



VII CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PÚBLICA
SISTEMA D'EMERGÈNCIES MÈDIQUES, S. A.

ANYS 2022 - 2023

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including a large signature on the left, a signature in a circle at the top, and various initials on the right and bottom.



Índex:

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS	7
SECCIÓ 1: ÀMBITS	7
ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES I ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	7
ARTICLE 2. ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL.....	7
SECCIÓ 2: VIGÈNCIA, DURACIÓ, DENÚNCIA, PRÒRROGA, COMISSIÓ NEGOCIADORA	7
ARTICLE 3. VIGÈNCIA	7
ARTICLE 4. DURADA	7
ARTICLE 5. DENÚNCIA.....	7
ARTICLE 6. PRÒRROGA.....	8
ARTICLE 7. COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	8
SECCIÓ 3: PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT, GARANTIA AD PERSONAM.....	8
ARTICLE 8. PRELACIÓ DE NORMES.....	8
ARTICLE 9. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ.....	8
ARTICLE 10. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.....	9
ARTICLE 11. GARANTIA AD PERSONAM.....	9
SECCIÓ 4: COMISSIÓ PARITÀRIA.....	9
ARTICLE 12. COMISSIÓ PARITÀRIA.....	9
CAPÍTOL II - CONDICIONS DE TREBALL.....	11
SECCIÓ 1: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	11
ARTICLE 13. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	11
ARTICLE 14. DEFINICIÓ DELS GRUPS.....	11
SECCIÓ 2: CONTRACTACIÓ I CESSAMENT.....	14
ARTICLE 15. CONTRACTACIÓ I BORSA DE TREBALL.....	14
ARTICLE 16. PERÍODE DE PROVA.....	16
ARTICLE 17. PREAVÍS DE CESSAMENT.....	16
SECCIÓ 3:.....	16
TRASLLAT, SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL.....	16
ARTICLE 18. PROVEÏMENT DE LLOCS DE TREBALL	16
ARTICLE 19. PROVISIÓ INTERNA: TRASLLATS	17
ARTICLE 20. PROVISIÓ INTERNA: PROMOCIÓ INTERNA.....	17
ARTICLE 21. PROVISIÓ EXTERNA	18
SECCIÓ 4: JORNADES I TEMPS DE TREBALL.....	18



ARTICLE 22. JORNADA I DRETS AD PERSONAM VINCULATS A LA JORNADA..... 18

ARTICLE 23. PERÍODE DE DESCANS 20

ARTICLE 24. TORNS I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA..... 21

ARTICLE 25. CANVIS DE JORNADA 23

SECCIÓ 5: VACANCES I PERÍODES DE DESCANS 24

ARTICLE 26. VACANCES I PERÍODES DE DESCANS RETRIBUÏT 24

ARTICLE 27. DIES DE DESCANS 25

SECCIÓ 6: MOBILITAT 25

ARTICLE 28. DESPLAÇAMENT PER NECESSITAT DEL SERVEI..... 25

ARTICLE 29. MOBILITAT GEOGRÀFICA..... 25

ARTICLE 30. COMPENSACIÓ PER QUILOMETRATGE 26

SECCIÓ 7: TELETREBALL..... 26

ARTICLE 31. TELETREBALL..... 26

CAPÍTOL III - CONDICIONS RETRIBUTIVES..... 30

SECCIÓ 1: ESTRUCTURA SALARIAL 30

ARTICLE 32. CONDICIONS ECONÒMIQUES I ESTRUCTURA SALARIAL 30

SECCIÓ 2: RETRIBUCIONS..... 31

ARTICLE 33. RETRIBUCIONS BÀSIQUES 31

ARTICLE 34. COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL 32

ARTICLE 35. COMPLEMENT DE CECOS..... 32

ARTICLE 36. PLUS DE DISPONIBILITAT..... 32

ARTICLE 37. COMPLEMENT DE COMANDAMENT I/O RESPONSABILITAT. COMPLEMENT DELS CAPS DE GUÀRDIA I DELS COORDINADORS TÈCNICS 33

ARTICLE 38. COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ PER ENCÀRREC DE FUNCIONS 34

ARTICLE 39. COMPLEMENT PERSONAL DE CONVENI..... 34

ARTICLE 40. COMPLEMENT D'ESPECÍFICA DEDICACIÓ..... 34

ARTICLE 41. PLUS DIUMENGE, PLUS DISSABTE, PLUS FESTIU, PLUS FESTIU ESPECIAL I PLUS FESTIU D'ESPECIAL CONSIDERACIÓ 34

ARTICLE 42. PLUS NOCTURNITAT..... 35

ARTICLE 43. PLUS JORNADA PARTIDA..... 36

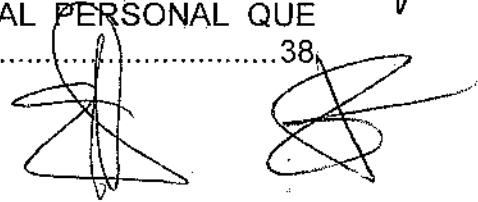
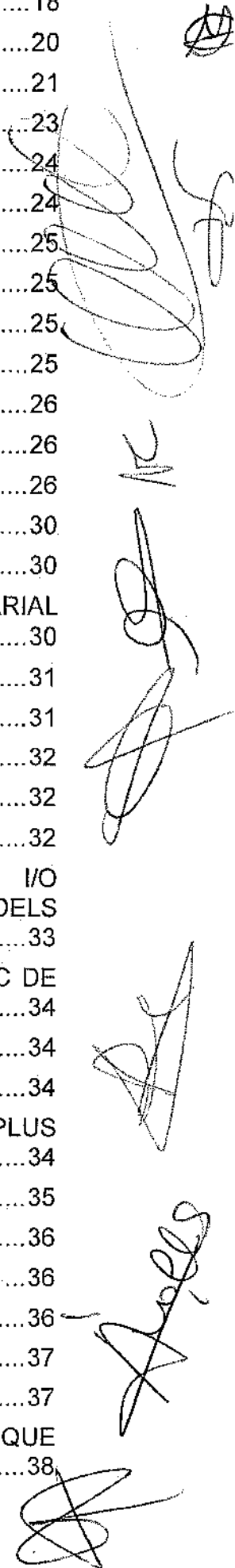
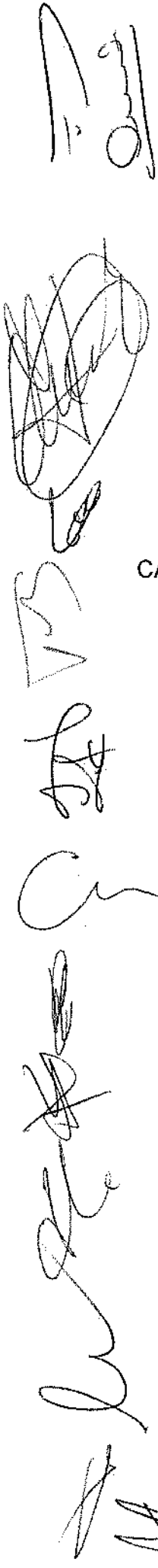
ARTICLE 44. PÀGUES EXTRAORDINÀRIES DE JUNY I DESEMBRE ... 36

