

Dijous, 28 de juny de 2012 - Número 149

Administració Autònoma

2012-07261

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ

de 20 de juny de 2012, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sanatori Villablanca, SA, per als anys 2010 - 2013 (codi de conveni núm. 4300602).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sanatori Villablanca, SA, subscrit per les parts negociadores en data 25 de gener de 2012, i presentat per les mateixes parts en data 31 de gener de 2012, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

Resolc:

- 1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sanatori Villablanca, SA, per als anys 2010 - 2013 (codi de conveni núm. 4300602), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 20 de juny de 2012

El director dels Serveis Territorials, e.f.

P.A. (Per Resolució del Secretari General de data 06/07/2011)

M. del Pilar Alíer Cortés

Cap del Servei de Coordinació

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL SANATORI VILLABLANCA

CAPÍTOL I

Qüestions prèvies

Article 1. Àmbit territorial

Els pactes que conté aquest Conveni col·lectiu (a partir d'ara CC) s'aplicaran en tot els centres del Sanatori Villablanca (a partir d'ara SV), existents al perímetre que els envolta a l'Autovia Bellissens, s/n, una vegada segregada l'edificació anomenada "Pavelló Bellissens" junt amb la parcel·la de terreny en la que està continguda, que quedarà totalment apartada d'aquest àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit personal

1. El CC regula les relacions laborals del personal que treballa contractat pel SV, qualsevulla que siguin les seves funcions.
2. S'exceptuen de l'àmbit personal les persones contractades segons funcions d'Alta Direcció, les quals es regiran segons la normativa establerta en els seus propis contractes i en el R.D. 1.382/85 d'1 d'agost.

Article 3. Durada del CC

Aquest CC comptarà amb una durada que tindrà efectes des de l'1 de gener de 2010 fins el 31 de desembre del 2013.

Article 4. Pròrroga

En finalitzar la seva vigència, el Conveni quedarà automàticament prorrogat en els seus propis termes per períodes d'un any si cap representació el denuncia, llevat dels conceptes econòmics que es revisaran anualment.

Article 5. Denúncia

La denúncia per a la revisió o rescissió del CC es farà per escrit i, com a mínim, amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Estaran legitimats per a la formalització de la denúncia, la Direcció de l'SV i el Comitè d'empresa.

La denúncia es comunicarà a l'altra part i a l'autoritat laboral.

Mentre no s'assumeixi un acord exprés sobre el nou CC, es mantindran en vigor les clàusules normatives de l'anterior i solament perdran vigència les clàusules obligacionals.

Una vegada denunciat l'anterior conveni col·lectiu, el termini màxim d'inici de la negociació del nou serà de vuit mesos.

Un cop iniciada la negociació del nou conveni, el termini màxim per l'esmentada negociació serà de catorze mesos a comptar des de la seva denúncia. El conveni denunciat no perdrà la seva vigència fins a la signatura del nou Conveni.

Article 6. Entrada en vigor

Aquest CC entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el DOGC.

No obstant, les condicions econòmiques tindran efecte a partir del dia 1 de gener de 2010, excepte els conceptes extrasalarials assenyalats en l'article 49 que només seran exigibles a partir del dia següent de la signatura d'aquest CC.

Article 7. Ordre de prelación de normes

1. Les normes contingudes en el CC regularan les relacions laborals entre l'SV i els seus treballadors i tindran caràcter preferent davant qualsevol altre que no sigui de dret necessari.
2. En les matèries en les quals no s'hagi previst la regulació en aquest CC, es remetrà al que estableixi l'ET i la resta de disposicions estatals.

Article 8. Absorció i compensacions

El conjunt dels pactes que conté aquest CC substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents abans de la seva entrada en vigor, en qualsevol relació laboral que l'afecti ja que totes aquestes relacions queden compreses i compensades en la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Pel que fa a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del CC, només tindran eficàcia pràctica quan, considerades conjuntament i en còmput anual, superin les condicions d'aquest CC, igualment considerades conjuntament i en còmput anual.

Article 9. Vinculació a la totalitat

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

Article 10. Garantia "ad personam"

Amb caràcter estrictament personal, es respectaran les situacions laborals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions econòmiques establertes en aquest CC, igualment considerades conjuntament i en còmput anual, i això sense perjudici de la possibilitat d'aplicar la clàusula d'absorció i compensació. Aquesta garantia no comprèn les situacions derivades de la desaparició de les categories professionals dels càrrecs de Cap, substituïdes per la qualificació objectiva de llocs de treball.

Article 11. Comissió Paritària

1. Als efectes de dirimir sobre la interpretació d'aquest Conveni i totes les altres qüestions atribuïdes per llei, es crearà una comissió paritària formada per un membre de cada una de les seccions sindicals que tinguin representació en el comitè d'empresa, en representació dels treballadors i el mateix nombre resultant de membres en representació de l'empresa. En el termini màxim de trenta dies des de la signatura del Conveni les parts hauran d'haver designat els membres de la comissió.
2. En cas de produir-se discrepàncies en els processos de negociació per la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu establertes al conveni col·lectiu, la Comissió paritària del Conveni haurà de pronunciar-se en el termini màxim de set dies. En cas de no haver-hi acord ambdues parts sotmetran la qüestió a un arbitratge.

Article 11 bis. Resolució de discrepàncies

Una vegada finalitzat el termini màxim de negociació establert a l'article anterior sense arribar a un acord, als efectes de solventar de manera efectiva les discrepàncies, ambdues parts s'adhereixen i es sotmetran als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors. Així, ambdues parts es comprometen a fer les consultes pertinents al Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL).

Article 12. Comitè d'empresa

1. El Comitè d'empresa té les competències que s'estableixen en l'article 64 de l'E.T.
2. Els membres del Comitè comptaran amb les garanties que estableix l'article 68 del mateix E.T.
3. L'SV destinarà o habilitarà un local perquè el Comitè d'empresa hi celebri les seves reunions.

Article 13. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut, tindrà en el SV les funcions que estableix la Llei 31/95 del novembre de 1995, de prevencions de riscos laborals.

CAPÍTOL II

Ingressos, cessaments i reincorporacions

Article 14. Ingressos

1. Els ingressos del personal, per qualsevol de les modalitats contractuals que s'utilitzin, s'entendran fets a tall de prova, i el seu termini no podrà excedir els següents períodes:
 - a) Personal tècnic titulat: 6 mesos
 - b) Curador i personal qualificat no titulat: 4 mesos
 - c) Personal no qualificat: 1 mesos
2. Com excepció a la regla anterior, en els contractes que tinguin des de l'inici una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat, ni superar els terminis establerts al punt anterior.
3. Si un treballador en els últims dos anys immediatament abans de la seva contractació ha estat prestant serveis a l'empresa en una feina de la mateixa categoria professional, el període treballat amb anterioritat computarà a efectes de període de prova.
4. El període de prova es pactarà per escrit i, mentre duri, es podrà rescindir el contracte, sense l'obligació del preavis en cas de cessament voluntari del treballador i sense obligació d'indemnitzar si la rescissió es realitza per iniciativa de l'empresa.
5. La situació d'IT suspèn el període de prova, sempre que no ultrapassi la meitat d'aquest darrer.
6. Es farà arribar al Comitè d'empresa còpia de tots els nous contractes que es facin. També se li lliuraran dades mensuals sobre l'evolució del cens de treballadors.
7. Quan l'ingrés s'efectuï a través de proves de selecció, en igualtat de condicions, tindran preferència els treballadors de l'VB que s'hi presentin, ja siguin fixes o eventuals.
8. Les contractacions fixes es duren a terme per ordre d'antiguitat, sempre i quan tinguin les competències professionals o titulació adient, en compliment de la resolució estatal de 2 de desembre: "Resolución de 2 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia".
Es respectarà i recuperarà el seu torn per passar a fixa, quan hagi obtingut les competències professionals.

Article 15. Cessaments

1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció, amb els següents terminis de preavis:
 - a) Personal tècnic titulat: 1 mes
 - b) Curador i personal qualificat no titulat: 15 dies
 - c) Personal no qualificat: 15 dies
2. En els casos d'incompliment dels terminis de preavis convinguts, l'empresa podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la retribució mensual per cada dia de retard en el preavis pactat.

Article 16. Reincorporació del personal. Casos excepcionals

1. El treballador que hagi cessat en l'empresa per causa d'expedient de regulació de llocs de treball o per acomiadament basat en causes objectives tindrà preferència, en igualtat de condicions, a ocupar les vacants de la seva categoria, una vegada hagi desaparegut la causa que va donar lloc al seu cessament.
2. El treballador detingut o privat de llibertat, en causa judicial, tindrà dret a reintegrar-se al seu lloc de treball o en un altre anàleg, en el cas de sobreseïment de les actuacions o de sentència absolutòria.
En la situació de llibertat provisional, el treballador podrà tornar al seu lloc de treball o anàleg, en tant es tramita la causa.
L'exercici d'aquest dret haurà de plantejar-se davant l'empresa en el termini d'un mes a partir del sobreseïment, sentència absolutòria o llibertat provisional en el seu cas.

CAPÍTOL III

Organització, formació, grups i categories professionals

Article 17. Organització del treball

1. L'organització i control de l'activitat laboral correspon a la Direcció de l'SV i, per delegació, als càrrecs directius de nivell inferior.
2. L'exercici de la potestat a que fa referència el paràgraf anterior se sotmetrà naturalment a les normes que estableix l'actual ordenament positiu.
3. Qualsevol canvi, tant pel que fa a torns com a horari i també a llocs de treball, es comunicarà prèviament al Comitè d'empresa.

Article 18. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'SV, que s'efectuarà sense perjudici dels drets econòmics i professionals dels treballadors, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.
S'entendrà per grup professional aquell que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Article 19. Formació del personal

Les activitats d'aquest Departament s'encaminen a la formació de personal idoni en els camps assistencials, de relacions humanes, de treball en grup, d'anàlisi institucional i d'organitzacions socials.

