s'estableix que tots aquells treballadors/es que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa .

L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell/a treballador/a que –dintre dels sol·licitants- sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil, les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti –com a mínim- un any d'antiguitat a l'empresa.

.-S 'entendrà per vacant aquell lloc de treball que hagi estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

- d) L'empresa valorarà la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, sempre que el/la treballador/a ho sol·liciti per escrit i els motius d'aquesta conversió siguin familiars o formatius.

33.2. Pel que respecta a les hores complementàries s'aplicarà la normativa vigent.

33.3. No es podrà celebrar contracte a temps parcial de jornada partida per la cobertura o suplència d'aquells llocs de treball que estiguin coberts per treballadors/des amb contractes a temps complet.

Article 34. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.-

Aquesta modalitat contractual es podrà utilitzar quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o feines extraordinàries així ho exigeixin encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En el contracte s'especificarà la causa concreta que justifiqui la temporalitat.

La durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.

Article 35. Contracte per obra o servei determinat.-

Aquesta modalitat contractual s'utilitzarà per la realització d'una obra o un servei determinat amb autonomia i substantivat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, serà en principi de durada incerta. No obstant, es deurà fixar un termini de duració a títol orientatiu o indicatiu.

Al contracte constarà de manera clara i precisa una completa identificació de l'obra o servei objecte d'aquest contracte. Les causes que podran justificar aquesta contractació seran l'inici d'una nova activitat, concertada en temps i forma, o d'una campanya específica en algun centre, servei i/o departament.

Aquell lloc de treball que s'ocupi, per realitzar una activitat que es pugui considerar ordinària de l'empresa, per un/a treballador/a amb contracte per obra o servei que superi els dos anys de duració, es veurà consolidat dins la classificació professional de l'empresa.

Article 36. Contracte de relleu.-

D'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral vigent, es podrà efectuar aquesta contractació per substituir a qualsevol treballador/a que concerta amb l'empresa una reducció de la seva jornada i del seu salari, quan reuneixi les condicions generals requerides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la seguretat social. L' empresa intentarà afavorir, en la mesura de les seves possibilitats, l' aplicació de aquesta fórmula contractual.

Article 37. Períodes de prova.- El període de prova que es pacta en aquest Conveni col·lectiu per a l'ingrés a l'empresa és:

- a) Tres mesos per als titulats/des de grau superior.
- b) Tres mesos per als titulats/des de grau mitjà.
- c) Un mes pel personal de cicle formatiu superior.
- d) Quinze dies a la resta del personal.

Durant el període de prova, que s'entendrà com a concertat, si no hi ha pacte en contra, qualsevol de les dues parts podrà rescindir el contracte, per escrit i sense expressió de causa, sense que la rescissió doni dret a cap mena de reclamació o indemnització. Passat aquest termini, el personal passarà a figurar definitivament en la plantilla de l'empresa o cessarà en el servei.

El personal en període de prova tindrà dret a la retribució i altres beneficis corresponents a la seva categoria, i la durada d'aquest període es comptarà a tots els efectes un cop ingressat com a fix en plantilla.

Article 38. Preavís de cessament.-

38.1.- El personal que desitgi cessar voluntàriament a l'empresa haurà de donar els següents terminis de preavís de cessament, que es comunicaran per escrit :

- a) Personal tècnic de grau superior, mitjà i administratiu: un mes
- b) Resta de personal: quinze dies.

38.2.- L'incompliment dels terminis de preavís ocasionarà una deducció en la liquidació laboral de la remuneració corresponent als dies en què s'hagi deixat de preavisar.

Article 39. Promocions.-

39.1.- Les vacants produïdes a cada centre seran cobertes preferentment per personal fix del mateix centre i, si no n'hi ha, per personal fix de l'empresa; si no es poden cobrir per cap dels torns esmentats es podrà recórrer a la contractació externa. En qualsevol cas les vacants es cobriran en un termini màxim de sis mesos.

39.2.- Queda exclosa d'aquesta preferència la provisió de llocs de direcció i de comandament. Pel que fa referència als càrrecs de coordinació i responsabilitat, l'empresa podrà revocar-los lliurement dintre del període de sis mesos des del nomenament.

39.3.- L'empresa comunicarà al Comitè d'empresa o als delegats de personal del centre respectiu i al comitè intercentres, per escrit i obligatòriament, l'existència de vacants.

39.4.- Els/les candidats/es a ocupar places vacants se sotmetran a les proves de suficiència i d'aptitud establertes pel tribunal que designi en cada cas la direcció de l'empresa. Formaran part d'aquest tribunal dos membres elegits pel Comitè Intercentres o comitè d'empresa entre els vocals dels diversos comitès o delegats de personal; aquests membres hauran de tenir una qualificació professional de la mateixa especialitat que la plaça a proveir, i amb una categoria professional igual o superior a la de la plaça vacant. En cas que no hi hagi dos membres del Comitè Intercentres amb la qualificació professional requerida, aquest òrgan col·legiat designarà els mes adequats.

39.5.- En cada prova es fixaran les valoracions per nombre de punts i es precisaran els mínims exigibles i els màxims assolibles en les àrees següents :

- Expedient acadèmic (si la plaça requereix una titulació professional).
- Experiència professional o empresarial.
- Coneixements teòrics i pràctics.
- Característiques de la personalitat.

39.6.- Les places seran adjudicades a l'empleat/da o empleats/des que obtinguin més puntuació. En cas d'empat, tindrà preferència per ocupar la plaça l'empleat/da que es trobi prestant serveis en el centre on s'hagi produït la vacant i, en cas que cap d'ells pertanyi al centre, el més antic de l'empresa.

39.7.- Cada provisió de vacants tindrà la seva pròpia provisió de proves de suficiència i aptitud, i no es tindran en compte les puntuacions que hagi pogut obtenir un candidat/a en proves anteriors, ni es constituïran escales de candidats/es en expectativa de destinació amb aquells que no hagin assolit prou puntuació per accedir a la plaça vacant.

39.8.- Si cap dels candidats/es assoleix la puntuació mínima exigible, l'empresa podrà cobrir la plaça vacant contractant personal aliè a la plantilla.

39.9.- Queden exempts d'aquesta normativa i d'aquests tràmits les modificacions de l'estatut laboral que només consisteixin en trasllats que no impliquin variació de la categoria professional o de les condicions contractualment pactades.

Article 40. Provisió transitòria per a suplències, substitucions o altres causes.

I.- Places de grau mig i superior.

40.1.- Qualsevol treballador/a amb l'aptitud i experiència necessària per realitzar les tasques encarregades, a més de la corresponent categoria professional, podrà accedir a cobrir transitòriament la plaça. Aquesta preferència serà per antiguitat i amb caràcter rotatori.

Per a la contractació de personal extern per a aquestes cobertures transitòries, serà condició necessària que no hi hagi personal disponible segons el paràgraf anterior.

40.2.- L'ocupació d'aquestes places per personal titular donarà dret a percebre la retribució corresponent al nou lloc de treball durant el temps que ocupi la plaça, però no donarà cap mena de preferència per ocupar una vacant definitiva per a la provisió de la qual caldrà atènyer-se al que estableix l'article anterior.