ARTICLE 45. COMPLEMENT DE MAJOR PRESÈNCIA 36

ARTICLE 46. HORES EXTRAORDINÀRIES..... 37

ARTICLE 47. PAGA EXTRAORDINÀRIA D'ASSISTÈNCIA..... 37

ARTICLE 48. RETRIBUCIÓ DE LES TUTORIES AL PERSONAL QUE FORMA ELS ALUMNES EN PRÀCTIQUES..... 38





SECCIÓ 3: SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL, INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	38
ARTICLE 49. CARRERA PROFESSIONAL	38
ARTICLE 50. SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	43
ARTICLE 51. REQUISITS COMUNS A CP I SIDP	47
SECCIÓ 4: CONDICIONS GENERALS , RETRIBUCIÓ JORNADES ESPECIALS I CONDICIONS AD PERSONAM	49
ARTICLE 52. RETRIBUCIÓ DE LES JORNADES INFERIORS A LA JORNADA MÀXIMA ORDINÀRIA	49
ARTICLE 53. RETRIBUCIONS ESPECIALS	49
ARTICLE 54. RETRIBUCIÓ EN VACANCES	49
ARTICLE 55. ABONAMENT DE LA NÒMINA	50
CAPÍTOL IV - PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES	51
ARTICLE 56. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏDES	51
ARTICLE 57. EXCEDÈNCIES	56
CAPÍTOL V - FORMACIÓ	60
ARTICLE 58. FORMACIÓ: NOU MODEL HORES FORMACIÓ I ALTRES ACTIVITATS NO ASSISTENCIALS DIRECTES	60
CAPÍTOL VI - JUBILACIONS	63
ARTICLE 59. JUBILACIONS	63
CAPÍTOL VII - DRETS SINDICALS	64
ARTICLE 60. LLIBERTAT SINDICAL	64
ARTICLE 61. GARANTIES I FACULTATS DEL COMITÈ D'EMPRESA	64
ARTICLE 62. ACUMULACIÓ D'HORES SINDICALS	65
ARTICLE 63. MITJANS MATERIALS	65
ARTICLE 64. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA	65
ARTICLE 65. CAPACITAT	66
ARTICLE 66. COMITÈ INTERCENTRES	66
ARTICLE 67. FUNCIONS DEL COMITÈ INTERCENTRES	66
ARTICLE 68. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	66
ARTICLE 69. OBLIGACIONS SINDICALS	66
ARTICLE 70. SECCIONS SINDICALS	67
ARTICLE 71. QUOTA SINDICAL	67
ARTICLE 72. REPRESENTANTS AMB MANAMENT D'ÀMBIT AUTONÒMIC O SUPERIOR	67
ARTICLE 73. ALTRES DRETS SINDICALS	67
CAPÍTOL VIII - MILLORES SOCIALS	69
ARTICLE 74. COMPLEMENT PRESTACIÓ PER INCAPACITAT TEMPORAL	69



R

JD

ARTICLE 75. SUBVENCIO CONGRESSOS.....69

ARTICLE 76. INDEMNITZACIO PER MORT, INCAPACITAT ABSOLUTA O GRAN INVALIDESA DERIVADES D'ACCIDENT DE TREBALL..... 69

ARTICLE 77. ASSISTENCIA JURIDICA I RESPONSABILITAT CIVIL..... 69

ARTICLE 78 . VESTUARI I DISTINTIUS.....70

ARTICLE 79. AJUT MANUTENCIO.....70

ARTICLE 80. BESTRETES.....70

ARTICLE 81. GARANTIES EN CAS DE DETENCIO.....70

ARTICLE 82. FONS SOCIAL DE CULTURA I ESPORTS.....71

ARTICLE 83. DOCUMENT ACREDITATIU.....71

ARTICLE 84. PREMIS DE VINCULACIO.....71

ARTICLE 85. SUBVENCIO PER FILLS/ES MINUSVALIDS/ES.....71

ARTICLE 86. AJUT PER FILLS/ES MENORS DE 8 ANYS.....72

ARTICLE 87. INVALIDESA TOTAL PER A LA PROFESSION HABITUAL.....72

ARTICLE 88. REDUCCIONS DE JORNADA.....73

CAPITOL IX - SALUT LABORAL.....74

ARTICLE 89. COMITE DE SALUT LABORAL.....74

ARTICLE 90. REVISIONS MEDIQUES.....74

ARTICLE 91. REUBICACIO DEL PERSONAL.....74

ARTICLE 92. RISC DURANT L'EMBARAS.....74

CAPITOL X - NORMATIVA DISCIPLINARIA.....76

ARTICLE 93. INCOMPATIBILITAT I NO CONCORRENCIA.....76

ARTICLE 94. PRINCIPIIS GENERALS.....76

ARTICLE 95. GRADUACIO DE LES FALTES.....76

ARTICLE 96. SANCIONS.....79

ARTICLE 97. EXPEDIENT DISCIPLINARI.....79

ARTICLE 98. PRESCRIPCIO.....80

ARTICLE 99. DENUNCIA PER FALTES CONTRA LA PROPIA PERSONA TREBALLADORA.....80

ARTICLE 100. ACOMIADAMENTS.....80

CAPITOL XI - PLA D'IGUALTAT.....81

ARTICLE 101. PLA D'IGUALTAT.....81

CAPITOL XII - DISPOSICIONS TRANSITORIES, ADDICIONALS I FINALS...82

DISPOSICIO ADDICIONAL PRIMERA: CATEGORIA DE CAP CLINIC...82

DISPOSICIO ADDICIONAL SEGONA.....82

DISPOSICIO ADDICIONAL TERCERA.....82

DISPOSICIO TRANSITORIA PRIMERA.....82

DISPOSICIO TRANSITORIA SEGONA: EFECTES ECONOMICIS.....82

Handwritten scribbles and initials on the left margin.

Handwritten scribbles and initials on the right margin.



R

IA

DISPOSICIÓ FINAL.....	83
ANNEXOS	84
ANNEX 1 – TAULES RETRIBUTIVES	84
ANNEX 2 – JAC's.....	91

[Handwritten scribbles and marks]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1: ÀMBITS

ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES I ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present conveni col·lectiu és d'aplicació a l'empresa pública Sistema d'Emergències Mèdiques, S. A. (en endavant, SEM o l'empresa) i les persones treballadores de SEM.

Ha estat negociat per la Comissió Negociadora del VII Conveni Col·lectiu, integrada per la Direcció de l'empresa i els representants de la part social nomenats pel Comitè Intercentres, on estan representats els sindicats Unió General de Treballadors (UGT), Comissions Obreres (CCOO) i la Associació de Metges i Infermeres de Catalunya (AMIC).

ARTICLE 2. ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL

Els presents acords seran d'aplicació al personal amb vinculació laboral amb SEM i les seves estipulacions afectaran tot el personal, sigui quina sigui la seva modalitat contractual.

Queden expressament exclosos:

- a) El personal d'alta direcció, que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.
- b) El personal amb funcions directives, que es regirà per l'establert en els seus propis contractes. Aquest personal ocupa els llocs de treball que la Relació de Llocs de Treball (en endavant, RLT) defineix com a llocs de treball amb funcions directives.

Sí estan incloses en el conveni col·lectiu totes les persones que ocupen els llocs de treball que s'indiquen a l'article 37 del conveni.

SECCIÓ 2: VIGÈNCIA, DURACIÓ, DENÚNCIA, PRÒRROGA, COMISSIÓ NEGOCIADORA

ARTICLE 3. VIGÈNCIA

El present conveni entrarà en vigor l'endemà mateix de la data en què sigui signat, excepte en aquells casos en què expressament s'indiqui una altra data d'efectes al mateix conveni.

ARTICLE 4. DURADA

Els efectes d'aquest conveni s'extingiran el 31 de desembre de 2023.

ARTICLE 5. DENÚNCIA



La denúncia per a la revisió del conveni s'efectuarà per escrit abans dels dos mesos de la data del seu venciment inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia es podrà efectuar a través de l'empresa o per qualsevol dels subjectes legítimats legalment en representació de les persones treballadores de l'empresa i s'haurà de comunicar a les altres representacions, empresarial i sindical, i a l'autoritat laboral.

Un cop denunciat, el conveni mantindrà la ultraactivitat fins que s'assoleixi un nou acord.

ARTICLE 6. PRÒRROGA

El conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i/o qualsevol de les seves pròrrogues, en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia de conformitat amb allò que estableix l'article 5. En cas de pròrroga s'aplicaran automàticament els increments establerts a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al personal de les empreses públiques, d'acord amb el disposat a l'article 32 del present conveni.