1. En tot cas, es declara que la formació continuada del personal de l'SV, constitueix un dels objectius fonamentals del Departament, i es per aquest motiu que comptarà amb la capacitat delegada suficient per orientar i supervisar en aquest camp les diferents àrees i serveis, en atenció a la premissa de que les elaboracions i conclusions teòriques s'han d'abstreure i/o contrastar-se en la pràctica quotidiana.
Així mateix, l'índole de la formació activa i participativa, condueix a assumir l'afirmació de que ningú pot considerar-se exclusiva o definitivament format i, en aquest sentit, cada treballador ha de col·laborar i intervenir en la formació d'altres.
2. De totes maneres, la superació d'un procés de formació o l'haver mantingut una relació laboral amb l'empresa, no constituirà, tret que hi hagi una declaració o reconeixement exprés, una vinculació amb l'SV, en ordre a establir necessàriament una relació laboral indefinida.
3. En relació als curadors, es preveu que en el moment de la seva incorporació rebran la informació necessària sobre els coneixements que es considerin adients, tant en sessions de grups específics com mitjançant l'ajuda de les pràctiques en els diversos grups en els que participin. Es crearan els espais necessaris per mantenir la formació contínua en el nivell d'elaboració i anàlisi dels coneixements adquirits.
4. Hi haurà una comissió mixta de representants del personal assistencial, administració, serveis generals, de l'empresa i membres del comitè d'empresa que vetllarà pels aspectes referents a formació.

Article 20. Principis generals per a totes les categories professionals

1. Els principis que inspiren la classificació professional de l'SV tenen en compte els següents criteris:
 - a) En consideració al tipus de malalt i a la terapèutica idònia, el personal contempla la relació amb el malalt en els seus aspectes psicològics, sociològics i biològics simultàniament i amb tot allò que fa referència al seu entorn, la qual cosa fa necessari que el treball es realitzi en tasques d'equips pluridisciplinaris, tenint en compte a la vegada el tractament, la formació permanent i la investigació.
 - b) La dinàmica del treball a l'SV comporta que sovint es produeixi un ensolapament de funcions i tasques entre equips i categories professionals, en benefici del malalt.

2. En el contacte i el tracte amb els malalts el personal està obligat a expressar-se en català o castellà segons la preferència dels usuaris del servei.

Article 21. Grups i categories professionals

S'estructuren en principi els següents grups i categories:

Grup primer. Personal assistencial.

a) Titulats universitaris de segon cicle:

- Metge cap clínic
- Metge adjunt
- Metge en pràctiques
- Metge adjunt de guàrdia
- Psicòleg cap clínic
- Psicòleg adjunt
- Psicòleg en pràctiques
- Farmacèutic-analista

b) Titulats universitaris de primer cicle:

- Diplomat/da universitari/a en infermeria
- Diplomat/da universitari/a en treball social
- Diplomat/da universitari/a en fisioteràpia

c) Professional:

- Curador
- Auxiliar tècnic de farmàcia

Grup segon: Personal d'administració

- Tècnic administratiu
- Oficial administratiu
- Auxiliar administratiu

Grup tercer: Personal de serveis generals

- Telefonista
- Magatzemer
- Cuiner
- Ajudant de cuina
- Conductor-mecànic/oficial de manteniment
- Paleta.Electricista-fontaner
- Fuster
- Pintor
- Calefactor
- Empleat/da rober
- Netejador/repartidor

2. No es consideren categories professionals les denominacions a que fa referència l'article 41 del CC, que indiquen tasques de càrrecs de Cap ja que únicament representen llocs de treball, els quals seran desenvolupats durant el temps que s'indiqui en aquest CC o en el moment de la seva designació.
3. El pas del temps exclusiu en el desenvolupament d'una categoria determinada no podrà ser considerat fonament per exigir l'ascens a una altre de superior.
4. Mentrestant el treballador exerceixi tasques de categoria superior a la seva, tindrà dret a percebre la diferència retributiva entre ambdues categories, pels dies en que realitzi aquestes funcions.
5. El contingut funcional de les diverses categories professionals apareixen en l'annex XI d'aquest CC, de forma enunciativa i per tant, no excloent ni limitativa.

CAPÍTOL IV Temps de treball

Article 22. Jornada de treball

La durada anual de la jornada de treball serà de 1.712 hores de feina efectiva

El mòdul ordinari de la jornada setmanal és de quaranta hores de treball efectiu de promig.

Article 23. Torns, relleus i jornada irregular

1. Els torns de matí, tarda i nit es desenvoluparan d'acord amb les normes d'aquest article.
2. El personal dels torns de dia farà la prestació dels seus serveis en rotació de matí i tarda, d'acord amb el regulat per les disposicions addicionals del present CC.
3. Els cicles de rotació no seran inferiors a 21 dies.
4. El torn de nit dels Curadors esdevé torn autònom.
5. Es obligació de tots els treballadors que pertanyin al règim de torns, romandre en el lloc de treball fins a ser rellevats.
6. Per raons de servei i, així mateix, en les situacions d'absència, malaltia i anàlegs, es podran introduir canvis de torn per un període màxim de set dies a l'any. Quan les absències siguin produïdes per raó de vacances, podran introduir-se canvis de torn per un període màxim d'un mes a l'any, inclosos els set dies anteriors.
7. Es propiciarà, en la mesura del possible, que els cònjuges i parelles estables que treballin ambdós a l'SV i que tinguin torn rotatiu, puguin combinar el torn en funció de les seves necessitats familiars.
8. Els treballadors que desitgin fer ús dels drets de promoció reconeguts a l'article 23 de l'E.T., hauran d'acreditar documentalment en qualsevol cas, el fet de la seva matrícula acadèmica amb la deguda antelació.
Els treballadors del torn rotatori que cursin estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, podran escollir el seu torn de treball, percebent en caràcter singular el salari establert a l'annex I per a la seva categoria en torn fix. Aquest dret preferent només serà efectiu al llarg del període lectiu, no essent computable per tant, als fins esmentats, els períodes de vacances docents, en que tornarà al torn rotatori amb la remuneració corresponent. Aquest dret s'extingirà de no aprovar-se en el conjunt dels exàmens de juny i setembre, el vuitanta per cent de les assignatures del curs, o bé el noranta per cent de les assignatures matriculades, que en cap cas podran ser inferiors a la meitat de les que componen el curs.
Pel que respecta a cursos de formació o perfeccionament professional, la petició d'adaptació dels seus horaris a la jornada de treball, es tindrà en compte en la mesura que el servei ho permeti exigint-se, en tot cas a l'interessat, les mateixes condicions que en el punt anterior.
9. Als efectes de contribuir a la flexibilitat interna de l'empresa per afavorir la seva posició competitiva o una millor resposta a les exigències de la demanda i la seva estabilitat en l'ocupació, s'adoptaran les següents mesures:
 1. El 5% de la jornada de treball es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any.
 2. Als efectes de regular la mobilitat funcional de l'empresa s'acorda que al llarg del tercer quadrimestre de cada any, la direcció de l'empresa comunicarà als representants dels treballadors la proposta de mobilitat funcional per l'annualitat següent. Ambdues parts hauran de pronunciar-se en el termini màxim de quinze dies des de la data de l'esmentada de l'esmentada comunicació i en cas de no arribar a cap l'empresa actuarà d'acord amb allò que disposa la llei sense perjudici de les impugnacions que la llei determina.

Article 24. Guàrdies mèdiques

1. A fi de cobrir les vint-i-quatre hores d'activitat de l'SV i amb la finalitat de no dificultar la seva integració, s'estableix un sistema de guàrdies mèdiques amb presència física que queden excloses del règim de jornada màxima i de les regles aplicables a les hores extraordinàries.
2. Aquestes guàrdies aniran a càrrec de personal mèdic i constituïran un torn autònom, en el qual mentre no es disposi altre cosa, s'actuarà per rotació.
3. L'excés de la jornada diària i setmanal de la guàrdia mèdica es compensarà en còmput anual.
4. Al mateix temps l'excés de les hores anuals de guàrdia sobre la durada anual ordinària a que fa referència l'article 22, s'abonarà d'acord amb la taula que apareix en l'annex IX.

Article 25. Horaris

1. Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor d'aquest CC.
2. Respectant el còmput anual, la jornada es podrà distribuir segons el que convinguin la Direcció i el Comitè d'empresa.
3. El personal que efectuï la jornada continuada de vuit hores, podrà prendre un refrigeri en espai adequat a aquesta finalitat, sempre que el moment elegit sota la seva responsabilitat, li permeti deixar l'actitud activa durant vint minuts.
4. Els vint minuts esmentats en el paràgraf anterior es consideraran temps de treball efectiu.
5. El personal amb horari partit no tindrà dret a cap interrupció per descans.

Article 26. Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries aquelles que superin la jornada pactada. Les hores extraordinàries es faran amb caràcter marcadament restrictiu, per tal de cobrir les eventualitats extraordinàries de caràcter urgent.

Aquestes hores seran compensades amb un increment del 100% del temps equivalent de descans, o pagades amb un increment del 75% sobre l'hora ordinària, escollint el treballador entre la percepció de les mateixes o la compensació en temps de descans, havent de negociar amb l'empresa les dates del seu gaudi.

El Comitè d'empresa i els delegats sindicals, seran informats del nombre de les que es realitzin, així com les circumstàncies i distribució de les mateixes per categories laborals.

Article 27. Vacances

1. Les vacances seran de trenta dies naturals per a tot el personal, dintre de l'any natural. Els treballadors que no hagin acomplert un any de servei l'SV, tindran dret a la part proporcional de vacances.
2. El calendari de vacances s'elaborarà anualment i recollirà sempre que sigui possible els desigs dels treballadors, en cada unitat, tot procurant que estigui resolt dos mesos abans, com a mínim, de la data en que s'iniciïn.
3. Es ratifica expressament el règim de vacances acordat en data 3 de febrer de 1992 en acte de conciliació davant el jutjat Social núm. 2 de Tarragona (Autos núm. 806/91), per tal de fer aplicació del mateix dins l'àmbit temporal d'aquest CC.
4. Una vegada fixats els períodes vacacionals, no variaran a conseqüència dels processos d'IT que pateixin els interessats, si comencen durant les vacances.