40.3.- En acabar el període o la circumstància que hagi motivat l'ocupació de la plaça de categoria superior per un/a treballador/a de categoria inferior, aquest tornarà automàticament al seu lloc de treball, en el torn que tenia abans d'ocupar el lloc de treball superior i amb la mateixa retribució que percebia anteriorment en el seu lloc de treball originari.

II.- Altres places

40.4.- Qualsevol treballador/a amb l'aptitud i experiència necessària per realitzar les tasques encarregades, a més de la corresponent categoria professional, podrà sol·licitar accedir, així mateix, a cobrir transitòriament places dels grups 3 i ss amb les mateixes condicions establertes en aquest article. L'empresa establirà, entre les sol·licituds, un ordre de prelación pel cobriment de les vacants .

CAPÍTOL III. CONDICIONS RETRIBUTIVES.

ARTICLE 41. Revisió salarial.

1.-Activitats d'aguts i consultoris i Carsa serveis centrals.

a) Per a l'any 2005 els conceptes retributius de naturalesa salarial s'incrementaran amb el IPC estatal previst. En el supòsit que l'IPC estatal real de l'any 2005 fos diferent al previst, es regularitzaran les taules salarials aplicant l'IPC Real i s'abonaran les diferències, en el seu cas, dins dels tres mesos següents al coneixement de les variacions de l'IPC d'aquest any, i amb efectes econòmics des de 1 de gener de 2005. Si CARSA presenta un resultat d'explotació positiu pel any 2005, s'abonarà una paga, que es consolidarà com salari, equivalent al 0'25% dels conceptes retributius anuals de naturalesa salarial.

b) Pels l'anys 2006, 2007 i 2008 els conceptes retributius de naturalesa salarial s'incrementaran amb el IPC estatal previst. En el supòsit que l'IPC estatal real d'aquests anys fos diferent al previst es regularitzaran les taules salarials aplicant l'IPC Real i s'abonaran les diferències, en el seu cas, dins dels tres mesos següents al coneixement de les variacions de l'IPC de cada any, i amb efectes econòmics des de 1 de gener de cada any. Si CARSA presenta un resultat d'explotació positiu pel any 2006, 2007 i/o 2008, s'abonarà una paga, que es consolidarà com salari, equivalent al 0'25% dels conceptes retributius anuals de naturalesa salarial per cada un d'aquest anys.

2.- Activitats socio sanitàries.

a) per a l'any 2005 s'aplicarà la taula salarial annexa.

b) Per els anys 2006 i següents s'aplicaren les taules salarials del sector que regula l'activitat socio sanitària.

SECCIÓ 1ª. SALARI BASE DEL CONVENI

Article 42 . Salari base del Conveni i Plus al càrrec.-

El salari base d'aquest Conveni per cada any, serà el que indiquen per a cada categoria els annexos 1, 1 bis, 1 bis-A i 2.

El plus al càrrec tindrà els imports i per les categories que s'especifiquen a l'annex 1. Aquest import només es percebrà mentre s'exerceixi en el càrrec corresponent.

SECCIÓ 2ª. COMPLEMENTES PERSONALS DEL SALARI.

Article 43. Plus de vinculació.-

43.1.- Els augments per temps de servei quedaran constituïts per un plus de vinculació de les característiques que els regulen en la taula de l'annex 3. Aquest plus no és d'aplicació al personal del Centre de treball CARSA Serveis Centrals.

43.2.- Per a la determinació de l'antiguitat es comptarà tot el temps que l'empleat/da hagi estat vinculat a l'entitat, amb independència de les categories i els llocs que hagi ocupat. A aquests efectes no es valoraran els períodes en que l'empleat/da hagi estat en excedència o aquells en què el contracte hagi estat en suspens.

43.3.- El plus de vinculació es pagarà mensualment i també en ocasió de les gratificacions de Juny i de Nadal. A aquest efecte, l'import anual del complement esmentat, que es consigna en l'annex 3, es dividirà per 14.

SECCIÓ 3ª. COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL.

Article 44. Complementos de lloc de treball.-

Aquests complements els percebran els/les treballadors/es que s'especifica a l'annex 1, amb les quantitats establertes al mateix annex.

Així mateix els llocs de treball de: neteja de laboratori, citotòxics, neteja de quiròfans, necròpsies, bugaderia i recollida d'escombraries percebran un complement específic de 53,09 euros mensuals per l'any 2005, que s'abonaran per cada dia que prestin servei als llocs de treball abans esmentats.

Article 45. Plus de nocturnitat.-

El plus de nocturnitat consistirà, per a cada categoria i en el supòsit de jornada completa nocturna, en l'aplicació d'un 25 % sobre el salari base vigent en cada moment. Per als treballadors/es als que es refereix el paràgraf segon de l'article 10 del present conveni, el plus de nocturnitat es calcularà sobre el salari base més el complement "ad personam".

En cas que la jornada laboral no es treballi íntegrament en període nocturn, entenent com a període nocturn el comprès entre les 22 de la nit i les 6 del matí, el plus es pagarà proporcionalment a les hores treballades durant el període esmentat.

Article 46. Plus de coordinació.-

S'estableix aquest plus pels valors i per a les categories que es reflecteixen a l'annex 5.

SECCIÓ 4ª. COMPLEMENTS DE QUANTITAT I QUALITAT DE TREBALL.

Article 47. Hores extraordinàries.-

Les hores extraordinàries es pagaran als valors alçats que per cada categoria i trams d'antiguitat previstos, es detallen en l'annex 4 d'aquest Conveni, segons normativa vigent.

Article 48. Premi de puntualitat i assistència.-

48.1.- Al personal que marca les seves entrades i sortides en els rellotges establerts a aquest efecte, l'empresa abonarà en concepte de premi de puntualitat i assistència, els imports reflexats a l'annex 1.

48.2.- Aquest plus es perdrà totalment per una sola falta injustificada d'assistència al mes.

48.3.- La primera falta de puntualitat al mes donarà lloc a la reducció del 50 % del plus, la segona falta al mes ocasionarà la pèrdua de l'altra meitat del plus.

48.4.- El que s'estableix en els paràgrafs anteriors és sense perjudici de l'aplicació, si s'escau, del que disposa l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

48.5.- Els/les treballadors/es tindran cinc minuts de tolerància a l'hora de començar la jornada laboral.

SECCIÓ 5ª. COMPLEMENTS DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR A UN MES.

Article 49. Gratificacions extraordinàries de Juny i Nadal.-

49.1.- Es pagaran dues gratificacions extraordinàries, una el mes de Juny i l'altra per Nadal, que consisteixen en una mensualitat de salari mínim del Conveni i el plus de vinculació i plus al càrrec.

49.2.- El personal que no hagi prestat serveis en la totalitat dels 12 mesos de meritació percebrà les gratificacions esmentades proporcionalment als dies efectivament treballats. A aquest efecte, la gratificació de Nadal es meritirà de gener a desembre, i la de Juny, de juliol a juny.