ARTICLE 7. COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Comissió Negociadora del nou conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en la qual el conveni sigui denunciat en la forma prevista. Actuaran en qualitat de president/a i secretari/a d'aquesta les persones que els/les membres de la comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

SECCIÓ 3: PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT, GARANTIA AD PERSONAM

ARTICLE 8. PRELACIÓ DE NORMES

Les normes que conté el present conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa SEM i les persones treballadores.

En allò que no hi estigui previst s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació.

ARTICLE 9. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

El conjunt de pactes que conté el present conveni col·lectiu substitueix, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents a la seva entrada en vigor en l'empresa, per la qual cosa aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia, excepte aquells pactes i acords a què es fa referència a la Disposició Final.

Pel que fa a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del conveni, només tindran eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions del present conveni.

ARTICLE 10. 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 11. GARANTIA AD PERSONAM

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present conveni.

SECCIÓ 4: COMISSIÓ PARITÀRIA

ARTICLE 12. COMISSIÓ PARITÀRIA

1. Com a òrgan per a la interpretació, seguiment, control, definició i vigilància del conveni col·lectiu es crea una Comissió Paritària. A la Comissió Paritària es poden sotmetre els conflictes col·lectius que suposin la interpretació de les normes del present conveni.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per una persona treballadora de cadascun dels sindicats signants del conveni, designats per la secció sindical de cadascun d'ells, i igual número de representants de l'empresa. Podran actuar en qualitat d'assessors/es, amb veu però sense vot, les persones que les parts designin.

3. La Comissió Paritària serà presidida per un/a president/a i tindrà un/a secretari/a, designats/des per les parts d'entre els/les seus/ves integrants.

4. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari cada trimestre i, extraordinàriament, sempre que ho sol·liciti l'empresa o qualsevulla de les organitzacions sindicals en ella representades en un termini de 10 dies des de la sol·licitud.

S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió Paritària hauran de presentar-se de forma escrita. El seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar l'assumpte amb coneixement de causa, havent de tenir com a contingut mínim obligatori:

- Expressió succinta i concreta de l'assumpte.
- Raons i fonaments que pensi que li assisteixen al/a la proponent.
- Proposta o petició concreta que es formulés a la comissió.

L'escrit de consulta s'acompanyarà dels documents necessaris per a la millor comprensió i resolució de l'assumpte.

La comissió podrà recavar, per via d'ampliació, la informació o la documentació que estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte; a l'efecte es donarà un termini al proponent que no podrà excedir de 5 dies hàbils.

La Comissió Paritària, un cop rebut l'escrit de consulta o, en el seu cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada emetent la corresponent resolució.

La Comissió paritària serà, en primera instància, l'òrgan per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51, de l'Estatut



dels Treballadors. De continuar les discrepàncies les parts es sotmeten al mecanisme de conciliació i mediació davant el TLC.

També serà, en primera instància, l'òrgan per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de persistir les discrepàncies les parts es sotmeten al mecanisme de conciliació i mediació davant el TLC.

5. Del què s'hagi tractat a les reunions de la Comissió Paritària es redactarà un acta que signarà una persona designada per organització. Els acords es prendran per majoria simple de vots dins de cadascuna de les representacions socials i empresarial. Per poder adoptar acords, haurà d'assistir a la reunió de la comissió un mínim del 50% de cadascuna de les dues parts, social i empresarial, i addicionalment ha d'estar present el 50% de cadascuna de les organitzacions representades.

En cas de discrepància en el sí de la Comissió Paritària les parts pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

6. El domicili de la Comissió Paritària, a efectes de comunicacions, serà la seu social de l'empresa que avui està al carrer Pablo Iglesias, 101-115 de L'Hospitalet de Llobregat (08908), tot i que es reunirà on el/la president/a designi. En aquest domicili existirà un registre per poder deixar els escrits.

7. En la primera reunió de la Comissió Paritària les parts designaran les persones que la integraran durant la vigència del conveni i nomenaran el/la president/a i el/la secretari/a.

CAPÍTOL II - CONDICIONS DE TREBALL

SECCIÓ 1: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 13. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Les persones treballadores afectades pel present Conveni s'integraran en un dels grups professionals que assenyalarem a continuació:

• **Grup A:**

- Subgrup A.1.1. Metge/ssa
- Subgrup A.1.2. Tècnic/a nivell 1
- Subgrup A.2.1. Infermer/a
- Subgrup A.2.2. Psicòleg/a
- Subgrup A.2.3. Tècnic/a nivell 2

• **Grup B:**

- Subgrup B.1. Tècnic/a Administratiu/va
- Subgrup B.2.1. Tècnic/a Emergències Sanitàries
- Subgrup B.2.2. Tècnic/a Auxiliar de Coordinació
- Subgrup B.2.3. Tècnic/a d'Oficis
- Subgrup B.3. Auxiliar Administratiu/va i d'oficis

ARTICLE 14. DEFINICIÓ DELS GRUPS

GRUP A

Subgrup A.1.1. Metge/ssa: són els/les professionals que, proveïts de la titulació corresponent de grau o llicenciat/da en medicina i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats/des per SEM i presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques determinades per la pròpia professió conforme a la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries i els criteris de normo-praxis i els usos generals de la professió.

Contingut funcional: aquests llocs de treball desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats pròpies de la professió mèdica tal com estan determinades pels col·legis professionals mèdics, encomanades al lloc de treball contractat per desenvolupar les tasques pròpies de l'atenció d'emergències extrahospitalàries i/o Centre coordinador sanitari (en endavant, CECOS).

Aquests llocs estan definits com de GRUP A Subgrup A.1.1. Metge/ssa a l'RLT.



Subgrup A.1.2. Tècnic/a nivell 1: són els/les professionals amb titulació mínima de Llicenciatura, Grau o equivalent, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, són empleats/des per SEM per exercir-la. Lideren processos i procediments amb responsabilitat, iniciativa i amb un grau ampli d'autonomia envers les activitats encomanades al lloc de treball contractat i que precisen d'un alt nivell de capacitat i experiència.

Contingut funcional: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus no assistencial i presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques determinades per la pròpia professió conforme els criteris de normo-praxi i els usos generals d'aquesta.

Aquests llocs estan definits com de GRUP A Subgrup A.1.2. Tècnic/a nivell 1 a l'RLT.

Subgrup A.2.1. Infermer/a: són els/les professionals que proveïts de la titulació corresponent de Diplomada Universitari/a d'Infermeria, Grau d'Infermeria o equivalent, amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques determinades per la pròpia professió conforme a la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries i els criteris de normo-praxi i els usos generals de la professió.

Contingut funcional: aquests llocs de treball desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats pròpies de la professió d'infermer/a, tal com estan determinades pels col·legis professionals d'infermeria, encomanades al lloc de treball contractat per desenvolupar les tasques pròpies de l'atenció d'emergències extrahospitalàries i/o CECOS.

Aquests llocs estan definits com de Grup A Subgrup A.2.1. Infermer/a a l'RLT.

Subgrup A.2.2. Psicòleg/a: són els/les professionals que proveïts de la titulació corresponent de Grau Universitari de Psicologia amb itinerari psicologia clínica i de la salut o equivalent, amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió, presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques determinades per la pròpia professió conforme a la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries i els criteris de normo-praxi i els usos generals de la professió.

Contingut funcional: aquests llocs de treball desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats pròpies de la professió de psicòleg/a, tal com estan determinades pels col·legis professionals de psicòlegs, encomanades al lloc de treball contractat per desenvolupar les tasques pròpies de l'atenció d'emergències extra hospitalàries i/o CECOS.

Aquests llocs estaran definits com de Grup A Subgrup A.2.2. Psicòleg/a a l'RLT.

Subgrup A.2.3. Tècnic/a nivell 2: són els/les professionals amb titulació mínima de Grau o equivalent (inclou Diplomatura) que, proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió són empleats/des per SEM per exercir-la. Actua sota supervisió directa d'un/a responsable superior en llocs de treball que requereixen d'un coneixement tècnic especialitzat.