Article 28. Permisos

Els treballadors, avisant amb l'anterioritat que sigui possible i amb l'obligació de justificar-ho sempre, podran gaudir dels següents permisos:

1. Permisos retribuïts:

- a) de 15 dies naturals per matrimoni, els quals es podran afegir al període de vacances.
També tindran dret a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin, a partir de la signatura del present CC, d'acord amb la Llei Catalana 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parella.
- b) de 3 a 5 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:
Supòsits:
Mort, malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, del cònjuge o persona amb la qual es conviu, o de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.
Part de l'esposa, persona amb la qual es conviu o adopció legal d'un menor de dos anys.
Distribució:
3 dies si els fets succeeixen en localitats de la província.
5 dies si succeeixen en localitats de fora de la província.
- c) 1 dia laboral pel trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per a l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- e) A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir preferència a l'hora d'escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.
- f) 3 dies per assumptes propis, sempre que el servei ho permeti, excepte el torn de nit que gaudirà d'un dia més (o sia 4) en compensació per no poder realitzar les sortides a metges, deures inexcusables de caràcter públic, o situacions similars dins la seva jornada.
- g) El temps necessari per assistir a la consulta mèdica en horari coincident amb la jornada laboral, presentant posteriorment el volant mèdic signat pel metge.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part que s'hagin de realitzar dins la jornada laboral.
- i) 1 dia laboral per matrimoni de pares, fills i germans.

2. Permisos sense retribució:

- a) D'un a tres mesos per adopcions internacionals, podent-lo sol·licitar els cònjuges en el cas de que ambdós treballin a l'empresa.
- b) De 15 dies fins a sis mesos sense justificar, podent accedir a aquest permís un màxim d'una persona per categoria i Unitat i, en tot cas, no podrà superar el límit del 2% de la plantilla adscrita a aquest CC. Aquest permís no podrà ser sol·licitat per la mateixa persona fins que no hagin transcorregut 12 mesos des de la darrera petició.

Article 29. Reducció de jornada per lactància

Les treballadores tindran dret a una reducció de la jornada normal d'una hora, quan la destinin a la lactància del seu fill, menor de nou mesos, i que la interessada podrà aplicar, al seu gust, a l'inici o a la fi de la jornada laboral. D'aquest permís en podrà gaudir, indistintament, la mare o el pare, en el cas que ambdós treballin.

Opcionalment es podran compactar les hores en 15 dies naturals de permís retribuït que s'adjuntaran necessàriament a la fi del permís legal per maternitat.

El treballador que en gaudeixi, haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en que es reincorporarà a la jornada ordinària.

Article 30. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un minusvàlid o d'un familiar.

1. Qualsevol treballador que per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció en la jornada de treball, d'una octava part, com a mínim, i de la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

Tindrà el mateix dret el treballador que tingui cura directa d'un familiar (fins el segon grau de consanguinitat o afinitat) que, per raons d'edat, accident o malaltia i sempre que no desenvolupi activitat retribuïda, no pugui valer-se per si mateix.

Aquesta reducció de jornada, constitueix un dret individual del treballador, home o dona, si bé en el cas de què dos o més treballadors de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'SV podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

2. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de la Llei 39/99 de 5 de novembre, correspondrà al treballador, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador sobre la concreció horària i la determinació del períodes de gaudi previstos en el paràgraf anterior seran resoltes per la jurisdicció competent.

Article 31. Llei per la igualtat

En tot cas s'estarà a allò que disposi la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març de 2007, "para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

CAPÍTOL V

Excedències i altres suspensions del contracte de treball

Article 32. Excedència voluntària

1. Els treballadors que acreditin, com a mínim, un any d'antiguitat l'SV, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

2. Aquesta excedència s'entendrà concedida sense tenir dret a cap retribució i, mentre duri, aquest temps no es computarà a efectes d'antiguitat.

3. Si el treballador no sol·licita el reingrés en l'empresa abans del seu termini, causarà baixa definitiva. El reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi un lloc de treball vacant semblant al que ocupava quan va iniciar l'excedència.

4. El treballador que hagi fet ús del seu dret d'excedència voluntària no podrà sol·licitar una nova excedència fins que hagin passat quatre anys de treball efectiu des de la fi de l'última.

5. En cap cas es podrà sol·licitar excedència voluntària per prestar serveis en un altre centre assistencial, tret que la Direcció ho autoritzi expressament.

Article 33. Excedència per cura de familiars, amb reserva de lloc de treball

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció o en els supòsits d'acollida, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, des de la resolució judicial o administrativa.

2. Tanmateix tindrà dret a excedència de duració no superior a dos anys, el treballador que tingui a cura un familiar (fins el segon grau de consanguinitat o afinitat) que, per raons d'edat, accident o malaltia i sempre que no desenvolupi activitat retribuïda, no pugui valer-se per si mateix.

3. Els supòsits contemplats en els dos punts anteriors, constitueixen un dret individual del treballador, home o dona, si bé en el cas de què dos o més treballadors de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'SV podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit i amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici. L'empresa haurà de comunicar la seva concessió a l'interessat, també per escrit, en els cinc dies naturals següents.

5. Si en tant es gaudeix d'aquesta excedència un nou subjecte causant donés dret a un altre període d'excedència, s'entendrà que l'inici d'aquest nou període dona fi a l'anterior.

6. En finalitzar l'excedència, el treballador es reincorporarà immediatament al seu lloc de treball en les mateixes condicions i, si no ho fa, causarà baixa definitiva en l'empresa.
7. Aquesta situació d'excedència computarà a efectes d'antiguitat, i durant la mateixa el treballador mantindrà el dret a ser convocat als cursos de formació professional que es celebrin a l'empresa.

Article 34. Suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball en els casos de part i adopció

1. La suspensió per part, tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda i que s'ampliaran en dues setmanes més per cada fill, a partir del segon, en els parts múltiples.
2. L'interessada optarà per la distribució d'aquesta suspensió, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de desés de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o de la part que resti del període de suspensió.
3. Malgrat l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes de descans obligatori posterior al part, en el cas de què treballin el pare i la mare, aquesta podrà, al iniciar-se el descans per maternitat, optar per què el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat, la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.
4. En els supòsits d'adopció i acollida, tant pre-adoptiva com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acollida, bé a partir de la resolució judicial de l'adopció.
5. La durada de la suspensió serà, tanmateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció de menors, majors de sis anys, quan es tracti de discapacitats o minusvàlids, o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades per serveis socials competents. En el cas de què el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.
6. En els supòsits d'adopció internacional en que sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió del contracte de treball previst en aquest article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció.
7. Quan es doni el cas de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que correspongui en cas de part múltiple.
8. Els períodes de descans a que es refereix el present article, es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i el treballador, en els termes que determini la normativa oficial.

Article 35. Suspensió amb reserva de lloc de treball en el cas de risc durant l'embaràs

1. En el supòsit de què pels serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguridad Social o de la Mútua, amb l'informe del metge del Servei Català de la Salut que assisteixi a la treballadora embarassada, es determini que les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la seva salut o en la del fetus, i no fos possible ocupar-la en una altra funció compatible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs. Aquesta situació es mantindrà mentre duri l'impossibilitat d'incorporar-se a un altre lloc, compatible amb el seu estat.
2. Les mesures preventives establertes en aquest article, seran tanmateix aplicables al període de lactància si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el facultatiu de la Seguretat Social que assisteixi a la treballadora.

Article 36. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

1. Els treballadors que siguin elegits per ocupar un càrrec sindical d'àmbit provincial o superior tindran dret a una excedència especial pel temps que duri el seu nomenament.
2. El treballador excedent podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a partir del dia en què cessi en el càrrec. Caldrà que avisi a la Direcció, com a mínim, amb 15 dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la seva reincorporació. Si una vegada cessat en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causaria baixa definitiva en l'empresa.
3. El període d'excedència no tindrà dret a retribució, però computarà a efectes d'antiguitat.

Article 37. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

1. El treballador que resulti elegit per ocupar un càrrec públic que li impossibiliti la seva assistència a la feina podrà sol·licitar una excedència forçosa mentre duri el seu mandat.

2. Quan el seu mandat en el càrrec públic finalitzi, podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a partir del dia en què cessi. Caldrà que avisi la Direcció, com a mínim, amb 15 dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la seva reincorporació. Si, una vegada finalitzat el mandat, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causaria baixa definitiva en l'empresa.
3. El període d'excedència no tindrà dret a retribució, però computarà a efectes d'antiguitat.

CAPÍTOL VI Condicions econòmiques

Article 38. Estructura salarial

1. Les condicions econòmiques s'estructuraran en conceptes salarials i extrasalarials.
2. Formen l'estructura salarial els següents conceptes retributius:
 - a) Salari base, corresponent a la retribució que amb aquesta denominació apareix en la taula salarial de l'annex I per a cada categoria professional.
 - b) Plus conveni.
 - c) Complement personal d'antiguitat.
 - d) Complement per responsabilitat especial
 - e) Complement per jornada partida.
 - f) Complement per nocturnitat.
 - g) Complement per treball en dia festiu.
 - h) Complement per disponibilitat.
 - i) Complement de venciment periòdic superior al mes.
 - j) Complement per titulació d'especialista en psiquiatria.
 - k) Complement de tasca específica de rehabilitació psicossocial.
3. Constitueixen els conceptes extrasalarials els següents:
Dietes i despeses de desplaçament.
4. Els increments salarials pactats en aquest CC, afecten tots els conceptes econòmics, excepte els congelats, i s'han aplicat a les taules contingudes als annexes I a X.

Article 39. Plus conveni

El plus conveni s'assigna a cada categoria professional en funció de l'import assenyalat a l'annex I

Article 40. Complement personal d'antiguitat

1. Els anys de servei a l'SV es tindran en compte, en atenció a la vinculació a l'empresa, en el complement personal d'antiguitat.
2. La meritació d'aquest complement es farà per anualitats i es computarà l'inici a partir del primer dia del mes següent al de l'ingrés.
3. En cap cas es comptaran, amb aquesta finalitat, més de trenta anys de servei.
4. La quantia mensual d'aquest complement personal serà la que figura en la taula de l'annex II.