SECCIÓ 6ª. INDEMNITZACIONS I BESTRETES

Article 50. Plus de transport.-

Amb caràcter exprés d'indemnització es pagarà a tots els/les empleats/des un plus per compensar les despeses de desplaçament que hagin de realitzar per acudir a la feina en mitjans públics de transport, per l'import de 20,45 euros per jornada continuada i de 40,90 euros per jornada partida.

Article 51. Dietes.-

Es pagaran dietes al personal que acrediti dret a percebre'n, amb els imports diaris següents : 20,15 euros dieta completa i 10,07 euros mitja dieta.

Queda entès que la percepció de la dieta completa tindrà lloc quan es pernocti i es sopi fora del domicili.

SECCIÓ 7ª. MILLORES SOCIALS.

Article 52. Incapacitat temporal.-

52.1.- L'empresa complementarà les indemnitzacions que el personal percebi de la Seguretat Social en les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident, malaltia professional o malaltia comuna, fins a la quantitat necessària perquè percebi el valor net en mà, que representa la suma del salari mínim del Conveni més els complements personals i de lloc de treball, deduïts els descomptes legals.

52.2.- Aquest complement es percebrà fins a un màxim de 18 mesos.

Article 53. Premi de permanència.-

53.1 . S'estableix com a premi de permanència per a tots els/les treballadors/es que extingeixen el seu contracte amb l'empresa de forma voluntària, i que portin un mínim de 15 anys d'antiguitat a l'empresa, un premi que consisteix en tres mesos addicionals de vacances que realitzarà a partir del moment que notifiqui la seva voluntat extintiva.

53.2.- El/la treballador/a podrà substituir aquest premi de vacances addicionals, a la seva voluntat, per una compensació en metàl·lic equivalent a l'import de tres mensualitats de salari base i plus de vinculació.

Article 54. Premi de vinculació a l'empresa

54.1. S'estableix com a premi de vinculació a l'empresa per a tots els/les treballadors/es que acreditin 25 anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa una quantitat fixa que es percebrà per una sola vegada, al mes següent d'arribar a aquesta data, equivalent a un mes de salari base i plus de vinculació.

54.2.- S'estableix com a premi de vinculació a l'empresa per a tots els/les treballadors/es que acreditin 45 anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa una quantitat fixa que es percebrà per una sola vegada, al mes següent d'arribar a aquesta data, equivalent a un mes de salari base i plus de vinculació.

Article 55. Ajuts per a estudis.-

55.1.- L'empresa subvencionarà els estudis que efectuïn els/les empleats/des per adquirir una formació tècnica o professional sempre que es tracti d'estudis vinculats a l'activitat de l'empresa o que puguin permetre la seva promoció a l'empresa.

55.2.- L'import de la subvenció consistirà en el lliurament de l'import de la matrícula, amb els condicionaments que es detallen a continuació:

- Per a cursos de llicenciatura de grau superior i les seves especialitats, l'import de la matrícula, amb un límit màxim que no podrà passar de 360,61 euros encara que l'import de la matrícula sigui superior.

- Per a cursos de carreres de grau mitjà i les seves especialitats, l'import de la matrícula, amb un límit màxim que no podrà passar de 300,51 euros, encara que l'import de la matrícula sigui superior.

- Per a cursos especials i/o assistència a Congressos, per valor de diversos cursets fins a un màxim de 150,25 euros anuals.

55.3.- Per tenir dret a la subvenció seran requisits: justificar la matrícula corresponent; presentar-se a les proves d'avaluació d'un mínim del 90 % dels crèdits del curs i aprovar-ne com a mínim, el 75 % dels mateixos.

Article 56. Subvenció per assistència a guarderia de fills d'empleats.-

56.1.- Tots els/les empleats/des de l'empresa amb fills d'edat compresa entre els tres mesos i els sis anys que assisteixin a guarderies infantils i escoles d'educació infantil i/o primària rebran de l'empresa una subvenció econòmica per un import mensual de 17,42 euros per fill, fins a un màxim d'onze mensualitats a l'any. Aquesta subvenció s'eleva fins a 34,84 euros per fill, amb el mateix límit d'onze mensualitats l'any en el supòsit que en l'empleat/da sol·licitant concorri alguna de les circumstàncies següents :

- Que sigui vidu o vídua; que sigui mare o pare solter/a; que es trobi legalment separat o divorciat del seu cònjuge i acrediti tenir al seu càrrec la guarda dels seus fills, o que els procediments esmentats es trobin en tràmit i el Jutjat hagi dictat mesures provisionals atorgant-li la guarda dels fills; que el cònjuge de l'empleat es trobi en situació d'atur i mentre estigui en aquesta situació.

56.2.- L'empresa, d'acord amb el comitè d'empresa, estudiarà la possibilitat de creació d'una guarderia en els centres de treball que estiguin en l'àmbit d'aquest conveni. Arribat el cas, els empleats que utilitzin aquest servei deixaran de percebre la subvenció econòmica del apartat 1 d'aquest article. Aquests treballadors que no utilitzin el servei de guarderia propi de l'empresa o que, per raons d'edat, ja no puguin portar als fills a la guarderia, rebran la subvenció en els termes de l'article 56.1.

56.3.- En tots els supòsits l'empresa exigirà l'aportació dels documents acreditatius de les permanències a la guarderia i/o escola d'infantil o primària dels fills menors, i també de les circumstàncies personals que justifiquin la concessió del subsidi d'import superior, i es reserva la facultat de practicar les investigacions i comprovacions conduents a constatar la realitat de la situació que es subvenciona.

56.4.- El personal amb fills disminuïts físics o psíquics segons els barems establerts per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials percebrà un ajut mensual de 108,11 euros, tot això atesa la raó d'educació i l'atenció especial que necessita.

Article 57. Dinar i sopar.-

57.1.- Els/les empleats/des que efectuïn torns d' un mínim de deu hores seguides, tindran dret al dinar o al sopar a càrrec de l'empresa.

57.2.- L' empresa proporcionarà a càrrec seu el dinar o sopar del personal que per requeriment de l'empresa realitzi una jornada que, no sent l'habitual de la resta dels treballadors/es, coincideixi amb l'hora d'un àpat principal.

Article 58. Esmorzar i berenar.-

Tot el personal de l'empresa tindrà dret a esmorzar o berenar en el servei d' hosteleria existent a cada establiment, pagant el preu exclusiu de cost, sense cap increment.

Es considerarà preu de cost el que resulti dels preus dels aliments integrants de la col·lació i dels costos del servei al seu valor estricte.

Els increments successius que experimenti el cost de l'esmorzar o del berenar seran comunicats per la Direcció al Comitè d'empresa per al seu coneixement.

Els preus de bar i menjador no s'incrementaran en quantia superior als augments salarials que es pactin en el Conveni col·lectiu de cada any.

CAPÍTOL IV. DRETS DE REPRESENTACIÓ I GARANTIES SINDICALS.