Contingut funcional: aquests llocs de treball tenen funcions de tipus no assistencial i presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques

determinades per la pròpia professió conforme els criteris de normo-praxi i els usos generals d'aquesta.

Aquests llocs estan definits com de Grup A Subgrup A.2.3. Tècnic/a nivell 2 a l'RLT.

GRUP B:

Subgrup B.1. Tècnic/a Administratiu/va : són els/les professionals, amb titulació mínima de Cicle formatiu de Grau Superior o equivalent, proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat per a l'exercici de la seva professió.

Contingut funcional: el contingut funcional d'aquest grup inclou a les persones que realitzen funcions administratives.

Amb caràcter merament enunciatiu i incloent les tasques similars a les indicades, gestionen processos i procediments administratius amb responsabilitat sobre la seva execució, podent assumir la coordinació des del vessant administratiu de les activitats d'àmbits o unitats funcionals concretes i amb capacitat per desenvolupar activitats estandarditzades de tractament de dades necessàries per a l'execució de projectes més ampis i similars.

Aquests llocs estan definits com de Grup B Subgrup B.1. Tècnic/a Administratiu/va a l'RLT.

Subgrup B.2.1. Tècnic/a en Emergències Sanitàries: requereixen titulació acadèmica de Tècnic en Emergències Sanitàries (TES).

A aquesta categoria s'hi adscriuran les persones treballadores que, en possessió de la titulació i/o certificació emesa per la Generalitat de Catalunya, són contractats/des per conduir els vehicles d'assistència sanitària de suport vital avançat i/o vehicles medicalitzats i/o proporcionar suport logístic, disposant del corresponent permís de conduir. Requereixen titulació acadèmica de Tècnic/a en Emergències Sanitàries (TES) o habilitació professional "C" en els terminis establerts a l'Ordre SLT/170/2014, de 26 de maig, de la Generalitat de Catalunya.

El contingut funcional dels llocs de treball englobats en aquest grup professional inclou totes les tasques de tipus similar a les indicades i totes aquelles contemplades en Reial Decret 1397/2007 de 29 d'octubre.

Aquests llocs estan definits com de Grup B Subgrup B.2.1. Tècnic/a Emergències Sanitàries a l'RLT.

Subgrup B.2.2. Tècnic/a Auxiliar de Coordinació: requereixen titulació acadèmica de Tècnic en Emergències Sanitàries (TES).

Contingut funcional: aquests llocs de treball atenen des del CECOS l'activació i seguiment de les unitats mòbils durant els períodes d'operació. Tenen cura de la correcta assignació dels recursos segons característiques funcionals i ubicació geogràfica, i del registre de dades per a la gestió.



El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquesta categoria és merament enunciatiu, i inclou totes les tasques de tipus similar a les indicades.

Aquests llocs estan definits com de Grup B Subgrup B.2.2. Tècnic/a Auxiliar de Coordinació a l'RLT.

Subgrup B.2.3. Tècnic/a d'Oficis: requereixen titulació acadèmica de Tècnic en Emergències Sanitàries (TES) o altre cicle formatiu d'oficis i desenvolupen les seves funcions proveïts/des de la titulació corresponent i amb capacitat per a l'exercici de la seva professió.

Contingut funcional: amb caràcter merament enunciatiu i incloent les tasques similars a les indicades tenen responsabilitat sobre la seva execució amb capacitat per coordinar, des de la vessant d'un o més oficis, les activitats d'àmbits o unitats funcionals concretes i podent actuar en àmbits de suport logístic i manteniment d'instal·lacions, per als quals es requereix una qualificació professional especial.

Aquests llocs estan definits com de Grup B Subgrup B.2.3. Tècnic/a d'Oficis a l'RLT.

Subgrup B.3. Auxiliar Administratiu/va i Oficis: són els/les professionals, amb titulació mínima de Grau Mig o equivalent, que proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió desenvolupen les activitats elementals encomanades al lloc de treball pel qual són contractats. Realitzen tasques que s'executen sota dependència i normalment amb supervisió de comandament o de professionals de més alta qualificació.

Contingut funcional: aquests llocs de treball són els destinats a l'execució de funcions administratives bàsiques o d'oficis, que es realitzen sota instruccions específiques i precises o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats.

Aquests llocs estan definits com de Grup B Subgrup B.3. Auxiliar Administratiu/va i Oficis a l'RLT.

En el supòsit d'incorporació de qualsevol funció o col·lectiu professional que no es pugui englobar en cap de les categories existents en els grups professionals actuals recollits en la classificació professional d'aquest conveni col·lectiu, les parts signants del present conveni es comprometen a reunir-se per encabir aquest nou col·lectiu professional en la classificació professional corresponent.

SECCIÓ 2: CONTRACTACIÓ I CESSAMENT

ARTICLE 15. CONTRACTACIÓ I BORSA DE TREBALL

A) CONTRACTACIÓ

1.- L'ingrés al treball es podrà realitzar de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació que regula l'Estatut dels Treballadors o de les disposicions que el complementen. El contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per una durada determinada. SEM orientarà la seva política de contractació a limitar al

mínim el nombre de contractes temporals, exclosos els de substitució de persones treballadores amb reserva del lloc de treball.

2.- Els llocs de treball que constitueixen l'activitat regular, normal i permanent de l'empresa, que figuraran en l'RLT, hauran d'ésser coberts per personal laboral fix, a jornada completa o parcial, i amb aquesta finalitat aquests llocs de treball es cobriran mitjançant una oferta pública que es convocarà anualment.

3.- Es podran celebrar contractes de durada determinada d'acord amb els supòsits establerts a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors o d'acord amb la legislació vigent.

En matèria de duració del contracte eventual per circumstàncies de la producció, les parts es vinculen al contingut del conveni col·lectiu sectorial del II conveni dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, en concret, al seu article 69.

4.- Quan les circumstàncies o necessitats ho requereixin es podran celebrar contractes a temps parcial, d'acord amb les disposicions legals vigents i en compliment d'allò establert en aquest conveni. En els supòsits de reducció de jornada previstos en el conveni es poden fer contractes a temps parcial per cobrir la part de la jornada no treballada. El nombre d'hores complementàries podrà ampliar-se fins a un màxim del 60% de les hores ordinàries contractades sense que, conjuntament, superin la jornada ordinària màxima del conveni.

5.- Ampliació de jornada de les persones treballadores amb jornada inferior a la completa. L'empresa, per cobrir les vacances, lliure disposició, reducció horària d'estiu, festius recuperables i dies de compensació, baixes, permisos sense sou, reducció de jornada i excedències, oferirà de forma sistemàtica i preferencial a les persones treballadores amb jornada anual inferior a la màxima l'ampliació temporal de la seva jornada laboral fins la màxima possible, sempre que es garanteixi la cobertura de la jornada a temps parcial i alhora es garanteixi l'operativitat del servei. En aquest cas la persona treballadora rebrà les retribucions corresponents a la nova jornada, sense considerar-les com a hores extraordinàries.

L'empresa informarà als/a les legals representants de cada centre de treball d'aquestes ampliacions de jornada.

6.- Tots els contractes, sigui quina sigui la seva modalitat, es formalitzaran per escrit i quedaran subjectes a aquest conveni col·lectiu, excepte aquells que afectin el personal inclòs en el segon paràgraf de l'article 2 d'aquest conveni.

7.- Per complir els principis d'integració en el treball establerts a la Llei General de Discapacitat (Reial Decret Legislatiu 1/2013) i amb la finalitat de que el percentatge establert per la llei de la plantilla de SEM sigui cobert per persones amb diversitat funcional, es garanteix el percentatge de reserves de llocs de treball estipulats per les entitats públiques. La Comissió Paritària d'aquest conveni vetllarà per l'estricta compliment de l'esmentada reserva.