Article 41. Complement per responsabilitat especial

1. Aquest complement remunera el treballador destinat a un lloc de treball, no necessàriament vinculat a una categoria professional determinada, pel que fa a l'especial responsabilitat que exigeix el desenvolupament de les funcions inherents a l'esmentat lloc o càrrec i per consideració al fet que aquesta responsabilitat està relacionada d'alguna manera amb el treball o l'activitat de les altres persones.
La remuneració que conté aquest complement comprèn, per altra banda, el possible desplaçament de l'horari o, fins i tot, l'excés de jornada que en determinats moments puguin exigir les funcions del lloc o càrrec.
2. S'han previst, en principi, els següents grups, que comprenen diversos nivells de responsabilitat:
 - A.1. L'actuació es projecta sobre grups concrets de treballadors o malalts i s'exigeixen responsabilitats molt concretes en aspectes igualment específics com control i seguiment d'horaris, canvis de torn, etc.
 1. En l'àrea Assistencial d'Infermeria, a títol indicatiu:
Responsables del Personal d'Atenció Directa (RPAD).
 2. En l'àrea Assistencial
Metge de Guàrdia
 3. En l'àrea de Serveis Generals:
Encarregat de Cuina
Encarregat Rober

- B. La seva actuació incideix en un o més equips que pertanyen a l'organigrama de l'SV (pavelló, etc.) i comprèn tant els treballadors com els malalts. A títol indicatiu s'assenyalen les següents funcions que comprèn aquest grup:
- Control, coordinació, supervisió i dinamització.
 - Planificació de les tasques necessàries per assolir els objectius concrets fixats pels nivells jeràrquics superiors, tant terapèutics com d'altre tipus.
 - Adopció de responsabilitats principalment funcionals i, conjunturalment, algunes de tipus jeràrquic.
 - Participació en l'elaboració dels projectes dels quals s'ocupen els nivells superiors.
 - Actuació sota el control jeràrquic superior.
- B.1. En l'àrea Assistencial:
- Metge Cap Clínic
 - Psicòleg Cap Clínic
- B.2. En l'àrea Administrativa:
- Cap de Secció.
- C. La seva actuació es projecta sobre conjunts organitzatius de la dimensió d'una secció departamental, tot exigint les següents funcions:
- Fixació d'objectius concrets per al seu terreny d'actuació, aprovats en els projectes de nivell superior, tant terapèutics com d'altre tipus.
 - Previsions a curt i mig termini de les activitats laborals dels malalts.
 - Planificació, programació, coordinació i control de les activitats laborals i dels malalts en la mesura que sigui necessari per tal d'assolir els objectius, amb el disseny de les estratègies terapèutiques i d'altre tipus que siguin necessàries.
 - Seguiment de l'acompliment dels programes previstos, tot adoptant les decisions necessàries per tal de rectificar les desviacions i solucionar situacions no previstes.
 - Participació en la planificació, a càrrec del nivell superior.
 - Exercir aquestes funcions amb autoritat i restar sotmès, jeràrquicament, al nivell superior.
- C.1. En l'àrea Assistencial:
- Cap de Servei.
- C.2. En l'àrea Administrativa:
- Cap de Negociat.
- C.3. En l'àrea de Serveis Generals:
- Cap de Negociat.
- D. La seva actuació es projecta sobre grans divisions de l'empresa en relació amb les funcions, territori o personal, tot exigint les següents responsabilitats:
- Fixació d'objectius que s'han d'aconseguir en el seu terreny, aprovats per la Direcció de l'SV, i que comprenen les terapèutiques i altres objectius de l'empresa.
 - Previsions a curt, mig i llarg termini de les activitats laborals i dels malalts, de cara a desenvolupar els objectius.
 - Planificació general i departamental.
 - Control dels programes dels nivells inferiors.
 - Adopció de decisions en la mesura que ho exigeixi l'acompliment dels programes, tant per rectificar objectius i actuacions com per a solucionar situacions no previstes.
 - Actuació sota el control i supervisió de la Direcció.
- D.1. En l'àrea Assistencial:
- Cap d'Unitat.
- D.2. En l'àrea Administrativa:
- Cap d'Administració.
3. El complement de lloc de treball a què fa referència aquest article, donada la seva naturalesa, és de caràcter objectiu, per allò que es meriti exclusivament mentre duri l'ocupació del càrrec i, en darrer terme, pel període de temps fixat en el nomenament.
- La designació l'efectuarà lliurement la direcció de l'SV.
4. La quantia mensual d'aquest complement, en els diversos grups, serà la que s'assenyala en l'annex III.

Article 42. Complement per jornada partida

Aquest complement es percebrà quan no sigui possible la realització de la jornada continuada per l'especial caràcter de la tasca.

L'esmentat complement s'aplicarà mensualment a les categories professionals i en les quantitats assenyalades en l'annex IV.

Article 43. Complement per nocturnitat

1. S'acreditarà per part del personal en torn de nit (DUE, Curadors) en la quantitat que s'estableix en l'annex V.
2. El personal que per qualsevol causa substitueixi els treballadors esmentats en el punt 1, meritaran aquest complement en la part proporcional de la substitució.

Article 44. Complement per treball en dia festiu

S'acorda un complement salarial funcional que percebran tots els treballadors que realitzin efectivament el servei en diumenge o en dia festiu, segons es detalla en l'annex VI. En el cas del torn de nit, es considerarà treball en dia festiu la jornada que comença la vigília del festiu i que acaba en el mateix dia.

Els festius de Nadal, Cap d'Any, Dilluns de Pasqua Florida i 11 de Setembre, es pagaran amb un increment del 100%.

Article 45. Complement per disponibilitat

Aquest complement afecta únicament a aquells treballadors de Serveis Generals, que mitjançant acord exprés amb l'empresa assumeix l'obligació d'estar a la seva disposició en les emergències aparegudes en hores fora del seu horari de treball.

L'import d'aquest complement, que figura en l'annex VII, és independent de la quantia de les hores extraordinàries i del complement de nocturnitat, si s'escau.

Article 46. Complement per titulació d'especialitat en psiquiatria

Aquest complement afecta solament als metges adjunts que hagin obtingut titulació d'especialistes en psiquiatria, donada pels organismes oficials competents i es devengarà segons l'import que figura a l'annex VIII.

Article 47. Complement de tasca específica de rehabilitació psicosocial

Aquest complement remunera a aquells curadors acreditats per a dur a terme les funcions i activitats que s'especifiquen en l'annex XI

L'import d'aquest complement queda reflectit en l'annex X.

Article 48. Complement de venciment periòdic superior al mes

S'abonaran dues pagues extraordinàries que consistiran, cadascuna d'elles, en 30 dies dels següents conceptes salarials: salari base; plus conveni; complement personal d'antiguitat; complement per responsabilitat especial; complement per dedicació exclusiva; complement per jornada partida; complement per nocturnitat; complement per titulació d'especialitat en psiquiatria.

El venciment de cada paga extraordinària és el 20 de juny i el 20 de desembre respectivament.

En el cas de serveis inferiors a l'any, les esmentades pagues es reduiran proporcionalment a la seva durada.

Als efectes de càlcul d'aquest complement, no tindran en cap cas la consideració de temps de servei les interrupcions de treball causades per qualsevol classe d'excedències, llicències i permisos que la Llei contempla com a no retributives.

Article 49. Meritacions extrasalarials

En aquells desplaçaments que facin els treballadors per disposició de l'SV, els afectats tindran dret a ser compensats per les despeses ocasionades, prèvia presentació dels justificants (manutenció, pernoctació, ferrocarril, taxi, etc.). En el supòsit que l'Administració pública abonés a l'empresa les dietes mitjançant un sistema determinat, l'SV, aplicarà al personal el mateix sistema.

En el cas que el desplaçament es realitzi amb vehicle propi, s'abonarà la despesa del transport a raó de 0,25 euros per Km i s'hi inclourà, si s'escau, el peatge d'autopista.

Article 50. Roba de treball

1. L'SV facilitarà al seu personal els uniformes de treball, inclòs el calçat. La rentada i planxada de les peces de treball aniran a càrrec de l'empresa.
2. Tanmateix facilitarà un anorac per a pal·liar els efectes de l'estrès tèrmic.
3. Els uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.
4. Els treballadors estan obligats a portar el seu uniforme habitual complet, i també els distintius que s'estableixin, a l'interior del centre de treball.

CAPÍTOL VII

Millores de seguretat social i d'altres aspectes

Article 51. Complement del subsidi d'incapacitat temporal

1. En la situació de baixa en el treball per IT per qualsevol causa, l'empresa complementarà el subsidi que per aquest motiu abona l'Entitat Gestora fins el cent per cent de l'import total dels conceptes salarials vigents en cada moment.
2. L'SV es reserva expressament la facultat de verificar l'estat, malaltia o accident del treballador mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic, amb els efectes que la negativa del treballador pogués ocasionar d'acord amb l'article 20.4 de l'E.T.

Els impresos de baixa i/o alta, de qualsevol tipus, per malaltia o accident, es presentaran a l'oficina administrativa d'aquesta empresa, com a màxim en el termini de cinc dies. Els exemplars de l'imprès de confirmació o continuació hauran de ser presentats en el termini de dos dies.

L'incompliment per part del treballador en la presentació a l'empresa dels impresos d'alta, baixa o confirmació fora dels terminis esmentats anteriorment determinarà l'anul·lació del complement de subsidi a càrrec de l'empresa, que es pacta, sense perjudici d'altres responsabilitats establertes en la normativa legal.

3. Quan el facultatiu prevegi, en les baixes per IT i per qualsevol causa, una durada superior a 30 dies naturals, l'empresa atindrà la suplència mitjançant contractació específica. El màxim de dies naturals de suplència per any, computats en conjunt, serà de 1.825. Aquesta contractació es comunicarà al Comitè d'empresa quan es produeixi.

Article 52. Indemnitzacions en contingències determinades

L'empresa concertarà amb una entitat asseguradora la corresponent pòlissa, destinada a garantir al treballador o als seus drethavents, la indemnització que es consigna en les següents contingències:

- a) Defunció del treballador, deguda segons l'INSS a malaltia comuna o accident no laboral: L'equivalent a l'import de dues mensualitats del seu salari.
- b) Incapacitat permanent total quan sigui definitiva, incapacitat permanent absoluta, gran invalidesa o mort del treballador, derivada d'accident de treball o malaltia professional, segons la qualificació de l'INSS: La quantitat de 7.500 euros.

