



Associació Patronal
Consorci de Salut i
Social de Catalunya

II Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

21 de novembre de 2018

ARTICLE 1. Parts que el concerten i àmbit funcional

- Concertat per CAPSS, UCH i ACES i CCOO, UGT i SATSE

Es modifica l'àmbit funcional (1.2):

- b) Als Hospitals d'aguts que formen part de la xarxa d'internament del SISCAT i ~~també formaven part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública,~~ i al Centres d'Atenció Primària, concertats amb el Servei Català de la Salut, i que no tinguin Conveni col·lectiu propi.

ARTICLE 4. Vigència

- Entrada en vigor el dia **1 de gener de 2017** excepte en aquelles matèries on s'indiqui altra data

ARTICLE 5. Duració

- Els efectes del Conveni s'extingiran el **31 de desembre de l'any 2020.**
-

ARTICLE 6. Denúncia

- La ultra activitat del present Conveni finalitzarà al cap de **dos anys** des de la seva denúncia

ARTICLE 9. Prelació de normes (es manté remissió Estatut Marc!!)

- En allò que no és previst, hom s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació, i en particular a la **Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud**, en allò referent al règim de jornada i descansos del personal dels grups professionals 1,2 i 3.

ARTICLE 15. Grups professionals

- Es manté la classificació professional i els grups professionals actuals
-

ARTICLE 19. Jornada

- La jornada de treball amb efectes a partir del dia 1 de gener de 2017, serà:
 - ⇒ Jornada grup 1: 1.688 hores efectives
 - ⇒ Jornada grups 2 al 7 torn dia: 1.668 hores efectives
 - ⇒ Jornada grups 2 al 7 torn nit: 1.562 hores efectives
- La jornada de treball dels grups 1 i 2 al 7 torn de nit no varia durant tota la vigència del conveni. Mantenen els 3 dies de lliure disposició i el dia de setmana santa o nadal (es considera efectivament treballat)
- Reducció de Jornada dels grups 2 al 7 (torns matí i tarda)

	jornada	dies LD	dies addicionals LD	dia SS/Nadal	Reducció
2018	1668	3	2	1	
2019 (1/1)	1654	3	1	1	-14 hores (jornades senceres)
2020 (1/1)	1634	3	1	1	-20 hores (jornades senceres)
2020 (31/12)	1620	3	0	1	-14 hores (jornades senceres)

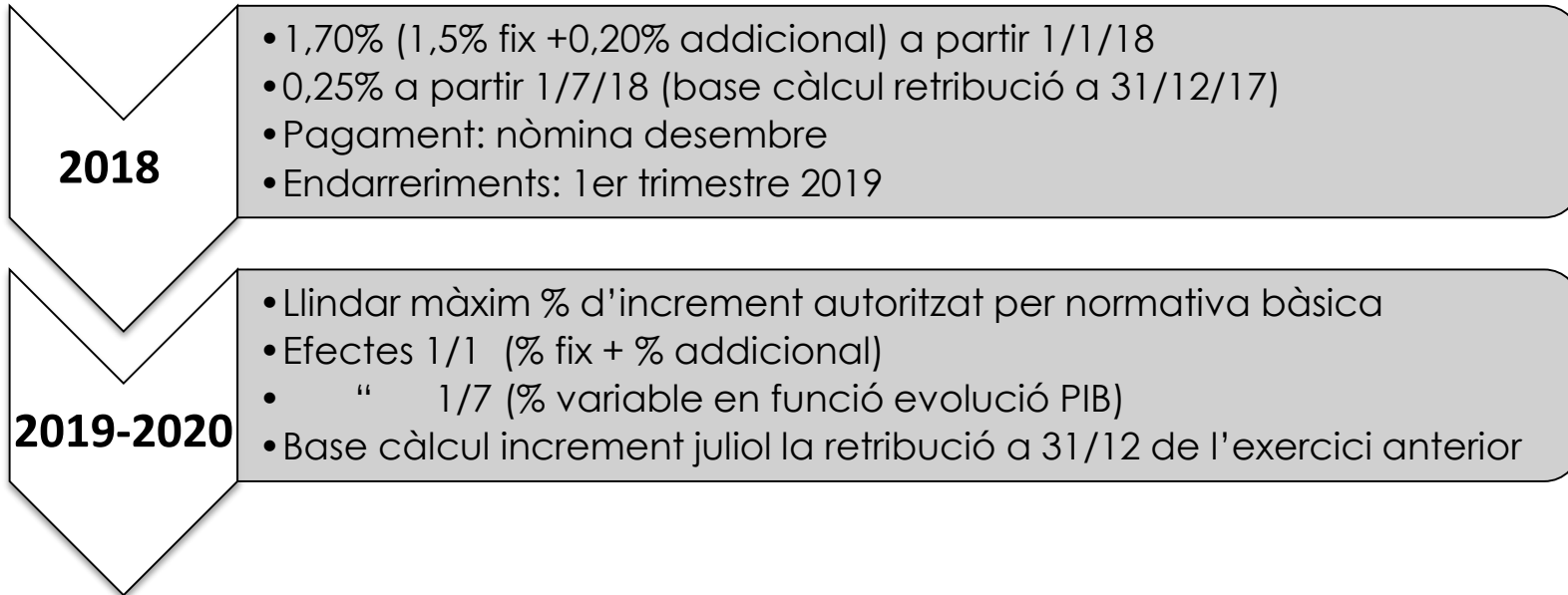
Es manté la clàusula de garantia:

En aquells Centres que tinguin una jornada anual màxima inferior a l'establerta en el present Conveni, li serà respectada aquella jornada, en els termes i terminis que tinguin pactats, com a jornada màxima completa a tots els efectes, excepte als efectes de l'aplicació dels dos dies addicionals de lliure disposició a què fa referència la Disposició Addicional segona.

ARTICLE 20. Distribució de la jornada (es manté desregulació règim jornada!)

- No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos dels grups professionals 1,2 i 3 per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la Secció Primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, mitjançant la seva Disposició Addicional 2ª.
-

INCREMENTS RETRIBUTIUS



Any	Increment Fix	Increment variable si PIB > 2,5%	Increment adicional (MS)	Total
2019	2,25%	0,25%	0,25%	2,75%
2020	2,00%	1,00%	0,30%	3,30%

Si es compleixen els objectius 2020 de dèficit públic del govern espanyol pot haver-hi un increment adicional del 0,55% per aquest exercici que s'afegiria el 2021.

ARTICLE 26. Plus conveni

- A partir de l'1 de gener de 2020, el concepte plus conveni desapareix

ARTICLE 27.

- Es garanteix **l'equiparació retributiva via plus conveni a 2019** entre els professionals destinats a l'àmbit de **l'atenció primària** i els professionals destinats a l'àmbit de l'atenció hospitalària
- Comissió paritària per analitzar l'equiparació i evitar iniquitats

ARTICLE 33.1 Retribució anual complementària de facultatius del Grup 1

- Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot els facultatius de plantilla amb més d'un any d'antiguitat ininterrompuda a l'empresa, inclòs (a partir de l'01/01/2019) el **personal de reforç** contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dóna cobertura a l'atenció programada.
-

ARTICLE 36. Retribució variable en funció dels objectius (RVO)

- 36.3. Durant tota la vigència del present conveni, la retribució variable per objectius (DPO) de tots els grups professionals es meritirà, en el seu cas, anualment, i **només es podrà percebre en cas que l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer**. Complerta la condició expressada, només s'abonarà, per aquest concepte, la quantitat que no comprometi dit equilibri.

ARTICLE 39. Roba de treball

- 39.2. Les empreses disposaran de vestuaris que estaran dotats de seients i d'armariets individuals amb clau, que tindran la capacitat suficient per guardar la roba i el calçat. Els armariets per la roba de treball i per la de carrer estaran separats per evitar la contaminació de la roba de carrer. Les dimensions dels vestuaris, així com les respectives dotacions de seients, armaris, penjadors, lavabos, dutxes i inodors, hauran de permetre la utilització d'aquests equips i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de treballadors i treballadores que hagin d'utilitzar-los simultàniament (RD 486/1997 i Guia Tècnica RD 486/1997).
-

ARTICLE 42. Permisos retribuïts

a) De 15 dies naturals i consecutius per matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya.

- Aquests dies es podran gaudir amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.
 - En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment
-

ARTICLE 42. Permisos retribuïts

b). De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

- Mort o malaltia greu (que no és únicament ingrés a la UCI) o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable.
 - Infantament o adopció legal d'un/a fill/a.
 - Aquest permís es podrà gaudir durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.
-

- c) De dos dies naturals per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable. Si l'hospitalització esdevé en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.
 - La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.
 - Aquest permís es podrà gaudir, a elecció del treballador, de forma fraccionada - fraccions mínims d'un dia- mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.
 - S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.
-

d. De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies. **També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies.**

g) Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la junta permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística. Quan el/la treballador/a presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. **Aquest permís es gaudeix per dies, no només pel temps indispensable.**

En relació als permisos per matrimoni, mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, i naixement de fill/a, la data d'inici de gaudiment d'aquests permisos podrà ser, a elecció del treballador, el primer dia laborable següent al del fet causant.



ARTICLE 43. Excedència voluntària

Es modifica el redactat:

43.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballadora ha de reincorporar-se.

43.4 El/la treballador/a en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrrogues.

43.5 El/la treballador/a que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts ~~quatre~~ tres anys de treball efectiu, una vegada concloua l'anterior.

ARTICLE 43 bis. Excedència per conciliació de la vida laboral i familiar

43.bis.1 Els treballadors i treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència per un període que no serà inferior a 1 mes ni superior a dos anys.

43.bis.2 Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

43.bis.3 L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, si l'empresa la concedeix, haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.