B) BORSA DE TREBALL

Per tal de facilitar aquelles cobertures temporals que siguin necessàries per garantir l'operativitat del servei, l'empresa es dotarà d'una borsa de treball. El Reglament d'aquesta borsa es negociarà i acordarà amb el Comitè Intercentres. Mentre no estigui acordat el nou Reglament continuarà vigent l'annex 1 de l'anterior conveni col·lectiu i els acords que l'han desenvolupat.



ARTICLE 16. PERÍODE DE PROVA

- 1.- Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès, excepte en cas de pacte en contrari, a un període de prova de 4 mesos.
- 2.- Durant aquest termini, la persona treballadora té els mateixos drets i obligacions que les persones treballadores fixes en plantilla d'idèntic grup professional; així mateix durant aquest període qualsevol de les parts pot rescindir la relació de treball sense necessitat de preavis. Quan SEM estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova ha d'informar de la seva decisió als/a les representants de les persones treballadores.
- 3.- El previst en el paràgraf anterior no afectarà a aquelles persones treballadores que es reincorporin al seu lloc de treball després d'haver gaudit d'una excedència.
- 4.- La situació de permís pel naixement, adopció o acolliment d'un/una menor que afecti a la persona treballadora durant el període de prova interromprà el seu còmput, així com els supòsits d'incapacitat temporal.

ARTICLE 17. PREAVIS DE CESSAMENT

- 1.- La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de l'empresa amb l'antelació mínima d'un mes.
- 2.- L'empresa, per la seva banda, preavisarà l'extinció de tots aquells contractes de treball temporals de durada superior a 12 mesos, amb una antelació de 15 dies.
- 3.- La inobservança dels esmentats preavisos determinarà, per la persona treballadora, la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final de parts proporcionals, dels dies que s'hagi deixat de preavisar, i per l'empresa, l'obligació d'abonar els dies en què s'hagi deixat de preavisar.

SECCIÓ 3: TRASLLAT, SELECCIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL

ARTICLE 18. PROVEÏMENT DE LLOCS DE TREBALL

1.- Principis generals:

La selecció del personal de SEM s'efectuarà de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat com a garantia del contingut de l'article 103 de la Constitució i respectant les normes legals que en cada moment siguin vigents respecte a la contractació de persones no nacionals, siguin comunitàries o extracomunitàries.

2.- Objecte:

La selecció del personal s'adreçarà a l'assoliment de la idoneïtat i adequació de la persona al lloc de treball i es valorarà la competència tècnica, els coneixements i les aptituds necessàries per desenvolupar el lloc de treball corresponent.

3.- Fases i seqüència dels processos de selecció per a la cobertura de llocs de treball en règim de contractació indefinida.

- a) Provisió interna: trasllat intern.
- b) Provisió interna: promoció interna.
- c) Provisió externa.

La convocatòria pública serà, com a mínim, anual.

No s'aplica aquest sistema general de selecció i promoció del personal per la cobertura dels llocs de treball que comportin funcions de comandament i/o responsabilitat, que seran de lliure assignació de la Direcció.

Les persones que accedeixin a un lloc de treball de relació laboral indefinida hauran d'ocupar-la efectivament en un termini no superior al mes a partir de la comunicació d'incorporació que rebí de l'empresa. No podran participar en un nou concurs de trasllat i/o promoció fins haver transcorregut un mínim d'un any des de l'adjudicació del lloc de treball anterior.

4.- Òrgans tècnics de selecció.

Correspon a l'empresa la direcció, coordinació i organització dels processos selectius. Juntament amb els òrgans de selecció, participarà en les fases a), b) i c) del procés selectiu, amb veu però sense vot, una persona designada per la representació de les persones treballadores. L'Òrgan Tècnic de Selecció podrà disposar els sistemes d'acreditació i de comprovació que consideri més escaients en cada cas i per a cada tipus de mèrits, i pot convocar els aspirants per precisar o ampliar aspectes concrets en relació amb els mèrits al·legats.

ARTICLE 19. PROVISIÓ INTERNA: TRASLLATS

1.- Quan es produeixi una vacant a l'empresa (s'entén per vacant tant els llocs de treball de nova creació com aquells que queden sense titular de forma indefinida i les ocupades per personal temporal), aquesta es proveirà en primer lloc per concurs de trasllat entre la plantilla indefinida de l'empresa mitjançant un procés de selecció que les parts establiran abans de final de 2022. Mentre no s'arribi a un nou acord continuarà vigent l'article 19 del conveni anterior.

2.- L'Òrgan Tècnic de Selecció serà qui tindrà la responsabilitat de dissenyar i administrar les proves teòriques i/o pràctiques que consideri adients, així com els barems i altres criteris, per a la valoració d'idoneïtat i especialització tècnica. Podrà designar experts interns i/o externs que actuaran sota la supervisió i a demanda de l'Òrgan.

En cas d'igualtat de condicions entre els/les candidats/es en aquesta fase, els/les responsables de la selecció tindran en compte l'antiguitat a l'empresa.

3.- En els Òrgans Tècnics responsables de la selecció hi participarà una persona designada per la representació de les persones treballadores amb veu però sense vot.

4.- Queden exclosos del sistema de cobertura interna els llocs de responsabilitat i funcions directives.

ARTICLE 20. PROVISIÓ INTERNA: PROMOCIÓ INTERNA

1.- Després d'un procés de cobertura interna i abans de la cobertura externa, es donarà preferència a la promoció interna de totes aquelles persones treballadores que, havent assolit una titulació diferent a la categoria professional del lloc de treball que està



ocupant, poden accedir a un altre lloc de treball que requereixi la titulació assolida amb les mateixes circumstàncies que en la cobertura interna: les condicions d'idoneïtat i especialització tècnica, és a dir, el perfil professional, amb caràcter prioritari.

2.- En cas d'igualtat de condicions entre els/les candidats/es, els/les responsables de la selecció tindran en compte les següents circumstàncies i per aquest ordre: antiguitat a l'empresa i antiguitat a l'activitat.

3.- En els Òrgans Tècnics responsables de la promoció hi participarà una persona designada per la representació de les persones treballadores, de la mateixa categoria que el lloc a cobrir, amb veu però sense vot.

4.- El lloc de treball que es deixi vacant per la persona que ha obtingut el lloc de treball en el procés de promoció interna (lloc de treball de promoció) sortirà primerament a la fase de concurs de trasllat i després a la fase de concurs d'accés extern sense tornar a repetir la fase de cobertura i/o promoció interna.

ARTICLE 21. PROVISIÓ EXTERNA

Sistema de selecció:

Els llocs de treball de la plantilla de SEM es proveiran, mitjançant convocatòria pública, que podrà ser per concurs mèrits o per concurs oposició.

La determinació del sistema de provisió (concurs de mèrits o concurs oposició) així com el barem i les fases (entrevista i/o proves psicotècniques) es confeccionaran per cada convocatòria per una Comissió mixta paritària Empresa - Comitè Intercentres amb vot de qualitat de l'empresa.

En la confecció del temari de les proves tècniques, el Comitè Intercentres podrà presentar propostes i al·legacions i participarà mitjançant un procediment que garanteixi el rigor i la confidencialitat del mateix.

SECCIÓ 4: JORNADES I TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 22. JORNADA I DRETS AD PERSONAM VINCULATS A LA JORNADA

Jornada ordinària i jornada ad personam

1.- La jornada de treball ordinària d'aquesta empresa pel 2022 és la següent:

- a) Per a les persones treballadores del torn de dia que no estiguin dintre d'algun dels col·lectius o grups amb jornades *ad personam*, és de 1.608 hores/any de treball efectiu. A partir de l'1 de gener de 2023 serà de 1.596 hores/any de treball efectiu.
- b) Per a les persones treballadores del torn de nit que no estiguin dintre d'algun dels col·lectius o grups amb jornades *ad personam* és de 1.428 hores/any de treball efectiu. Aquesta jornada s'aplica a les persones treballadores que realitzin el 50% o més de la seva jornada en l'interval legal de treball nocturn (22:00 a 06:00)



hores) en torns que no siguin els de 24 hores respectant-se les condicions més beneficioses que poguessin existir en el moment de la signatura del conveni.