Article 53. Premi de fidelitat

1. L'empresa abonarà als treballadors amb 15 o més anys de treball en la mateixa que, tenint l'edat que a continuació s'expressa, causin baixa (excepte en cas d'acomiadament disciplinari), les següents quantitats, referides al salari base, plus conveni i complement d'antiguitat:

Amb 60 anys: 8 mensualitats

Amb 61 anys: 7 mensualitats

Amb 62 anys: 6 mensualitats

Amb 63 anys: 5 mensualitats

Amb 64 anys: 4 mensualitats

Amb 65 anys: 2 mensualitats

2. Per aquells treballadors que estiguin en la franja de 10 a 15 anys menys un dia d'antiguitat en l'empresa, s'aplicarà el mateix que s'especifica en el punt anterior però en la quantia del 50%.

Amb els mateixos condicionants, aquest premi de fidelitat s'abonarà proporcionalment en aquells casos en que el treballador i l'empresa hagin pactat una reducció horària.

Article 54. Assistència professional sanitària als familiars

El cònjuge, pares i fills dels treballadors de l'empresa que tinguin necessitat d'utilitzar els serveis sanitaris de l'SV, podran fer-ho sempre que això no suposi una alteració en el funcionament normal, amb la bonificació del 75% dels preus de tarifa.

Els esmentats familiars que necessitin ser internats a l'SV per prescripció facultativa podran fer-ho en la categoria de pensionistes, amb un cost únic del 25% del preu establert. Amb tot, si aquests familiars rebessin alguna ajuda econòmica motivada per la seva situació sanitària, el treballador es compromet a reintegrar la bonificació del 75% del preu.

En aquesta situació només podran ser ocupades fins a l'1% dels llits del centre.

Article 55. Tractament rehabilitador

Seguint objectius de política social i sanitària, l'empresa ofereix els seus propis mitjans assistencials pel tractament de casos de drogoaddicció i d'alcoholisme habitual o amb inclinació a l'habitualitat, així com els relatius a problemes relacionats amb la salut mental que puguin sorgir entre els diferents col·lectius del personal.

En principi, per fer ús d'aquest oferiment, serà suficient que el treballador afectat manifesti espontàniament el desig de sotmetre's a la teràpia i a la rehabilitació més idònia, així com el propòsit de complir estrictament les exigències de la mateixa.

De totes maneres, quan l'empresa detecti l'existència d'aquests casos, proposarà al treballador afectat que es sotmeti de forma definitiva al tractament apropiat, amb el compromís de que segueixi estrictament les pautes terapèutiques i de rehabilitació que els metges de l'SV o altres professionals adients considerin convenients. Aquesta proposta serà notificada al Comitè d'empresa si l'interessat ho autoritza.

En el cas en que el treballador afectat no acceptés la proposta de l'empresa, no seguirà el tractament degudament o bé el procés no tingués efecte per causes no imputables a l'empresa, aquesta, atesa la situació de risc per als malalts que aquesta circumstància comportaria, podrà considerar aquests fets com a falta disciplinària continguda en l'article 62 d'aquest CC.

Article 56. Revisions mèdiques

Tot el personal afectat per aquest CC se sotmetrà al que estableix la Llei 31/95 de 8 de novembre de 1995 de prevenció de riscos laborals.

Article 57. Assegurament de la Responsabilitat Civil. Defensa jurídica

1. Mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurança, l'empresa es farà càrrec de la responsabilitat civil en que pugues incórrer tots els treballadors que pertanyen a l'àmbit personal del CC, sempre que aquesta es derivi de qualsevol actuació portada a terme en relació directe amb les funcions per les que han estat contractats o que els hi hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o "in itinere", sense perjudici de repetició quan legalment correspongui.
2. Per altra part, l'empresa assumirà la defensa jurídica d'aquells treballadors que per causa de fets esdevinguts en l'exercici de les seves funcions professionals, no constitutius de cap mena de falta laboral, siguin implicats en actuacions o denúncies suscitades per terceres persones.

Article 58. Complement d'ajuda familiar

Tots aquells treballadors que tinguin al seu càrrec un fill discapacitat físic, psíquic o sensorial, amb una disminució reconeguda per l'ICASS de com a mínim el 33% i aquests no exerceixin cap activitat remunerada, rebran una quantitat mensual de 30 euros en 12 mensualitats.

En el cas ambdós pares treballin al Sanatori Villablanca, solament un d'ells rebrà l'esmentat complement.

CAPÍTOL VIII Codi de conducta

Article 59. Facultats empresarials de caràcter disciplinari

1. La Direcció de l'empresa podrà sancionar la conducta dels treballadors que constitueixi falta laboral, sense perjudici de la responsabilitat civil o penal a què donés lloc.
2. Amb aquesta finalitat, s'entén per falta laboral tot acte o omissió del treballador, que suposi una infracció o incompliment de les obligacions i funcions que el treballador tingui assignades, sigui pel contracte de treball, d'aquest CC o bé de la normativa legal vigent.
3. Les infraccions laborals dels treballadors es classifiquen en tres graus: lleus, greus i molt greus.

Article 60. Faltes lleus

Tenen la consideració de faltes lleus:

- a) Més de tres faltes de puntualitat, sense justificació, en un període de seixanta dies.
- b) La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta d'assistència al treball per causa justificada o bé el lliurament de l'informe de baixa passat el termini de cinc dies i, en el seu cas, donar el de confirmació per la contingència d'incapacitat temporal més tard de tres dies, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c) La falta de correcció en el tracte amb els malalts, els companys de treball o el públic.

Article 61. Faltes greus

Es conceptuen com a faltes laborals greus:

- a) La falta d'assistència al treball, sense causa justificada, d'un a tres dies en un període de quaranta-cinc.
- b) Abandonar sense justificació el lloc de treball.
- c) La negligència que pugui ocasionar danys importants en els locals, instal·lacions, materials i documents de l'empresa.

- d) La simulació o l'encobriment en relació amb els deures de puntualitat i permanència en el lloc de treball.
- e) La intoxicació aguda per alcohol o altra substància tòxica que, sense tenir caràcter habitual, incideixi en el seu treball.
- f) La reiteració en la comissió de falta lleu sancionada, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de setanta-cinc dies.

Article 62. Faltes molt greus

Es tipifiquen com a faltes disciplinàries molt greus:

- a) La falta d'assistència sense justificació, que excedeixi de tres dies en un període de seixanta.
- b) Les ofenses verbals o físiques, i la falta greu de consideració amb els malalts, el personal de l'empresa o el públic.
- c) L'actuació negligent que pugui tenir perjudicis en la salut o en la seguretat dels malalts, els companys de treball o el públic.
- d) Ocasionar danys greus en la conservació dels locals, instal·lacions o documents de l'empresa.
- e) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la realització de les funcions. S'inclou expressament en aquest apartat, la violació del secret professional, entenent-se per tal la informació o difusió de dades dels pacients i els de caràcter confidencial de l'empresa. També queda comprés dins d'aquesta falta laboral, l'obtenció de beneficis econòmics dels malalts i l'apropiació d'objectes i documents d'aquests o de l'empresa.
- f) La indisciplina i la desobediència en relació amb les ordres del servei, en quan no fereixin la dignitat del treballador.
- g) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball.
- h) La intoxicació aguda per alcohol o altra substància tòxica, que sigui habitual, així com aquells problemes de salut mental que puguin suposar una situació de risc per als malalts i s'hagi rebutjat o no hagi donat resultat positiu el tractament terapèutic a que es refereix l'article 55 d'aquest CC.
- i) La reiteració de falta greu sancionada per l'empresa encara que sigui de diferent naturalesa, dins un període de sis mesos.
- j) L'abús d'autoritat pels que ocupen funcions de comandament.
- k) L'assetjament sexual.

Article 63. Sancions

1. En funció de la qualificació de les faltes, podran imposar-se les sancions següents:

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina d'un dia.
 - b) Per faltes greus:
 - Suspensió de sou i feina de dos a quinze dies.
 - c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió de sou i feina de setze a quaranta cinc dies.
 - Acomiadament disciplinari.
2. En les faltes de puntualitat o d'assistència, s'imposarà com accessòria la sanció de descompte proporcional de les retribucions que corresponguin al temps real no treballat o bé a la compensació amb jornada quan així ho convinguin entre l'empresa i el treballador.

Article 64. Procediment

- 1. Les sancions es comunicaran al treballador, per escrit i motivadament, donant compte al Comitè d'empresa de les sancionables amb suspensió de feina i sou.
- 2. En el cas de la sanció d'acomiadament per falta molt greu, l'empresa prèviament a la seva imposició i sense perjudici de suspendre cautelament de feina al treballador, donarà audiència al Comitè d'empresa amb la finalitat de que en el termini de deu dies es pugui, si es creu oportú, emetre informe pel que fa al cas. Durant aquest període quedarà en suspens la prescripció de la falta.
- 3. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus als membres del Comitè d'empresa i als delegats sindicals, requerirà la prèvia obertura d'expedient contradictori, en el que serà escoltat l'interessat i l'esmentat Comitè. A més a més, si l'implicat en les indicades faltes fos el delegat sindical, s'escoltarà també al sindicat corresponent.
- 4. En el supòsit de sanció per falta greu o molt greu que afecti a un treballador que estigui afiliat a un determinat sindicat, i que consti de manera expressa a l'empresa, es donarà audiència prèvia al delegat sindical, si n'hi ha. La tramitació de l'expedient previ no podrà superar el termini de trenta dies laborables, comptats a partir de la comunicació a l'interessat.

Article 65. Acompliment de les sancions

L'empresa podrà demorar la data d'acompliment de la sanció, si ho creu oportú, mentre no es constati en ferm. Aquesta mida suspensiva no pot ser aplicada en el cas de sanció per acomiadament.

Article 66. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en que l'empresa tingui coneixement dels fets i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. La deslleialtat i l'abús de confiança prescriurà als dotze mesos.