Article 59. Garanties sindicals i exercici del dret de representació, informació i reunió.-

59.1.- En aquesta matèria el Conveni s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, amb les millores i addicions del present capítol.

59.2.- S'estableix la possibilitat que el crèdit horari a favor dels membres de cada Comitè es pugui acumular mensualment en un o diversos membres, sense que això no comporti mai el total alliberament del treballador.

59.3.- Els/les delegats/des de les centrals sindicals en els quals no coincideixi la condició de representants del Comitè disposaran d'idèntiques garanties que els membres del Comitè d'empresa. La condició de delegats/des de centrals sindicals haurà de ser acreditada documentalment. No obstant això, pel que fa al crèdit horari per als delegats/des de les diverses centrals sindicals, només s'acceptarà la concessió del crèdit esmentat en favor d'un delegat qualsevol per central.

59.4.- Els accidents que puguin sofrir els membres dels Comitès d'empresa durant el temps destinat a les tasques pròpies del seu càrrec tindran la consideració d'accident de treball.

Article 60. Comitè Intercentres.-

Es crea un Comitè Intercentres d'acord amb l'article 63.3 de l'Estatut dels Treballadors, amb l'articulat següent :

60.1.- El Comitè Intercentres estarà format per 13 membres, elegits pel Comitè d'empresa de cada centre. Les seves facultats seran anàlogues a les establertes per als Comitès d'empresa en l'Estatut dels Treballadors. Tot això sense perjudici de les funcions dels diferents Comitès d'empresa en els seus àmbits respectius.

60.2.- Les reunions del Comitè Intercentres se celebraran amb una periodicitat mensual. L'empresa es compromet a sufragar les dietes i les despeses de desplaçaments dels seus membres. El temps que dediquin a les tasques pròpies del Comitè es comptarà com a hores sindicals.

60.3.- L'empresa es compromet a reunir-se amb el Comitè Intercentres en sessió ordinària cada dos mesos. També es podran celebrar reunions extraordinàries a petició de qualsevol de les dues parts.

60.4.- El Comitè Intercentres elegirà un president, un vice-president, un secretari i un vice-secretari entre els seus membres, els quals seran reconeguts per l'empresa. La seva elecció i destitució es faran d'acord amb el Reglament que aquest Comitè estableixi. Qualsevol variació en aquest sentit serà comunicada per escrit a l'empresa.

60.5.- L'empresa rebrà una còpia del Reglament de funcionament intern del Comitè Intercentres.

60.6.- Els membres del comitè intercentres que tinguin un crèdit horari inferior a les 40 hores (per ser centre de menys treballadors dels que donen dret a aquest crèdit) gaudiran, mentre siguin membres del comitè intercentres del diferencial fins a aquestes 40 hores mensuals.

Article 61. Comissió mixta de formació.-

A cada centre de treball es constituirà una Comissió Mixta integrada, de manera paritària, per quatre membres, en representació de la direcció del centre, i quatre per part de la representació social, en aquells centres amb més de 500 treballadors, i tres membres per cadascuna de les parts, en aquells centres amb un nombre de treballadors inferior. Entre els membres de la representació social es procurarà que, com a mínim un, sigui delegat de prevenció i, per tant, membre del Comitè de Seguretat i Salut del centre.

Les funcions d' aquestes comissions seran:

- Detectar les necessitats de formació.
- Suggestir i promoure accions o programes formatius.
- Proposar la seva aprovació a la Comissió Mixta Intercentres per a la seva realització.

La Comissió Mixta Intercentres (CMI) és una comissió paritària integrada per: vuit membres en representació de la Direcció de l'empresa i vuit en representació dels treballadors, escollits entre els membres de cadascuna de les Comissions Mixtes de cada centre anteriorment mencionades.

Les seves funcions són:

- 1) Promoure la formació adequada segons els objectius generals de l'empresa i dels treballadors/es i que redundin en benefici de l'organització, i específics de cada centre. Es tindran en compte, en aquests plans de formació, als diferents grups professionals i els diferents llocs de treball.
- 2) Suggestir i proposar criteris i pautes de detecció de necessitats de formació, intentant establir unificació de criteris de coherència entre els diferents centres.
- 3) Aprovar o denegar la realització dels plans de formació proposats per les diferents comissions mixtes, sigui quina sigui la seva font de finançament (p.e. FORCEM o altres).
- 4) Regular els criteris d'accés als diferents cursos dins de l'empresa.
- 5) Realitzar el seguiment del desenvolupament dels plans de formació establerts i l'avaluació de la seva qualitat.
- 6) Participar en la valoració i seguiment dels llocs de treball.

La CMI elaborarà de manera consensuada un reglament intern extrapolable a la resta de les comissions mixtes de cada centre, desenvolupant les seves funcions i competències.

Els membres de les comissions mixtes disposaran de les hores necessàries per a la realització d'aquesta comesa.

La Comissió Mixta Intercentres gestionarà la dotació econòmica necessària per la realització de la formació continua individual i grupal, i de la formació reglada, sempre que estiguin relacionades amb les activitats pròpies de cada centre de treball i segons els criteris que s'estableixen a continuació. Aquesta dotació ascendeix, com a mínim, a 78.131,57 euros per l'any 2005. En el cas de que aquesta no s'esgoti durant l'exercici corresponent, les quantitats no utilitzades es destinaran a qüestions relatives a formació durant els exercicis successius.

Es deurà definir anualment el tant per cent que correspondrà a cada centre en funció de les necessitats i tenint en compte el volum de les diferents plantilles.

Els informes econòmics es lliuraran, com a mínim, cada tres mesos a la CMI.

TIPUS DE FORMACIÓ	IMPORT AJUT
Cicle Formatiu de Grau Mig	fins a 429,71 euros
Cicle Formatiu de Grau Superior	fins a 429,71 euros
Accés Universitat > de 25 anys	fins a 360,61 euros
Secretariat Mèdic	fins a 360,61 euros
Diplomatura Infermeria	fins a 901,52 euros
Tècnics Especialistes(*)	totalitat – fins 360,61 euros
Post-Graus	75 % màxim 901,52 euros

Congressos amb ponència:

- Matrícula i material exposició: 100 %
- Desplaçament i allotjament: 100 % (Catalunya)
75 % (Resta Espanya)
75 % (Fora Espanya)

(*): Cada cas serà valorat per la Comissió Mixta.

Condicions:

1. Per curs aprovat i prèvia presentació de la documentació corresponent.
2. El complement només està referit a la matrícula i mensualitats.
3. Pel que fa a les ponències a Congressos, caldrà que:
 - les ponències siguin de caire científic-sanitari i representin a l'empresa.
 - adreçar-les amb antelació a la Comissió Mixta per tal de poder-les valorar.Només es destinaran els ajuts als ponents.
4. Els ajuts dirigits a la Formació reglada, van adreçats a formació que tingui relació amb les activitats que es duguin a terme en el centre de treball de l'empleat/da.

CAPÍTOL V. MOBILITAT GEOGRÀFICA.

Article 62. Mobilitat geogràfica.-

62.1.- Traslats voluntaris.