- c) Per a les persones treballadores que prestin serveis en torns de 24 hores-la jornada serà pel 2022 de 1.536 hores/any de treball efectiu. A partir de l'1 de gener de 2023 serà de 1.524 hores/any de treball efectiu.
- d) Jornada *ad personam*: per les persones treballadores amb una jornada *ad personam*, la jornada seguirà sent de 1.494 hores/any. Aquestes persones podran sol·licitar passar en qualsevol moment a alguna de les tres jornades ordinàries anteriors.

2.- En atenció al caràcter especial de l'activitat d'atenció a la urgència i l'emergència extrahospitalària, l'empresa podrà sol·licitar del personal assistencial la realització d'una jornada complementària d'atenció continuada.

L'empresa determinarà els llocs i els períodes on serà possible la realització d'aquesta jornada d'atenció continuada.

La decisió de realització d'aquesta jornada d'atenció continuada serà sempre voluntària, i donarà dret a la percepció d'un complement per hora d'acord amb els imports que figuren a l'Annex 2.

Aquestes hores de jornada complementària d'atenció continuada queden excloses de la jornada màxima legal ordinària i exceptuades del règim d'hores extraordinàries.

S'entén per hora d'atenció continuada quan el/la professional sanitari/a és cridat/da i fa presència efectiva a l'empresa. En cap cas les prolongacions de jornada (que sí són hores extraordinàries) tindran la consideració de jornada d'atenció continuada.

La suma de la jornada ordinària, o de la jornada *ad personam* en el seu cas, més la jornada complementària d'atenció continuada no sobrepassarà les 2.174 hores al torn de dia i les 1.934 hores al torn de nit, que està dintre dels límits a què fa referència la Directiva 2003/88/CE referida al sector sanitari.

Per tal de fer un seguiment de l'aplicació de la jornada continuada es crea una comissió específica formada per una persona designada per cadascun dels sindicats que signen aquest conveni i igual número de representants de la direcció de l'empresa, que es reunirà mensualment amb la finalitat d'analitzar l'aplicació d'aquest article. Als efectes de poder fer un seguiment de la forma d'aplicació de la jornada d'atenció continuada, aquesta comissió rebrà informació mensual del número d'hores extraordinàries o de jornada continuada realitzades, amb especificació de la persona i categoria, així com tota la documentació al respecte que necessiti per fer un control efectiu de les hores extraordinàries i d'atenció continuada.

3.- La resta de personal de l'empresa podrà realitzar voluntàriament una borsa d'hores d'atenció continuada, que no tindran en cap cas la consideració d'hores extraordinàries, de forma que, juntament a la jornada ordinària no superi les 1.826 hores anuals de jornada efectiva. L'acolliment a aquest sistema serà semestral i donarà dret a les percepcions a què fa referència l'Annex 2.

L'empresa determinarà els llocs i els períodes on serà possible la realització d'aquesta jornada d'atenció continuada que, en cap cas, podran ser hores de prolongació de jornada (que sí són hores extraordinàries).

4.- La realització efectiva de les hores de formació a què es fa referència en aquest conveni, tindrà la consideració de temps de treball efectiu per al còmput anual de la jornada.

5.- Als efectes de compensar l'excés de jornada que es pugui produir per necessitats del servei i el temps estipulat per l'empresa per canvis de torn per al personal assistencial que presti els seus serveis a jornada completa i en un règim de jornades continuades de 12 hores, s'estableixen 5 dies de lliure disposició que tindran la consideració de temps de treball efectiu, amb les excepcions, quant al seu gaudiment, a què s'al·ludirà.

Amb la mateixa finalitat, per al personal assistencial que presti els seus serveis a jornada completa i en un règim de jornades continuades de 24 hores, s'estableixen 2 dies de lliure disposició que tindran la consideració de temps de treball efectiu, amb les excepcions, quant al seu gaudiment, a què s'al·ludirà.

En el cas del personal assistencial que presti els seus serveis en la jornada *ad personam* s'estableixen 2 dies de lliure disposició que tindran la consideració de temps de treball efectiu, amb les excepcions, en quant al seu gaudiment, a què s'al·ludirà.

Amb l'objecte de fer possible l'ajustament de la jornada anual d'aquest article 22 als torns establerts a l'empresa, es facilitarà, per aquells que tenen dret a ells, el gaudiment dels dies de lliure disposició en l'any en curs i com a màxim fins al 28 de febrer de l'any entrant. Una vegada passat aquest termini sense que la persona treballadora que els demani al menys dues vegades abans del 28 de febrer de l'any següent, hagi pogut gaudir aquests dies, tindrà dret a percebre aquest excés de jornada com a hora extraordinària amb compensació en temps de descans o econòmicament.

A l'objecte del gaudiment dels dies de lliure disposició a què s'ha fet referència en aquest article 22 per al personal en torns de 12 hores, el personal que tingui dret al seu gaudiment haurà d'ajustar la seva petició a les possibilitats de cobertura del servei de forma que es respectin els temps de descans legalment indisponibles de l'equip que es relleva per cobrir el lloc de treball. La falta de garantia de cobertura del servei es l'única causa que faculta a l'empresa per denegar el dia de lliure disposició. Si la persona treballadora els demana amb 10 dies d'antelació, l'empresa els podrà denegar en el termini màxim de 5 dies a partir de la sol·licitud, quedant confirmats a partir d'aquesta data en cas de no resposta.

6.- En el cas de la jornada *ad personam*, si l'empresa entén que concorre la impossibilitat de mantenir els dies de descans i/o els torns a què s'ha fet referència en els punts anteriors haurà, abans d'aplicar el procediment de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, de convocar a la Comissió Paritària d'aquest conveni a l'objecte de justificar-li l'existència de la referida impossibilitat organitzativa i tractar de pactar amb ella els criteris de prelación entre els afectats per la mesura organitzativa de canvi de torn i/o dia de descans i/o les conseqüències i/o compensació per aquest canvi.

ARTICLE 23. PERÍODE DE DESCANS

1.- Les persones treballadores en torns de 12 hores disposaran d'un descans de 60 minuts amb possibilitat de, segons disponibilitats de l'empresa, fraccionar-lo en períodes inferiors.

2.- Les persones treballadores en torns de 24 hores disposaran de descans de 120 minuts o 2 descansos de 60 minuts, dels quals 60 minuts podran, segons disponibilitat de l'empresa, fraccionar-los en períodes inferiors.

3.- La resta de persones treballadores disposaran d'un descans de 30 minuts sempre que la seva jornada sigui superior a 6 hores diàries continuades. Aquest descans tindrà la consideració de treball efectiu.

4.- La Direcció de la CECOS establirà períodes de descans per les seves persones treballadores d'acord amb el Reial Decret 488/1997 de 14 de abril, referent a les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball que inclou pantalles de visualització. Aquestes pauses són de 10 minuts cada 2 hores, segons recomanació de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; en cap cas es podran acumular, ni perllongar a altres descansos de conveni ni retallar la jornada laboral. En tot cas correspon a la direcció de la CECOS la seva organització. Per a les jornades de CECOS iguals a 6 hores podran acumular aquests descansos fins a 20 minuts en mig de la jornada.

5.- Interrupció del temps de descans:

1. El personal assistencial que desenvolupa les tasques pròpies de l'atenció d'emergències extrahospitalàries en llocs de treball que vegi interromput el seu descans per menjar (3.2 en terminologia de l'empresa) registrarà aquesta incidència en un full de control d'incidències que trobarà a l'Àgora i el lliurarà a Gestió de Persones. Aquest registre es substituirà per un aplicatiu que automatitzarà la compensació i que desenvoluparà TIC.