La incoació d'expedient contradictori per part de l'empresa, que no podrà excedir d'un mes, interromprà el termini de prescripció. El mateix efecte interruptiu de la prescripció produirà el termini d'audiència al Comitè, assenyalat en el punt 2 de l'article 64, així com l'expedient contradictori previ a que es refereix l'apartat 3 del mateix article.

Article 67. Cancel·lació de les sancions

Les sancions per faltes lleus es cancel·laran als tres mesos del seu acompliment, les degudes a faltes greus als sis mesos, i les motivades per faltes molt greus, excepte naturalment l'acomiadament, als dotze mesos.

Disposició addicional 1a

1. El calendari laboral es confeccionarà seguint les pautes que s'han vingut tenint en compte fins aquest moment.
2. La jornada anual de treball, assenyalada a l'article 22, recull la reducció horària que es deriva dels permisos retribuïts de quatre dies per Setmana Santa i quatre dies per Nadal i els dies de compensació, tot i que no es contemplin de forma expressa al corresponent calendari de torns. Els dies concrets d'aplicació d'aquests permisos i/o dies de compensació, seran distribuïts d'acord amb el procediment que s'ha vingut aplicant fins ara, sense perjudici de que es puguin gaudir, de mutu acord entre empresa i treballador, en altres períodes de l'any, si bé el dret a gaudir d'aquests permisos, prescriurà el dia 31 de desembre de l'any respectiu.

Disposició addicional 2a

1. Si bé la regla general en qüestió de torns és la rotació de matí i tarda que recull l'article 23, es fa declaració expressa de que la incorporació al règim rotatori per part del personal de l'SV que encara no el tingui previst actualment en la seva relació laboral, tindrà caràcter voluntari, entenent-se, no obstant, que una vegada s'hagi fet l'adscripció, la permanència al règim rotatori serà, naturalment, amb caràcter indefinit.
Aquest dret podrà ésser exercit en qualsevol moment, excepte en la situació d'I.T. per qualsevol motiu, en quin cas només es podrà exercir aquest dret un cop finalitzat l'esmentat procés.
2. Els treballadors que no hagin optat per la rotació, tindran amb caràcter singular el salari específic per aquesta situació que figura a les taules salarials de l'annex I.

Disposició addicional 3a

Als efectes dels límits màxims de cotització establerts per la Seguretat Social en funció de les categories professionals, es fa constar, expressament, que la categoria de tècnic d'administració és equivalent a la de cap administratiu, Grup 3, de l'esmentada regulació administrativa.

Disposició addicional 4a

En el supòsit de que l'empresa tingués necessitat d'amortitzar algun lloc de treball comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest CC, oferirà als possibles afectats per aquesta mesura, l'opció de passar a una altra instal·lació de l'empresa de qualsevol activitat, sense alteració de la seva antiguitat i respectant-li en tot cas les condicions salarials i de jornada en còmput anual.

Per altra banda, en el cas de que no fos possible la seva incorporació en aquest altre lloc de treball, l'SV contractarà amb l'Institut Pere Mata l'obligació d'aquesta última empresa de donar-los-hi prioritat absoluta pel seu ingrés a les vacants que s'hagin de cobrir, respectant les condicions esmentades en el paràgraf anterior.

Disposició addicional 5a

Es reproduïx en els seus propis termes l'acord pres en l'acte de conciliació que va tenir lloc el dia 17.12.96 davant el Jutjat Social núm. 2 de Tarragona, procediment 760/96, que diu així: "El Sanatori Villablanca ha decidit segregat de les funcions de curadors, la fase d'administració de medicaments que ells anomenen "Preparació", amb efectes a partir del dia 01.02.97".

Disposició addicional 6a

Després de la consulta efectuada al personal el dia 16.01.12 en relació a les propostes econòmiques pel conveni, aquest, majoritàriament s'ha pronunciat a favor d'una disminució salarial.

Així doncs, els salaris pactats per aquest conveni 2010 – 2013 són els següents:

Pel període de 01.01.10 a 31.12.11

Els que figuren en els annexos I a X, en els que expressament no hi figura l'1,2% que està pendent de resolució judicial i sobre el que s'acorda que no s'aplicarà en aquest període sigui quina sigui la resolució, considerant ambdues parts que el present acord és una transacció prèvia a la decisió judicial.

Pel període de 01.01.12 a 31.12.13

Els que figuren en els annexos I a X i que són el resultat de:

Primer. Aplicar un 1,2% d'increment sobre les taules de 2010-2011. Aquest 1,2% és el que està pendent de resolució judicial i s'acorda que s'apliqui a les taules del període 2012-2013. Així, sigui quina sigui la resolució, aquesta quantitat ja queda inclosa en els salaris 2012 i 2013.

Segon. Aplicar una reducció salarial del 4% sobre tots els conceptes salarials que figuren en els annexos I a X.

Sense perjudici de la negociació dels salaris corresponents al conveni col·lectiu que regeixi a partir de 2014, a partir de l'1 de gener de 2014 els treballadors recuperaran el 4% de reducció salarial aplicada a les taules salarials de 2012 i 2013 (el càlcul es farà aplicant un 1,2% d'increment sobre les taules del 2010-2011). La quantitat que resulti d'aquesta recuperació ja porta inclòs, doncs, l'1,2% esmentat, que es troba pendent de resolució, considerant ambdues parts que el present acord és una transacció prèvia a la decisió judicial.

Disposició transitòria 1a

El servei de transport actual, finalitzarà en el moment en què el personal afectat de l'SV amb torn rotatori i/o horari coincident amb el servei esmentat, arribi al vuitanta per cent d'efectiva aplicació del règim rotatori. La base sobre la que es calcularà aquest vuitanta per cent d'efectiva aplicació, la integren els col·lectius següents:

Curadors en jornades de 6 a 14, de 14 a 22 i de 22 a 6 hores.

Personal de cuines.

Tot i el que disposa el paràgraf anterior, ambdues parts es comprometen a cercar una possible solució per al personal que resti sense adscriure al règim rotatori, establint-se un termini màxim de trenta dies a comptar des del moment en què s'hagi assolit l'esmentat vuitanta per cent. Si dins d'aquest termini no s'arribés a cap acord definitiu, se sotmetrà la qüestió al procediment de mediació davant el Tribunal Laboral de Mediació i Arbitratge de Catalunya i, de no assolir-se la mateixa amb acord, es passarà al tràmit d'arbitratge per a la seva resolució definitiva, la qual tindrà el caràcter d'irrecusable a tots els efectes.

Provisionalment i en tant no s'arribi a un acord privat, a la mediació amb acord, o es dicti l'arbitratge irrecusable esmentat, es mantindrà el servei de transport per al personal que resti sense adscriure al règim rotatori.

Disposició transitòria 2a

Els plusos personals congelats descrits a la disposició transitòria 2a., apartat 2, del CC de data 21 de desembre de 1989, no tindran cap tipus d'increment ni decrement, figurant a la nòmina amb el mateix concepte, import i nombre de pagues.

Annex I
Salari base i plus conveni (mensual)

	Sou base (euros) 2010-2011	Plus Conveni (euros) 2010-2011	Total (euros) 2010-2011
Metge cap clínic	1.164,72	1.983,58	3.148,30
Metge adjunt	1.164,72	1.445,00	2.609,72
Metge en pràctiques	1.164,72	450,28	1.615,00
Metge de guardia	1.164,72	1.445,00	2.609,72
Psicòleg cap clínic	1.049,44	1.836,75	2.886,19
Psicòleg adjunt	1.049,44	1.426,99	2.476,43
Psicòleg en pràctiques	1.049,44	432,93	1.482,37
Farmeceutic-analista	1.049,44	1.937,82	2.987,26
Diplomat/da universitari/a en infermeria	901,19	1.085,76	1.986,95
Diplomat/da universitari/a en treball social	901,19	1.085,76	1.986,95
Diplomat/da universitari/a en fisioteràpia	901,19	1.085,76	1.986,95

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de juny de 2012 - Número 149

	Sou base (euros) 2010-2011	Plus Conveni (euros) 2010-2011	Total (euros) 2010-2011
Aux. Tècnic farmacia	744,76	612,97	1.357,73
Curador	744,76	612,97	1.357,73
Curador amb torn fix	744,76	496,27	1.241,03
Tècnic administratiu	1.016,54	1.076,60	2.093,14
Oficial administratiu	851,80	565,69	1.417,49
Auxiliar administratiu	670,58	616,60	1.287,18
Telefonista	802,35	613,81	1.416,16
Magatzemer	802,35	581,73	1.384,08
Cuinar	802,35	581,73	1.384,08
Cuinar amb torn fix	800,09	463,44	1.263,53
Ajudant de cuina	670,58	632,71	1.303,30
Conductor-Mecànic/of. Manteniment	802,35	581,73	1.384,08
Paleta	802,35	581,73	1.384,08
Electricista-fontaner	802,35	581,73	1.384,08
Fuster	802,35	581,73	1.384,08
Pintor	802,35	581,73	1.384,08
Calefactor	802,35	581,73	1.384,08
Empleat/da rober	670,58	687,17	1.357,75
Netejador/repartidor	670,58	629,97	1.300,55

Annex I

Salari base i plus conveni (mensual)

	Sou base (euros) 2012-2013	Plus Conveni (euros) 2012-2013	Total (euros) 2012-2013
Metge cap clínic	1.131,51	1.927,09	3.058,64
Metge adjunt	1.131,55	1.403,84	2.535,39
Metge en pràctiques	1.131,55	437,46	1.569,01
Metge de guardia	1.131,55	1.403,85	2.535,40
Psicòleg cap clínic	1.019,56	1.784,44	2.804,00
Psicòleg adjunt	1.019,56	1.386,35	2.405,91
Psicòleg en pràctiques	1.019,56	420,60	1.440,16
Farmeceutic-analista	1.019,56	1.882,63	2.902,19
Diplomat/da universitari/a en infermeria	875,52	1.054,84	1.930,36
Diplomat/da universitari/a en treball social	875,52	1.054,84	1.930,36
Diplomat/da universitari/a en fisioteràpia	875,52	1.054,84	1.930,36
Aux. Tècnic farmacia	723,54	595,51	1.319,05
Curador	723,54	595,51	1.319,05
Curador amb torn fix	723,54	482,14	1.205,68
Tècnic administratiu	987,59	1.045,94	2.033,53
Oficial administratiu	827,54	549,58	1.377,12
Auxiliar administratiu	651,49	599,04	1.250,53
Telefonista	779,50	596,33	1.375,83
Magatzemer	779,50	565,17	1.344,67
Cuinar	779,50	565,17	1.344,67
Cuinar amb torn fix	777,31	450,24	1.227,55
Ajudant de cuina	651,49	614,69	1.266,18
Conductor-Mecànic/of. Manteniment	779,505	565,17	1.344,67
Paleta	779,505	565,17	1.344,67
Electricista-fontaner	779,505	565,17	1.344,67
Fuster	779,505	565,17	1.344,67
Pintor	779,505	565,17	1.344,67
Calefactor	779,505	565,17	1.344,67
Empleat/da rober	651,49	667,60	1.319,09
Netejador/repartidor	651,49	612,03	1.263,52