62.1.1. El personal que pertany a l'empresa podrà sol·licitar, mitjançant un escrit motivat, el canvi a qualsevol dels centres de treball afectats per l'àmbit d' aplicació d'aquest Conveni. Per al personal mèdic i els titulats/des de grau superior se seguiran les normes establertes davant el comitè de credencials.

62.1.2. El/la treballador/a que durant un mínim de dos anys consecutius exerceixi la titulació, la categoria i el nivell de la plaça sol·licitada passarà a formar part de l'escaleta d'aspirants del centre en què sol·liciti la plaça. En cas que no existeixin les escaletes esmentades, passarà a ocupar la vacant que es produeixi després de l'habitual ajustament de torns. En tot cas, la incorporació a l'escaleta serà sempre en el darrer lloc.

62.1.3. El/la treballador/a a qui sigui concedit un trasllat voluntari tindrà dret, a part dels dos dies que estableix el Conveni per a canvi de domicili, a un permís retribuït de dos dies si el trasllat és a una població situada a més de 20 Km. de distància del lloc d'origen.

62.1.4. Si el personal que es trasllada de centre de treball no s'adapta al treball del nou centre en el termini de tres mesos, podrà ser retornar al lloc de procedència.

62.1.5. Casos excepcionals. Al marge de la normativa abans esmentada, es concediran trasllats amb caràcter excepcional i preferent a aquells treballadors que ho sol·licitin per :

Problema familiar greu.

Motius greus de salut.

a) El/la treballador/a que desitgi acollir-se a aquesta modalitat de trasllat haurà de justificar-ne documentalment els motius.

b) Es formarà una Comissió mixta empresa-Comitè Intercentres constituïda per dos membres de cada part, que resoldrà el cas. Perquè el trasllat sigui autoritzat caldrà que la Comissió el concedeixi per unanimitat.

c) Si no s'assoleix la unanimitat, aquest procediment de trasllat per causes excepcionals no serà aplicable en el cas concret i el/la treballador/a haurà d'accedir al trasllat segons la normativa general.

62.2.- Traslats forçosos.

Pel que fa als trasllats forçosos, el present Conveni s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats següents :

62.2.1. Si el trasllat comporta un canvi de localitat, residència i domicili, s'observaran les condicions següents :

L' empresa comunicarà amb un mes d'antelació la decisió de traslladar el/la treballador/a de centre.

En el termini esmentat el/la treballador/a podrà acceptar o denegar la proposta de l' empresa.

En cas que no accepti la proposta :

Es notificarà al Comitè perquè, si ho desitja, emeti un informe.

62.2.2. Si el trasllat és per un període superior a un any, el/la treballador/a afectat tindrà dret a ser rescabalat de les despeses acreditades que el trasllat li produeixi, més l'import de dues mensualitats.

A petició del treballador/a, l'empresa farà constar el caràcter forçós del trasllat davant els organismes competents en matèria d'adjudicació d'habitatges de protecció oficial i de les places escolars en centres públics.

62.2.3. El trasllat forçós comportarà el dret a percebre la totalitat del salari, la mateixa categoria professional i tots els altres drets que el/la treballador/a tingui reconeguts en el seu contracte.

62.2.4.- Tots els/les treballadors/es traslladats tindran preferència per ocupar les vacants que es produeixin a la localitat d'origen, per ordre de més antiguitat dins la seva categoria professional, al marge de les escaletes en expectativa de promoció que es constitueixin a cada centre.

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 63. Reglament Disciplinari.-

En quant al règim disciplinari d'aplicació als/les treballadors/es esmentats a l'article 1 d'aquest conveni, s'estarà a allò que es recull al actual Reglament Disciplinari intern que s'incorpora com Annex VI d' aquest conveni.

DISPOSICIO FINAL PRIMERA:

Totes les referències que es fan en aquest Conveni a treballadors s' han d' entendre referides a treballadors i treballadores.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Aquest conveni substitueix en la seva totalitat a qualsevol regulació convencional, acord o pacte d'empresa anterior, referit a les matèries regulades en aquest Conveni, que queden sense efecte des de l'entrada en vigor del conveni. Queden vigents els Acords i pactes sobre matèries no regulades en aquest conveni.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

El personal adscrit al Centre de treball CARSA Serveis Centrals, no li son d'aplicació els articles 43, 44, 46, 47, 48 y 50 del present conveni i se'ls aplicarà la estructura retributiva i el salari fixat en l'annex 1 bis.A.

Tanmateix les definicions dels grups i nivell d'aquest personal són els establerts en el conveni col·lectiu general d'àmbit estatal per les entitats d'assegurances, reassurances i mútues d'accidents de treball (codi 9904625) per l'any 2001-2003.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Carrera Professional.

Ambdues parts pacten un marc d'incentivació i/o carrera professional en les condicions i amb els requisits dels annexos 7 i 8 del conveni.

El model de carrera professional i/o incentivació es únic per a tots els centres de l'empresa CARSA però podrà quedar en suspens en quant a la seva aplicació en algú d'aquests centres sempre que es donin les circumstancies i es segueixi el procediment establert en aquest article:

I.- L'únic motiu que justifica la suspensió de l'aplicació dels efectes econòmics de la carrera professional i/o del model d'incentivació en CARSA es que aquesta empresa presenti resultats negatius en la compta d'explotació del any immediatament anterior.

II.- La suspensió es pel període d'un any podent ser prorrogable per iguals períodes fins que desaparegui la causa esmentada.

III.- L'Acord de suspensió ha de ser adoptat per la Comissió Paritaria del conveni en reunió extraordinària convocada exclusivament per aquesta finalitat en els primers mesos de l'any en que es pretengui la suspensió. En cas que no sigui possible obtenir un Acord per majoria de les dues parts, l'empresa únicament podrà procedir a la suspensió de l'aplicació dels efectes econòmics de la carrera i/o model d'incentivació si acredita, mitjançant una Auditoria específica de CARSA, els resultats negatius de la compta d'explotació.

IV.- Si la part social entengués que no procedeix l'Acord de suspensió dels efectes de la carrera professional i/o model d'incentivació adoptat per l'Empresa podrà exigir que les dues parts es sotmetin al Arbitratge obligatori del TLC. Aquest arbitratge versarà, únicament, sobre si, d'acord amb l'Auditoria presentada per l'empresa, existeix o no un resultat negatiu en la compta d'explotació de l'empresa en el any immediatament anterior. Ambdues parts es sotmetran obligatòriament al esmentat mecanisme arbitral.

V.- En el cas de suspensió de la carrera professional, els treballadors/es afectats tornarien a percebre la totalitat de l' import del plus de vinculació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA: Si en un futur es constitueixen nous centres de treball de CARSA (Grup L'Aliança), les parts signants d'aquest conveni es comprometen a negociar les condicions de treball a aplicar a aquests centres i, sempre que en atenció al tipus d'activitat que realitzin no els hi sigui d'aplicació aquest conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA: Ambdues parts estableixen que si fruit de les negociacions que s'estan duent a terme en la Mesa de negociació per l'acord Marc de la sanitat Catalana, el Govern destines una quantitat finalista addicional per als centres als que s'hi aplica aquest conveni per assolir l'homologació laboral del sector sanitari, la Comissió Paritaria d'aquest conveni es reuniria per analitzar la forma de distribució d'aquests imports. Així mateix es reuniria per fer l'estudi de la nova situació en el cas que el Conveni del sector estableixi una jornada inferior per l'activitat socio-sanitària.