2. Les franges horàries pactades per aquests temps de descans són de 13:00 a 16:00 i de 21:00 a 00:00; en cas que la persona treballadora no pugui gaudir del descans dins d'aquestes franges tindrà dret a compensació. Quan CECOS interrompi el període de descans abans dels 50 minuts des de la seva concessió, les persones treballadores tindran dret a un nou descans de 50 minuts. Si el període de descans no s'inicia dintre de les franges horàries pactades o en cas de no poder reprendre el descans, les persones treballadores tindran dret a la compensació. Meritarà un descans equivalent o l'abonament a preu hora ordinària, a elecció de l'empresa.

3. A partir de l'1 d'octubre de 2022 s'implantarà un mecanisme que automatitzi la compensació pel 3.2 de forma trimestral, realitzant-se la primera regularització, que tindrà en compte tot el 2022, a desembre de 2022.

El personal de CECOS està inclòs en aquesta compensació establint-se un mecanisme específic per fer efectiva aquesta regularització.

ARTICLE 24. TORNS I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA

1.- Personal assistencial

La jornada màxima ordinària del conveni es desenvoluparà en torns de 12 hores o en torns de 24 hores.

Es respectaran les jornades *ad personam* a que s'ha fet al·lusió en l'article 22 en els termes d'aquest article.

2.- Distribució de jornada del personal de 12/24 hores. El personal de 12 i 24 hores mantindrà la distribució/model de jornada i cadència vigent en el moment de la signatura del conveni sense perjudici de la possibilitat de crear nous models de distribució als nous serveis i en el cas de mutu acord amb tots els afectats.



3.-Personal d'administració:

La jornada màxima ordinària que estableix l'article 22 d'aquest conveni es desenvoluparà d'acord amb algun d'aquests models, segons les necessitats de l'empresa:

- a) Jornada mínima de 6 hores diàries de treball efectiu amb tres tardes lliures a la setmana, de dilluns a divendres. Durant el període de l'1 de juny a 30 de setembre i durant els períodes de vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, l'horari d'aquest personal es farà de forma continuada.
- b) Jornada partida de dilluns a divendres d'entre 6 i 9 hores amb una tarda lliure que serà la del divendres. Durant el període de l'1 de juny al 30 de setembre i durant els períodes de vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, l'horari d'aquest personal es farà de forma continuada.
- c) Jornada partida de dilluns a divendres, en jornades mínim de 7 hores diàries de treball efectiu amb 4 tardes lliures a la setmana. En aquest sentit, la jornada corresponent que es treballi per la tarda serà d'11 hores. Durant el període d'1 de juny a 30 de setembre, ambdós inclosos, i durant el període de vacances escolars de Nadal i Setmana Santa, aquest horari es farà de forma continuada.

L'aplicació d'aquest model garanteix el nivell de cobertura de les tardes de dilluns a dijous fins a les 19:00, com a mínim, en els serveis que es necessita.

La persona treballadora que esculli aquest model exercirà la polivalència durant l'horari de la tarda que treballi, sempre d'acord amb els coneixements requerits per l'exercici de les funcions del seu lloc de treball.

- d) Jornada en caps se setmana i/o règim de torn de tarda o nit en aquells serveis que puguin ser necessaris. Aquesta jornada s'oferirà voluntàriament a les noves contractacions.

La persona treballadora haurà d'optar per escrit pel model a), b) o c) que es recull en aquest apartat, i indicarà la/les tarda/es que sol·licita treballar. Aquesta opció haurà d'estar autoritzada per la direcció de l'àrea o departament. Per raons degudament justificades podrà modificar el model de torn triat, una vegada a l'any, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En el cas de discrepància entre companys/es s'aplicarà el criteri d'antiguitat pel primer any. Pels següents anys, s'aplicarà el criteri de rotació.

L'empresa garanteix, pel personal d'administració, el gaudiment de 14 dies festius l'any; a aquest efecte, quan un festiu dels previstos al calendari de festes oficials de la Generalitat de Catalunya coincideixi amb un dissabte, l'empresa i la persona treballadora fixaran de comú acord un nou dia de gaudiment, amb la presència del personal d'administració necessari per garantir el funcionament del servei.

El personal d'Administració a jornada partida podrà flexibilitzar la seva hora d'entrada entre les 7:00 i les 9:00, a recuperar el mateix dia i/o en els 7 dies laborables següents, com a norma general. La seva hora de sortida serà com a màxim en un interval posterior en dues hores a la que sigui de sortida habitual, tret d'encàrrec exprés de la direcció. Aquesta flexibilitat estarà condicionada al bon funcionament de cada servei.

Qui tingui al seu càrrec un/a familiar fins a segon grau de parentiu amb discapacitat física, psíquica o sensorial, o amb un/a fill/a menor de 12 anys, podrà flexibilitzar el seu horari dins la seva jornada diària o setmanal.

Si es decideix crear nous llocs de treball en jornades de cap de setmana i/o règim de torn matí, tarda o nit, no es sobrepassarà, en cap cas, el màxim d'hores pactades individualment en còmput anual, negociant-se el model amb el Comitè Intercentres

Es podran fraccionar els dies de Nadal i Setmana Santa en mòduls de matí i/o tarda, amb la condició que els dies/hores a compensar coincideixin amb els fraccionats en mòduls idèntics i es preservi el compliment de la jornada en còmput anual.

L'excés de jornada que es pugui generar durant l'any es podrà compensar a elecció del treballador.

ARTICLE 25. CANVIS DE JORNADA

Es permeten tots els canvis entre persones treballadores sense limitació de 12 a 24 hores o viceversa, de dia a nit o viceversa, i canvis entre activitats sempre que les persones treballadores tinguin la condició d'idoneïtat per a l'activitat.

Una vegada registrat el canvi, la responsabilitat de la cobertura del lloc de treball serà del/de la substitut/a.

En el supòsit que el/la substitut/a causés baixa per incapacitat temporal, la seva cobertura correspondrà a l'empresa, mentre que el/la substituit/da haurà de realitzar la jornada a què s'havia compromès amb el canvi.

Els canvis que realitza una persona treballadora assistencial amb una altra persona treballadora de l'empresa de la mateixa categoria professional no comporten modificació en el còmput de jornada de les persones treballadores ni en les retribucions.

Els canvis de jornada es poden permetre sempre que es respectin els torns i els horaris de cada base, és a dir, una persona treballadora de 24 hores pot canviar la seva jornada amb una persona treballadora de 12 hores dia o nit a canvi de dues jornades seves, no es canviarà ni la retribució ni el calendari anual de cap de les dues persones treballadores implicades.

Es permetran els canvis de jornada entre personal de 12 hores diürn i nocturn de forma que l'afectat pugui compactar jornades realitzant jornades de 24 hores, fins a un màxim de 20 vegades a l'any.

En el cas que dues persones treballadores de la mateixa categoria i activitat necessitin realitzar temporalment una permuta de torn, aquesta podrà ser autoritzada per l'empresa sempre que quedi degudament justificat i per un temps determinat mínim d'un mes. En el cas que el canvi de torn impliqués canvi de diürn a nocturn es faran les corresponents adequacions de retribucions i de jornada entre els/les afectats/des.

En el supòsit de permuta, en tractar-se d'un canvi recíproc temporal entre els llocs de treball de dues persones treballadores, amb diferents llocs de treball i condicions, que comporta canvis en la jornada anual i en les retribucions de les persones treballadores signants, sempre haurà d'intervenir l'empresa.