ARTICLE 43 bis. Excedència per conciliació de la vida laboral i familiar

43.bis.4 El treballador/a que hagi fet ús del seu dret a aquesta excedència no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts sis mesos de treball efectiu, una vegada conclusa l'anterior.

43.bis.5 A la finalització del període d'aquesta excedència, el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.



ARTICLE 44 Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars

44.2 L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que/la treballador/a ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

44.3 Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés a l'empresa o la pròrroga de l'excedència un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

44.5 Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 75 cinquè 2

ARTICLE 47. Excedència especial

Es modifica el redactat:

b.- El personal que realitzi estudis, formació o docència, vinculats a l'activitat del Centre

47.2 Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

47.3 L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que el/la treballador/a ha de reincorporar-se.



ARTICLE 48. Pausas i reducció de jornada per lactància o per naixement de fill productiu

Es modifica el redactat

El/la treballador/a tindrà dret a compactar el total de temps de lactància a continuació del permís de maternitat. Qualsevol altre tipus de compactació requerirà la conformitat de l'empresa. Si el/la treballador/a causés baixa definitiva de l'empresa abans dels nou mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.



ARTICLE 51. Protecció víctimes de terrorisme

S'afegeix un nou article

- Els treballadors i treballadores que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. En absència d'acord, la concreció horària del dret correspondrà a la persona treballadora.

ARTICLE 52

- L'ajut mensual per al personal amb fills o filles amb discapacitat passa a ser de 50 euros
-

ARTICLE 53. Regulació règim de millora de la IT

- 53.3. Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 21 de novembre de 2018, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
 - En el cas que hi hagi canvis en la contractació de jornada en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, el càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.
-

ARTICLE 56. Defunció

- Se substitueix familiars per beneficiaris per cobrar la indemnització en cas de mort de la persona treballadora.

ARTICLE 66.

S'introdueix nou apartat en relació al risc biològic

- Quant al risc biològic, l'empresa haurà de desenvolupar la "Guia d'actuació per a la prevenció de riscos laborals davant agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris" del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

ARTICLE 71. Contractes de substitució o d'interinitat (modificació)

- El contracte de substitució o d'interinitat es regirà per la normativa aplicable en cada moment
-

ARTICLE 73.

S'afegeix nou redactat sobre tractament dades personals treballador/a

L'empresa informará als treballadors/treballadores:

- De l'existència del fitxer en el que quedaran recollides les seves dades personals.
- De l'obligatorietat de facilitar-les i mantenir-les actualitzades.
- De les conseqüències disciplinàries que pot comportar la falsedat de les dades subministrades.
- De la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i transportabilitat en cas de canvi d'empresa.
- Del responsable del fitxer.

La informació que es facilitarà en el moment de la contractació no eximeix a l'empresa de sol·licitar el consentiment exprés del/de la treballador/a quan pretengui donar un tractament a les dades no relacionat amb la prestació laboral.

ARTICLE 76

S'afegeix nou punt en relació acreditació situació de violència de gènere

- Les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores que donen lloc als drets laborals regulats en aquest article s'acreditaran mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altre resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de que la demandant és víctima de violència de gènere. També podran acreditar-se les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acollida destinats a les víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent, o per qualsevol altre títol d'acord amb el que disposa l'article 23 de la Llei Orgànica d'1/2004, de 28 de desembre.

ARTICLE 82. Pla d'Igualtat

S'afegeix nou article sobre Pla d'Igualtat



Altres Disposicions

DA 3ª

- Amb l'ànim de millorar la qualitat i garantia del contínuum assistencial i de seguretat del pacient, en cada Centre es constituirà una comissió per tractar la casuística del solapament en els canvis de torns dels professionals d'infermeria que ocupin llocs de treball de serveis continuats (UCI, Planta, Urgències, ...), i es recomana que el temps sigui l'adequat en cada Institució i dispositiu.
 - Aquesta comissió tindrà caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. La comissió es crearà en el termini de tres mesos des de la signatura del conveni i haurà de tenir enllestides les anàlisis abans del 31/12/2019. Mentre aquesta comissió de centre o d'institució no finalitzi la seva tasca o arribi el termini final de 31/12/2019, els Centres no podran alterar el règim de solapament que tinguin instaurat.
 - Qualsevol alteració unilateral del règim de solapament partir del 31/12/2019 precisarà que, abans de ser instaurada, sigui fiscalitzada per la Comissió Paritària sectorial del present Conveni, als efectes que aquesta pugui comprovar si, segons el seu criteri, es donen les causes motivadores d'aquesta alteració.
-

Altres Disposicions

DA 4ª

Es mantenen les comissions previstes i creades al Primer Conveni col·lectiu :

- Comissió sectorial de la professió infermera
- Comissió sectorial de la professió mèdica
- Comissió sectorial de classificació professional

Es reactivarà la creació de les comissions previstes al Primer Conveni col·lectiu però encara no creades:

- Comissió sectorial d'ocupació i igualtat

DT1a

- Segueix la suspensió del nivell D del SIPDP
-



al servei dels associats