Annex II
Complement mensual personal d'antiguitat

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
1 any	5,98	5,81
2 anys	11,96	11,62
3 anys	17,94	17,43
4 anys	23,92	23,24
5 anys	29,90	29,05
6 anys	35,88	34,86
7 anys	41,86	40,67
8 anys	47,84	46,48
9 anys	53,82	52,29
10 anys	59,80	58,10
11 anys	65,78	63,91
12 anys	71,76	69,72
13 anys	77,74	75,53
14 anys	83,72	81,34
15 anys	89,70	87,15
16 anys	95,68	92,96
17 anys	101,66	98,76
18 anys	107,64	104,57
19 anys	113,62	110,38
20 anys	119,60	116,19
21 anys	125,58	122,00
22 anys	131,56	127,81
23 anys	137,54	133,62
24 anys	143,52	139,43
25 anys	149,50	145,24
26 anys	155,48	151,05
27 anys	161,46	156,86
28 anys	167,44	162,67
29 anys	173,42	168,48
30 anys	179,40	174,29

Annex III
Complement mensual per responsabilitat especial

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Cap d'unitat	1.954,10	1.898,45
Cap de servei	1.337,66	1.299,57
Cap de negociat	739,73	718,66
Metge de guàrdia	472,54	459,08
Metge cap clínic (coordinador)	703,59	683,56
Psicòleg cap clínic (coordinador)	703,59	683,56
Cap de secció	416,99	405,11
Curador responsable personal d'atenció directa	433,96	421,60
Encarregat cuina	410,04	398,36
Encarregat rober	413,94	402,16

Annex IV
Complement mensual per jornada partida

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Curador	136,27	132,39
Aux. Tècnics de farmacia	136,27	132,39
Oficial administratiu	136,27	132,39
Aux. administratiu	136,27	132,39
Magatzemer	136,27	132,39
Conductor-mecànic	136,27	132,39
Cond.-mecànic/of. Manteniment	136,27	132,39
Paleta	136,27	132,39
Electricista/fontaner	136,27	132,39
Fuster	136,27	132,39
Pintor	136,27	132,39
Calefactor	136,27	132,39

Annex V
Complement mensual per nocturnitat

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Curador	267,28	259,67
DUI	267,28	259,67

Annex VI
Complement per treball en dia festiu

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Import del complement per dia festiu	32,07	31,16

Annex VII
Complement de disponibilitat

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Import diari	11,12	10,81

Annex VIII
Complement per titulació d'especialitat en psiquiatria

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Import mensual	472,85	459,38

Annex IX
Preu hore guàrdia mèdica

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Metge adjunt	16,67	16,20
Metge en pràctiques	16,67	16,20

Annex X Complement tasca específica

	Euros 2010-2011	Euros 2012-2013
Curador	217,24	211,05

Annex XI Metge cap clínic – Psicòleg cap clínic

A més de les tasques descrites per al metge adjunt o per al psicòleg adjunt, els professionals d'aquesta categoria en un ordre més general de funcions dirigiran el col·lectiu i les feines que li siguin encomanades, entre les quals es poden incloure, la coordinació, la docència, el control i la supervisió, amb una avaluació contínua dels resultats.

Així mateix, en els casos que de forma individual, expressa i lliure designi l'empresa, podran tenir atribuïdes funcions i obligacions definides com a llocs de treball o càrrecs de caps en l'article 41 del cc, retribuïdes amb el complement d'especial responsabilitat previst en el mateix.

La denominació singular d'aquesta categoria ha estat escollida amb l'únic objectiu d'intentar justificar, dintre d'una restringida terminologia mèdica, l'elevada estimació professional de les funcions ordinàries que tenen assignades, així com per ser la única categoria mèdica que té la potencial possibilitat d'assolir les esmentades funcions d'especial responsabilitat de l'article 41.

En conseqüència, la peculiaritat semàntica esmentada, en no implicar realment un sentit jeràrquic, deixa sense alteració el principi general, comú a totes les categories, que proclama l'article 21.2.

Metge adjunt – Psicòleg adjunt

- Entre les funcions que s'atribueixen a aquesta categoria, amb responsabilitat total, s'assenyalen, a títol indicatiu, les següents:
 - Estudia les anamnesis i, prèvia exploració del malalt amb les tècniques més adequades, fa el diagnòstic clínic.
 - Estableix el tractament terapèutic, individual i de grup, tant en l'àmbit hospitalari com fora, i controla els resultats tot introduint les modificacions oportunes.
 - S'ocupa de la formació professional de personal mèdic i també de la d'altres titulats, Curadors i personal no pertanyent a l'empresa.
 - Realitza la investigació psiquiàtrica en la mesura que li ho permeten les disponibilitats de l'SV quant a mitjans instrumentals i tècniques operatives.
 - Realitzarà les guardies mèdiques, en el seu cas, que li corresponguin segons el règim de torns establert.
- No poden ser assignades als professionals d'aquesta categoria, cap de les funcions o atribucions que en l'article 41 del CC estan qualificades com d'especial responsabilitat.

Metge en pràctiques – Psicòleg en pràctiques.

El metge en pràctiques o el psicòleg en pràctiques, és el postgraduat que, a causa de la necessitat d'una formació bàsica, assumeix l'adquisició de coneixements teòrics i pràctics necessaris en psiquiatria, participa en sessions clíniques i desenvolupa serveis professionals progressius en els quals l'adopció de responsabilitats està subjecta a supervisió.

Metge de guàrdia

El metge de guàrdia en l'exercici de la seva funció, té delegada tota l'autoritat per a resoldre amb responsabilitat total, les emergències que puguin sorgir a SV i en les diverses dependències i centres de treball, en el decurs del seu horari laboral.

En quant a les emergències que revesteixin una extraordinària gravetat o tinguin una especial transcendència, en donarà compte immediatament al responsable ordinari de l'àrea de que es tracti, assumint, entretant, les mesures que estimi més adients.

Farmacèutic – Analista

- Les funcions d'aquesta categoria professional son, a títol indicatiu, les següents:
 - Proposar l'adquisició de medicaments i material terapèutic i portar a terme la seva classificació, conservació, control i dispensació.
 - Control de les farmàcies de les plantes d'Infermeria i altres serveis de l'SV.

- c) Preparar les formules magistrals que recepti el personal mèdic d'acord amb el tractament dels malalts internats a l'SV.
 - d) Portar a terme les anàlisis clíniques que li encomanin els facultatius del centre.
 - e) Col·laborar i participar amb el personal mèdic i psicòlegs en la formació professional de personal assistencial i de personal no pertanyent a l'empresa.
 - f) Realitzar la investigació en la mesura que ho permetin els mitjans i les tècniques operatives de l'empresa.
2. En un ordre general, les funcions seran desenvolupades, amb responsabilitat total, personalment i directament pel Farmacèutic-Analista. D'altra banda dirimirà el col·lectiu que li sigui assignat i supervisarà, en qualsevol cas i de manera contínua, els resultats.

Diplomat/da Universitari/a en Infermeria.

1. Té al seu càrrec les següents funcions que anunciem a títol indicatiu:
 - a) Controla i s'ocupa dels malalts pel que fa a les seves necessitats sanitàries, sense perjudici de tenir cura també de les necessitats humanes i generals, quan li ho requereixin.
 - b) Administra medicaments prescrits pels facultatius, tot anotant els tractaments, i realitza tot tipus de cures, sutures i sondatges.
 - c) Controla personalment i directament les tensions sanguínies, polsos i temperatures.
 - d) Prepara materials i medicaments que hagin de ser utilitzats pels metges.
 - e) Classifica i ordena el material terapèutic.
 - f) Fa les anotacions pertinents relacionades amb la seva funció professional, en les històries clíniques.
 - g) S'ocupa de la formació professional de personal assistencial i també de la de personal no pertanyent a l'empresa.
2. Les funcions les desenvoluparà amb responsabilitat total, de manera personal i directa i, així mateix, en el context d'equips pluridisciplinars.
3. En un ordre general de funcions, el DUE tindrà en compte la simptomatologia del malalt i en donarà compte al superior immediat, amb la urgència que el cas requereixi.

Diplomat/da Universitari/a en Treball Social

Desenvoluparà les funcions pròpies de la seva titulació i col·laborarà de manera directa amb el personal mèdic, amb els psicòlegs i amb els curadors, en benefici del malalt.

Tindrà en compte qualsevol circumstància personal o de l'entorn familiar del malalt que pugui ser d'interès per al tractament terapèutic i n'informarà el superior.

Les funcions seran desenvolupades, amb responsabilitat total, de manera personal i directa i, així mateix, en el context d'equips pluridisciplinars.

Diplomat/da Universitari/a en Fisioteràpia.

1. Té al seu càrrec les següents funcions que s'esmenten a títol indicatiu:
 - a) En un ordre general de funcions, participa activament en la prevenció, tractament i rehabilitació de les alteracions psico-físiques, fisioterapèutiques, així com tot allò que pugui necessitar un malalt en quan a atendre les seves necessitats d'atenció general.
 - b) Controla i s'ocupa dels malalts en allò que fa referència als seus requeriments sanitaris, sense perjudici de tenir cura també de les necessitats humanes i generals quan això sigui necessari.
 - c) Pren les anotacions pertinents relacionades amb la seva funció professional en les històries clíniques.
 - d) Tindrà en compte la simptomatologia del malalt i la comunicarà al superior immediat amb la urgència que el cas requereixi.
 - e) S'ocuparà de la formació professional del personal assistencial i també de la del personal no pertanyent a l'empresa.
2. Les funcions que són indicatives i no limitatives, les desenvoluparà amb responsabilitat total, de manera personal i directe i, així mateix, en el context d'equips pluridisciplinars.