DISPOSICIO ADDICIONAL CUARTA: Ambdues parts accepten que, ja que l'evolució de l'empresa durant l'aplicació d'aquest conveni permet preveure que una part significativa del col·lectiu que prové d'aguts i està treballant al sociosanitari i que manté com a qüestió ad personam la jornada de 1729 hores, s'integrarà en l'activitat d'aguts, comproment-se ambdues parts a afavorir aquest procés integrador, a aquest col·lectiu s'els ha d'aplicar també la reducció de 8 hores/any a que fa referència l'article 15.c d'aquest Conveni.

ANNEX VI RÈGIM DISCIPLINARI.

Reglament Disciplinari.-

En quant al règim disciplinari d'aplicació als/les treballadors/es esmentats a l'article 1 d'aquest conveni, s'estarà a allò que es recull al actual Reglament Disciplinari intern que s'incorpora com Annex a aquest conveni.

1- Es considera falta qualsevol acte o omisió que representi una infracció o incompliment de deures laborals de tot l'establert en el present Capítol o de les disposicions legals vigents.

2.- Les faltes podran ser sancionades per la Direcció de l' Empresa, sense perjudici de la proposta que pugui formular la representació social dels treballadors, d'acord amb la graduació i procediment que s'estableixen en els articles següents, respectant la legalitat vigent i els principis jurídics que s'ajustin.

- Principi de legalitat i tipicitat : Exigeix amb caràcter general que les conductes il·lícites i les sancions estiguin establertes i determinades en base a la Llei Estatut dels Treballadors.

-Principi" Non bis idem": Evitar que uns mateixos *fets* puguin ser sancionats més d'un cop, sense que es puguin imposar sancions que redueixin vacances, descansos del treballador o multes de fet.

- Principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

- Principi de proporcionalitat i equanimitat: Equilibri que ha d' existir entre la conducta infractora, les seves conseqüències i la sanció que s'hagi d'imposar i la exigència de imparcialitat.

- Principi de protecció jurisdiccional dels drets: Les sancions imposades per l' Empresa sempre podran ser impugnades pel treballador davant de la jurisdicció competent conforme el que s'estableix en la Llei de Procediment Laboral.
- Principi d' audiència prèvia en la manera que més endavant es regula, amb harmonia amb el Conveni 158 de la O.I.T.

3- Graduació de faltes:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància en lleu, greu o molt greu.

3.1.- Seran considerades faltes lleus totes les que comporten falta de diligència deguda o descuits excusables, no causin un perjudici quantificable dins de l' àmbit d' aquesta ordenació, entre les que hi ha que considerar incloses les següents:

- a) De tres a cinc faltes de puntualitat injustificada de més de 10 minuts dins del període d' un mes.
- b) L'abandonament del lloc de treball sense motiu, sempre que el mateix no causi un perjudici greu per a l'Empresa.
- c) La no notificació prèvia de les raons d' absència del treball, llevat d' un cas de força major. La comunicació de l' absència es realitzarà abans de l' inici de la jornada laboral, a no ser que es provi la impossibilitat de fer-ho. -
- d) Falta d' assistència al treball d'un dia dins del mes, sense la deguda autorització o causa que ho justifiqui.
- e) La desatenció i manca de respecte o de correcció en el tracte amb els seus companys o amb el públic.
- f) EIs descuits en la conservació dels locals, materials o documents de

l'Empresa que produeixin danys en els mateixos.

3.2.- Es consideraran faltes greus totes aquelles que impliquin una conducta greu de negligència o indisciplina i suposin infracció de lleis, reglamentaria o convencional; entre les que s'han de considerar incloses les següents:

a) De sis a nou faltes de puntualitat de més de deu minuts injustificades en el període d'un mes.

b) La manca d'assistència a la feina de dos dies en el període d'un mes, sense la deguda autorització o motiu que ho justifiqui.

c) Els mals tractes d'obra o de paraula que suposin evident i notòria falta de respecte cap a altres treballadors o amb el públic, així com l'actitud notòria d'assajament sexual.

d) La manca d'higiene personal, quan sigui de tal índole que afecti al normal desenvolupament del treball, a la imatge de l'Empresa o produeixi queixes justificades i reiterades dels companys. Així mateix la manca de les normes d'higiene del personal que pugui representar un risc per els pacients. Serà necessari que hi hagi hagut a tal efecte, advertiment previ.

e) L'incompliment de les obligacions legals, reglamentaries o convencionals imposades al treballador en matèria de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut laboral, quan la mateixa doni lloc a un risc greu per a la integritat física o salut del propi treballador, terceres persones, o per les instal·lacions de l'Empresa. Aquesta conducta es qualificarà com a falta molt greu quan la transcendència de l'incompliment fos de tal índole.

f) Realitzar treballs particulars dins de la jornada laboral, així com emprar per a

us propi materials de l' Empresa sense la deguda autorització.

g) L' embriaguesa no habitual o situació anàloga derivada del consum de productes psicotrops o similars, posada de manifest durant el treball.

h) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'Empresa.

i) La reincidència en la comissió de dos o més faltes lleus de la mateixa naturalesa, o de tres o més de diferent naturalesa, sempre que tingui lloc dins d'un període de dos mesos a comptar des de la comissió de la primera i hi hagi hagut advertència escrita o sanció sobre les mateixes.

j) La desatenció i manca de respecte o de correcció en el tracte amb els seus companys o amb el públic.

k) Els descuits en la conservació dels locals, materials o documents de l' Empresa que produeixin danys en els mateixos.

3.3.- Faltes molt greus: Totes aquelles que impliquin conductes que perjudiquin amb gran importància quantitativa la activitat, i/o suposin infracció de lleis, reglaments o convenis; entre les que s'hauran de considerar les següents

a) El furt o robatori tant a l'Empresa com als companys de feina o a qualsevol altre persona dins de les dependències de l' Empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.

b) La simulació, de malaltia o accident. La mateixa qualificació s' aplicarà als supòsits d' al·legació de causa no existent per a l'obtenció de permís.

c) La manca d' assistència a la feina de tres dies dintre d'un període d'un mes,

sense la deguda autorització que ho justifiqui.

d) L'abandonament de la feina sense causa justificada, quan com a conseqüència del mateix es causi un perjudici molt greu per l'Empresa.

e) L'embriaguesa habitual o toxicomania posada de manifest durant la jornada laboral, sense perjudici del previst sobre això en el capítol relatiu a la Seguretat i Salut en el treball. S'entendrà que l'embriaguesa és habitual quan hagi hagut prèviament dos advertiments escrits pel mateix motiu.

f) Actes d'assajament sexual. considerant-se de especial gravetat els dirigits a persones subordinades amb abús de posició privilegiada

g) Actes abusius en l'exercici de les funcions de comandament. El que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la Direcció de l'Empresa, bé directament o bé a través de la representació legal dels treballadors. De tota manera, es considerarà com acte abusiu l'actuació de un superior que suposi infracció de precepte legal amb perjudici notori i directe per el treballador i per l'Empresa.

h) La desobediència de les ordres dels superiors així com. l'incompliment de les normes específiques de l'Empresa, que impliquin transgressió manifesta de disciplina o d'elles es derivi greu perjudici per l'empresa.

i) La reincidència en la comissió de faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que tinguin lloc en un període de sis mesos des de la comissió de la primera i hagués mediat sanció sobre les mateixes.