Funcions dels curadors

Seguint les orientacions assumides i desenvolupades en el V Congrés Nacional d'Auxiliars Psiquiàtrics, que es va celebrar a La Rioja el març de 1981, s'adopten com a funcions bàsiques del personal Curador que contempla el present CC, les següents:

- a) Convertir en relacions terapèutiques el conjunt de les relacions personals amb el pacient tant a l'Hospital Psiquiàtric com a l'Hospital de dia, Ambulatoris, Dispensaris o Comunitat.
- b) Captar críticament i dinàmicament el quadre d'actuacions del pacient, seguir el seu procés i contribuir amb la resta de l'equip terapèutic en l'elaboració del diagnòstic i en la reflexió de les pautes del tractament.

Entenent com a desenvolupament del seu contingut respecte de les funcions:

1. Participar en les activitats terapèutiques, tant intra com extrahospitalàries.
2. Responsabilitzar-se d'aquelles tasques i pautes assistencials que es portin a terme en l'equip, d'acord amb la proximitat a la vida quotidiana del pacient.
3. Observar els signes que cridin la seva atenció i recollir les dades clíniques, tot això mitjançant inspecció no instrumental.
4. Administració de medicació que no requereixi tècniques específiques.
5. Distribuir el menjar als hospitalitzats i donar-lo als pacients incapacitats.
6. Ajudar i estimular els pacients pel que fa a la seva higiene i vestuari personal, sempre que suposi una activitat terapèutica.
7. Control de petició de consultes o exploracions complementàries.
8. Recollida de mostres de laboratori que no suposi l'ús de cap tècnica.
9. Acompanyar els pacients durant les consultes en el seu internament, tant intra com extrahospitalàries.
10. Informar el pacient dels seus drets i de les normes de la institució durant la seva estada.
11. Presentar al pacient els components de la Unitat i la resta de l'equip.
12. Redactar i comunicar les incidències corresponents a la dinàmica de la seva Unitat.
13. Participar, conjuntament amb la resta de l'equip, en el procés d'ingrés del pacient, tant a nivell de trasllats dels diversos centres com en l'admissió pròpiament dita.
14. Participar en les reunions de l'equip per tal d'aconseguir una millor informació i integració, i també per millorar l'assistència al pacient en el centre.

Aquests enunciats són indicatius i no limitatius de les funcions. Així mateix, correspon als Curadors realitzar qualsevol tasca i/o activitat relacionada amb la vida quotidiana i tractament del malalt mentre no estigui reservada a altres categories laborals.

“Activitats de la tasca específica de rehabilitació psicosocial”:

La tasca de rehabilitació psicosocial és aquella que el/la Cuidador/a, en el marc de les funcions pròpies d'aquest últim, realitza, ocupant temporalment més d'un 80% de la jornada anual pactada, totes i cada una de les següents activitats, d'acord amb les directrius planificades per qui correspongui:

1. Execució i avaluació d'activitats de rehabilitació psicosocial de grup, més enllà de la simple ocupació o sentit lúdic, en els següents àmbits :
 - Activitats ocupacionals o activitats prelaborals pautades
 - Habilitats socials
 - Activitats psicoeducatives
 - Activitats plàstiques o expressives
 - Activitats físiques
2. Execució i avaluació de les activitats socials ja planificades, individuals o de grup.
3. Execució i avaluació d'activitats lúdiques, individuals o de grup.
4. Observació individualitzada de dèficits i necessitats, en les àrees de la seva competència. Seguiment d'objectius de rehabilitació individuals i de les activitats de la vida diària, d'acord amb la planificació realitzada.
5. Suport i acompanyament individualitzat.
6. Transmissió de les observacions realitzades a l'àmbit que correspongui.
7. Registre de totes les tasques i activitats segons es disposi en cada servei.
8. Activitats de formació al nivell que li siguin confiades.
 - Altres tasques que li siguin delegades, tant d'ordre administratiu-assistencial (custòdia de material, organització interna ...), assistencial (referent d'un pacient, acollida de famílies, etc...), de representació o d'altres.

Auxiliar tècnic de farmàcia

Realitzarà les funcions pròpies de la seva titulació.

Tècnic administratiu

És el treballador que, en possessió dels coneixements i tècniques d'alt nivell sobre administració d'empreses, proposa al seu superior jeràrquic les iniciatives pertinents de cara a la millora de l'eficàcia dels serveis i la reducció de despeses, prepara personalment la planificació administrativa dels serveis de l'empresa, controla directament el funcionament dels serveis de nivell immediatament inferior, resol les qüestions incidentals que exigeixi el compliment dels objectius i adopta les iniciatives pertinents, sense perjudici d'informar-ne posteriorment al seu superior.

Així mateix, pot controlar les tasques de treballadors de l'SV que no pertanyin a l'àrea d'Administració, tot classificant i ordenant administrativament els seus resultats.

Oficial administratiu

És el treballador que, en possessió dels coneixements i tècniques concretes de comptabilitat, informàtica i d'administració, en general, executa els plans d'actuació preparats i aprovats pels seus superiors.

Ordena i controla les tasques dels auxiliars administratius.

Auxiliar administratiu

És el treballador que desenvolupa tasques de comptabilitat, administració i informàtica de gestió en general i que no requereixen, pel seu nivell, l'adopció d'iniciatives.

Telefonista

És el professional que amb els coneixements propis del seu ofici, té al seu càrrec i sota la seva cura, la centralita telefònica del centre, així com tot allò relatiu a les comunicacions, tant interiors com de l'exterior.

Així mateix portarà el control de les entrades i sortides del centre, i per tant haurà de tenir cura del servei de porteria.

Pren part directa en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, dins del seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Magatzemer

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici, té al seu càrrec el magatzem de l'empresa i en controla personalment les entrades i sortides, tot classificant les existències i portant a terme la seva anotació.

Participa directament en les operacions necessàries per a l'entrada, sortida, trasllat i classificació dels materials.

Mantindrà una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Cuiner

És el professional d'ofici que, amb els coneixements necessaris, elabora els menús i actua, en general, a les ordres del responsable de la cuina de l'empresa, tot condimentant als aliments i tenint en compte els requeriments de sanitat, qualitat i economia de materials.

Mantindrà una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Ajudant de cuina

És el treballador que, amb els coneixements propis del seu ofici, auxilia el cuiner en l'execució dels treballs que li són propis, tot efectuant-ne aïlladament altres de menys importància.

Manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Conductor–Mecànic/Oficial de manteniment

És el professional que, a més dels coneixements propis de l'ofici de conductor, realitza les tasques de reparació de les instal·lacions d'aigua, gas, electricitat i calefacció que no estiguin reservades a un instal·lador autoritzat; manteniment de les instal·lacions i màquines de rentar, assecat, planxar i rentavaixelles, i altres manteniments i petites reparacions que no requereixin coneixements especials (fuster, manyà, pintor, paleta, jardiner, etc.).

Mantindrà una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Paleta

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici, realitza les tasques de paleta que se li ordenin.

Participa directament en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Electricista–Fontaner

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici realitza les tasques de la branca de l'electricitat i fontaneria que se li ordenin.

Participa directament en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Vigilarà constantment la regularitat del subministrament d'electricitat i aigua en tots els serveis i pavellons del centre i també el bon servei de la xarxa de desguassos, tot tenint en compte les possibles incidències.

Fuster

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici, realitza les tasques de fusteria que se li ordenin. Participa directament en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Pintor

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici, realitza les tasques de pintura que se li ordenin. Participa directament en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Calefactor

És el professional que, amb els coneixements propis del seu ofici, realitza les tasques d'atenció i manutenció de les calderes de la calefacció, aigua calenta, frigorífics i aire condicionat, tot tenint cura de les reparacions elementals i del seu funcionament en condicions de màxima economia i rendiment.

Participa directament en totes les operacions necessàries i manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Empleat/da de rober

És el professional que, amb els coneixements propis de costura, realitza les tasques de repassar, cosir, sargir, plegar i ordenar tota mena de roba i teixits del Centre i dels malalts, així com la confecció de roba de llit i tota mena de llenceria ordinària, atenent a la manipulació dels materials, màquines i instal·lacions.

Manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Netejador repartidor

És el treballador que, amb els coneixements propis del seu ofici, realitza les tasques de distribució del menjar (desdejuni, dinar i sopar) des de la cuina als diferents pavellons, així com dels estris utilitzats en els àpats (plats, coberts, safates, olles,...), amb el vehicle destinat a aquest fi, així com de la recollida dels mateixos, passat un temps prudencial, per tal de procedir a la neteja dels estris emprats tant en la distribució, com en la preparació dels aliments (contenidors, olles, safates, vaixelles i demés atuells), a les instal·lacions del túnel de rentat.

Té cura de l'entreteniment, tant del vehicle utilitzat per el transport com de la màquina rentaplats, donant compte immediata de qualsevol anomalia o deteriorament que pugui observar en el seu funcionament, per tal de procedir-se a la seva prompta reparació o normalització, evitant així qualsevol dany que es pogués produir.

Tanmateix té cura de la neteja del mobiliari (taulells, prestatgeries, mobles auxiliars,...), escombrat i fregat del terra, parets, sostres, finestres i vidres, del recinte destinat a rentavaixelles.

Manté una activitat participativa en la col·laboració que puguin oferir els malalts, en el seu àmbit laboral, sota el punt de vista terapèutic.

Al desenvolupar-se el seu treball en àrees ocupades per malalts, a causa d'aquest major contacte amb els mateixos, aquesta participació en el plantejament terapèutic inclou expressament relacionar-s'hi a partir de la seva trobada en funció del seu treball, semblantment a un Curador, pel que participarà, si se l'hi ho proposa, en les reunions dels equips terapèutics per aportar la seva col·laboració i rebre la formació corresponent.