4.1 Procediment sancionador :

La facultat d' imposar sancions correspon a la Direcció de l' Empresa, que la exercirà en la manera que s' estableix en el present Conveni i conforme a lo disposat en el Estatut dels Treballadors.

4.2.- Esta dins de la competència de la representació dels treballadors a l'Empresa fer denuncia i/o proposta a la direcció de la mateixa sobre fets o actuacions, especialment aquelles conductes que puguin implicar actes abusius en l'exercici de les funcions de comandament, susceptibles de ser qualificats com a falta, els conseqüents efectes.

4.3.- En els supòsits de sancions per faltes greus o molt greus, sempre que la naturalesa i circumstancies dels fets ho permeti i no s'esgotin els terminis legals de prescripció, el treballador/ ra disposarà de tres dies hàbils per contestar a la comunicació realitzada per l' Empresa vers els fets que s'imputen. Transcorregut aquest període, l'Empresa comunicarà, en el seu cas, la sanció imposada.

Lo indicat en l'apartat anterior serà d'acompliment obligatori, fent-lo, conseqüentment, compatible amb el previst en matèria de prescripció.

Les faltes greus i molt greus, requeriran comunicació escrita de l'Empresa al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

El treballador, per la seva part, haurà de signar el corresponent "He rebut", podent anar en el seu defecte a qualsevol altre manera acreditativa de recepció per el treballador de la comunicació de l'Empresa.

4.4.- La imposició de sancions per faltes greus o molt greus, serà notificada als representants dels treballadors a l'Empresa.

4.5.- Tractant-se de sancions per faltes greus o molt greus a treballadors afiliats a un sindical, i constant-li formalment aquesta circumstancia a l' Empresa, s' haurà de donar audiència prèvia al delegat sindical corresponent de l'Empresa.

4.6.- En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a membres del Comité d'

Empresa, delegats de personal o delegats sindicals, serà obligatori obrir un expedient contradictori en el que seran escoltats, a més de l'interessat, el Comité de Empresa i/o altres delegats de personal i/o sindicals.

La comunicació de obertura d'aquest expedient comportarà l'inici del termini de deu dies hàbils per l'audiència prèvia, incloent-hi la data, els fets en que es fonamenta i la infracció normativa que se li imputa. Durant aquest tràmit es podran articular les al·legacions i proves oportunes i aportar tot el que d'acord amb el dret convingui. Es podrà ampliar fins a vint dies si així s'instés per l'interessat.

Finalitzat l'expedient contradictori si s'escau, es procedirà a la imposició de la sanció, o a la anul·lació de la mateixa, entenent-se durant la tramitació del mateix suspesos els terminis de prescripció de la falta.

4.7.- El treballador/a podrà impugnar la sanció que li hagi estat imposada mitjançant demanda/denúncia davant la Jurisdicció competent, en els terminis regulats per la Llei de Procediment Laboral.

5 Prescripció.

La facultat de l'Empresa per sancionar prescriurà per les faltes lleus als 10 dies, per les faltes greus als 20 dies i per les molt greus als 60 dies, a contar de la data en que l'Empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i sempre, als 6 mesos d'haver-les comès.

6.- Sancions.

Les sancions màximes que puguin imposar-se a cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

- a) Per faltes lleus
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

- b) Per faltes greus
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina de tres a vint dies.

- c) Per faltes molt greus
 - Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
 - Inhabilitació temporal per a l'ascens per un període de fins a tres anys.
 - Acomiadament disciplinari.
 - Trasllet dins del mateix centre de treball

7.- Cancel·lació.

Les faltes que hagin generat sanció quedaran cancel·lades als efectes següents, al complir-se els terminis següents:

- Les lleus als sis mesos.
- Les greus als dotze mesos.
- Les molt greus als divuit mesos.

La cancel·lació podrà operar, si s'escau, amb terminis més reduïts a petició de l'interessat /a i en funció de les circumstàncies concurrents.

ANNEX VII

MODEL CARRERA PROFESSIONAL.

1.- CARRERA PROFESSIONAL.

S'entén per carrera professional aquella que ve establerta en la Llei 44/2003 de 21 de Novembre d'ordenació de les professions sanitàries, quedant exclosos d'aquest model retributiu els /les professionals no inclosos expressament en l'esmentada normativa.

La base del desenvolupament de carrera professional es basa en els elements següents:

- .- Els principis bàsics del model de carrera professional es basen en: voluntarietat, evaluabilidad, revisió contínua i participació.
- .- El model de carrera professional es basa en l'existència de tres nivells (A , B i C). Durant la vigència del conveni les parts analitzaran la implantació d'un quart nivell en el futur.
- .- El model de carrera professional és únic per a CARSA i podrà accedir a aquest qualsevol treballador / treballadora que compleixi amb els requisits exigits amb independència de qual sigui el seu centre de treball.

2 .- Requisites.

A.- Per a personal mèdic / titulat superior.

- NIVELL A:
- .- Estar en possessió del títol de metge especialista.
 - .- Acreditar 10 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
 - Acreditar 4 anys de permanència efectiva en un centre de CARSA com a metge especialista.
 - Superar l'avaluació.
 - Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

NIVELL B:

- .- Estar en possessió del títol de metge especialista.
- .- Acreditar 15 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
- .- Superar l'avaluació.
- .- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

NIVELL C:

- .- Estar en possessió del títol de metge especialista.
- .- Acreditar 20 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
- .- Superar l'avaluació.
- .- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

Els imports a percebre per a cadascun dels tres nivells de carrera professional durant la vigència del Conveni (import per a jornada completa) són els següents i absorbeixen els actuals pluses vinculats a la promoció professional:

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| a) Nivell A: | 210 Euros / bruts X 12 mensualitats. |
| b) Nivell B: | 260 Euros/ bruts X 12 mensualitats. |
| c) Nivell C: | 310 Euros / bruts X 12 mensualitats. |

B .- Personal DUE:

NIVELL A:

- .- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris Sanitaris o A.TS
- Acreditar 10 anys d'experiència professional en un hospital en aquest grup professional,
- Acreditar 4 anys de permanència efectiva en un centre de CARSA en aquest grup professional.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75 % de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

NIVELL B:

- .- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris o ATS
- .- Acreditar 15 anys d'experiència professional en un hospital en aquest grup professional,
- .- Superar l'avaluació.
- .- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

NIVELL C:

- .- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris o A.TS
- Acreditar 20 anys d'experiència professional en un hospital en aquest grup professional.
- .- Superar l'avaluació.
- .- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

En tots els supòsits s'entendrà com un dels requisits el tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni excloent-se

d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per a atenció d'un fill menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.

Els imports a percebre per a cadascun dels tres nivells de carrera professional durant la vigència del Conveni (import per a jornada completa) són els següents:

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| a) Nivell A: | 113 Euros / bruts X 12 mensualitats. |
| b) Nivell B: | 180 Euros/ bruts X 12 mensualitats. |
| c) Nivell C: | 289 Euros / bruts X 12 mensualitats. |

C.- Elements comuns –

Les característiques comunes del sistema de carrera professional es basa en:

.- Voluntarietat: El treballador /a participarà voluntàriament en el sistema tant a l'accés com en els canvis de nivell sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.

.- Avaluació: L'avaluació tindrà en compte necessàriament:

.- Aptituds (Experiència i competències).

.- Compromís i implicació en l'activitat.

.- Motivació i Formació, docència i Investigació.

.- Permanència: L'assignació a un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

.- S'establirà una comissió avaluadora de caràcter partidari nomenada per la Direcció de cada centre de treball i pel Comitè d'Empresa.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi del consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vindrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

Els membres de la Comissió hauran de guardar confidencialitat sobre els comentaris i valoracions que es puguin realitzar els diferents membres de la Comissió sobre les persones avaluades.

Els membres designats pel Comitè d'Empresa hauran de tenir la mateixa categoria professional que el/l'avaluat.

Cada Comissió es dotarà del seu Reglament de funcionament intern.

D.- Desplegament del sistema de carrera professional.

Atenent a la situació econòmica de l'empresa i de cadascun dels centres de treball, així com a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació professional, el desenvolupament es realitzarà de la manera següent:

- 1.- Cap persona podrà accedir directament a un nivell superior sense haver passat prèviament pels nivells inferiors.
- 2.- Per passar d'un nivell a un altre serà necessari un període de prestació efectiva de serveis de quatre anys en el nivell anterior.
- 3.- Atès que la incorporació al sistema de carrera professional té caràcter voluntari, la incorporació individual suposarà l'absorció d'una quantitat equivalent a deu anys del plus de vinculació. En el cas de facultatius, absorbirà, així mateix qualsevol altre plus de natura personal o funcional que es percebi vinculat al desenvolupament professional. La vinculació que es generi, a partir d'aquests deu anys absorbits, s'abonarà efectivament en funció de la taula salarial.

A efectes de exemple, una persona amb 25 anys d'antiguitat, si assoleix el nivell A de carrera, passaria a percebre aquest nivell i, en concepte de plus vinculació, l'import que correspon a 15 anys segon taules del Conveni. Es posa de manifest que el model de carrera únicament suposa que es compensen els imports equivalents a 10 anys de plus de vinculació amb els imports de carrera. Per tant, qualsevol persona que s'acollís al model de carrera mantindria a tots els efectes l'antiguitat que té ara (indemnització, càlculs de cotització, trasllats, vacances, etc).

E. Elements de valoració.- Dins els tres mesos immediatament posteriors a la signatura del conveni es constituirà una Comissió Paritària de sis membres . Tres d'ells designats per la Direcció de l'empresa i tres pel Comitè Intercentres a fi de determinar els ítems a avaluar en cadascun dels nivells. Els membres designats pel Comitè d'Empresa hauran de tenir la mateixa categoria professional que els/les avaluats.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi del consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vindrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

6. Desplegament dels nivells:

El desplegament dels distints nivells es durà a terme segons el calendari següent:

L'1 de juny de 2006 s'aplicarà el nivell A en HUSC i Lleida. La resta de centres entraran de manera progressiva i, com a màxim, al 2008 tots tindran implantat aquest nivell.

En el termini de un any i mig des de l'implantació del nivell A en cada centre s'aplicarà el nivell B. En el termini de un any des de l'aplicació en cada centre del nivell B s'aplicarà el nivell C.

ANNEX VIII

MODEL D'INCENTIVACIÓ GRUPS 3 A 7

Àmbit d'aplicació.

El sistema de Desenvolupament professional i Incentivació està orientat a la promoció professional i econòmica dels/es treballadors/es que ostentin categories professionals no recollides en la Llei 44/2003.

Queden, per tant, expressament exclosos d'aquest sistema les professions a què es refereix la Llei 44/2003 de 21 de Novembre d'ordenació de les professions sanitàries, per tenir un sistema propi de carrera professional.

2.- Bases de desenvolupament i incentivació professional:

Voluntarietat: El professional participarà voluntàriament en el sistema, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.

Avaluació : Els criteris seran establerts per la Comissió d'Avaluació creada al efecte.

Desenvolupament individual: El model de desenvolupament i incentivació professional implica un reconeixement individual del desenvolupament professional de cada persona de forma que no està vinculat al lloc de treball en concret.

Aquest sistema té com a objectiu el reconeixement del valor afegit i la implicació de cada persona individualment considerada, partint del pressupost que tota persona compleix els requisits mínims i imprescindibles del seu lloc de treball. El que és objecte d'avaluació és la progressió de les competències de cada persona partint d'uns requisits mínims i imprescindibles.

.- El model de desenvolupament i incentivació professional es basa en l'existència d'un nivell no consolidable.

Durant la duració d'aquest conveni les parts constituïran la Mesa que desenvoluparà els criteris d'aplicació del segon tram d'incentivació essent d'aplicació els acords en el primer trimestre de l'any 2009.

.- El model de desenvolupament i incentivació professional és únic per a CARSA i podrà accedir a aquest qualsevol treballador / treballadora que compleixi amb els requisits exigits amb independència de qual sigui el seu centre de treball.

3.- Requisits:

.- Acreditar 10 anys d'antiguitat en l' àmbit d'aplicació d'aquest conveni en la categoria professional.

.- Tenir la titulació acadèmica necessària per desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball o comprometer-se a obtenir-la abans de tres anys. Passat aquest termini perdran, fins que l'obtinguin, aquest plus. Queden excloses d'aquesta obligació les persones majors de 50 anys. La Comissió Paritaria d'avaluació podrà excloure d'aquest requisit de forma motivada en situacions excepcionals.

.- Superar l'avaluació.

.- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada per Conveni.

4.- Comissió d'Avaluació.

En cada centre es crearà una comissió paritària formada per membres de la Direcció/ Gerència del centre i membres del Comitè d'Empresa.

La Comissió procurarà funcionar mitjançant consens però en cas d'empat decidirà la Direcció / Gerència del centre si bé vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els membres de la Comissió hauran de guardar confidencialitat sobre els comentaris i valoracions que es puguin realitzar els diferents membres de la Comissió sobre les persones avaluades.

5.- Retribució.

L'import del plus serà de 22 euros el primer any, 25 euros en el segon i 27 euros en el tercer i s'aplicaran simultàniament amb l'entrada en aplicació de la carrera professional en el centre.