SECCIÓ 5: VACANCES I PERÍODES DE DESCANS

ARTICLE 26. VACANCES I PERÍODES DE DESCANS RETRIBUÏT

1. El període de vacances anuals retribuïdes és de 31 dies naturals per a tot el personal de l'empresa, o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a un any. A aquest efecte, els períodes de vacances es meritiran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.
2. Les vacances podran gaudir-se preferentment de juny a setembre, ambdós inclosos, amb la possibilitat de dividir-les en períodes, tots ells de 7 dies com a mínim. Així mateix, es podran sol·licitar, fora del termini estiuenc esmentat.
3. S'estableix un dia addicional, a escollir per la persona treballadora, per cada període de quinze dies per a aquells torns de vacances que, per necessitats del servei, s'efectuïn fora de l'esmentat període, inclòs el mes de juny.
4. Tot el personal de l'empresa amb excepció del què realitza una jornada anual distribuïda en torns de 12 i/o 24 hores, tindrà dret a quatre dies laborables de vacances per la jornada efectiva de treball anual, o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, per cadascun dels períodes de Nadal i Setmana Santa. Aquests dies no són acumulables als de vacances d'estiu i el seu gaudiment podrà realitzar-se fora del període esmentat per necessitats del servei o per voluntat de la persona treballadora.
5. Les persones treballadores tindran dret a la lliure elecció de vacances sempre que hagin estat sol·licitades abans del 31/01. La denegació s'haurà de fer, per l'empresa, abans del 28/02 quedant confirmades a partir d'aquesta data en cas de no resposta. La denegació s'ha de fonamentar únicament per impossibilitat de cobertura del 33 % de la plantilla
6. Els torns de vacances de Nadal i Setmana Santa seran assignats amb l'antelació mínima d'un mes al seu començament.
7. En cas de discrepàncies en l'assignació del torn de vacances prevaldrà el criteri d'antiguitat el primer any i al segon any s'aplicarà el criteri de rotació, tenint en compte les necessitats del servei.

Els efectius de personal fix, interí o amb contracte de duració determinada que no poden fer vacances al mateix temps hauran de ser, com a màxim, el 33% per cada categoria professional i àmbit territorial.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'art. 48 ET, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyalava el paràgraf anterior que impossibilita a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin

originat.

ARTICLE 27. DIES DE DESCANS

D'acord amb allò que s'ha pactat en els articles anteriors, es garanteix que tots/es les persones treballadores a jornada completa han de tenir, com a mínim, els descansos fixats. En qualsevol cas cada persona treballadora haurà de realitzar la totalitat de la jornada contractada.

Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits establerts en aquest conveni.

A més, el personal tindrà dret als dies de descans per excés de jornada necessaris per ajustar el seu calendari a la jornada anual ordinària del conveni.

L'excés de jornada anual, si existeix, així com els dies de lliure disposició, triennis i formació no gaudits al llarg de l'any, es podran gaudir i/o compensar contra el dèbit de jornada en el calendari de l'any en curs o de l'any següent en els termes i períodes de l'article 22.6.

S'estableix que la possibilitat de compensar el diferencial de jornada no estigui limitada entre jornades de 12 a 24 hores o viceversa i de dia a nit o viceversa.

SECCIÓ 6: MOBILITAT

ARTICLE 28. DESPLAÇAMENT PER NECESSITAT DEL SERVEI

Quan per necessitats del servei s'hagi de prestar serveis en una Unitat Assistencial, centre de treball i/o base en població diferent a l'habitual, i sense perjudici de la resta de condicions previstes en aquest article, caldrà:

1. Activar el Pla de contingència Territorial pertinent. Aquest pla serà presentat i conegut a tots els assistencials del territori, garantint una resposta homogènia davant aquestes situacions.
2. Contactar amb el personal assistencial afectat per la contingència el més aviat possible, oferint dues possibilitats de desplaçament a la base de cobertura:
 - a) Es prioritzarà els que voluntàriament vulguin fer el canvi de base.
 - b) La persona treballadora es desplaça pels seus propis mitjans a la nova base. En aquest cas se li compensaria amb 1,5 hores de jornada.
3. L'operativa del territori facilitarà el desplaçament del personal afectat des de la seva base habitual a la de destí, així com el seu retorn, dins de la seva jornada de treball, garantint que la persona treballadora pugui iniciar i finalitzar la jornada en el seu centre de treball habitual.

ARTICLE 29. MOBILITAT GEOGRÀFICA

La mobilitat geogràfica s'aplicarà de conformitat amb els termes establerts a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.



En el moment que es produeixi el primer supòsit de mobilitat geogràfica en l'empresa, previ a l'efectivitat de la mateixa es reunirà la Comissió Paritària per tal d'establir els criteris compensatoris que, en aquest moment i en endavant, s'aplicaran a les situacions de mobilitat geogràfica quan la persona treballadora afectada opti pel trasllat, d'acord amb el que s'estableix en el paràgraf quart de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa no podrà aplicar una nova mobilitat geogràfica a una mateixa persona treballadora abans que hagin transcorregut 2 anys des de l'anterior mobilitat.

ARTICLE 30. COMPENSACIÓ PER QUILOMETRATGE

En cas de necessitat puntual del servei, les persones treballadores de SEM, a requeriment de l'empresa, s'hauran de desplaçar del seu centre de treball habitual a un altre, en el decurs de la seva jornada continuada ordinària. Si el desplaçament es realitza amb mitjans propis, l'empresa abonarà a l'/la empleat/da el quilometratge conforme amb el que estipuli la Generalitat de Catalunya per al seu personal laboral.

Quan pel desplaçament descrit al paràgraf anterior, l'empresa posi a disposició de la persona treballadora un mitjà de transport, aquest desplaçament no donarà lloc a l'abonament del quilometratge.

SECCIÓ 7: TELETREBALL

ARTICLE 31. TELETREBALL

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Aquesta forma d'organització del treball és un element inequívocament modernitzador de les entitats públiques.

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball constitueix un instrument per reforçar l'orientació del treball als resultats, que alhora permet superar la cultura de la presencialitat i fomentar la confiança, la iniciativa i l'autonomia de les persones treballadores, elements decisius amb vista a incrementar els nivells de motivació i, conseqüentment, el rendiment i la productivitat. El teletreball, com a mesura de flexibilitat laboral interna, també esdevé una de les formes de captació i retenció del talent a l'organització.

L'optimització del temps de treball, a banda de tenir un efecte positiu en la productivitat, genera més satisfacció en el personal, atesa la disponibilitat de temps que comporta, i aquesta major satisfacció reverteix en l'organització en termes de major implicació. Finalment, però no menys important, la implementació d'aquesta forma d'organització del treball contribueix clarament als objectius en matèria de canvi climàtic i qualitat de l'aire, en tant que facilita un model de mobilitat sostenible amb una clara reducció del nombre de desplaçaments, dels costos afegits i del consum energètic, i evita l'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle i d'altres contaminants com les partícules, alhora que redueix el nivell de soroll dels nostres pobles i ciutats. La prevenció dels riscos d'accidents laborals, així com una millor accessibilitat per a les persones amb mobilitat reduïda, són també beneficis derivats d'aquesta mobilitat més sostenible. Així mateix, el teletreball contribueix a impulsar decididament l'Administració electrònica, innovadora i digital a que fa referència el Pla de Govern del 25 de setembre de 2018.

En aquest sentit, SEM ha entès necessari impulsar la metodologia de teletreball com una forma d'organització del temps de treball dels empleats públics que permet avançar en l'orientació del treball als resultats i oferir, alhora, més flexibilitat en l'organització del temps de treball sense que això comporti reduir la qualitat del servei públic, sinó incrementant, sense costos afegits, l'eficàcia i l'eficiència en la prestació dels serveis.

Convé subratllar que el teletreball ja és operatiu a l'Administració de la Generalitat, d'una banda, com a mesura específica en els casos de reincorporació progressiva per motius de malalties oncològiques o d'especial gravetat i, d'una altra, com a mesura de racionalització. Així mateix, episodis com el confinament decretat per les autoritats sanitàries han posat de manifest altres elements de gran importància que fan encara més evident la utilitat del teletreball en situacions d'emergència.

A aquests efectes:

1) Es considerarà teletreball aquella modalitat de prestació de serveis fora de les dependències de l'empresa mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació, amb caràcter regular com a mínim un 30 % de la jornada en un període de tres mesos o període equivalent en cas de contractes de durada temporal.

2) La modalitat de treball a distància/teletreball a SEM és un projecte d'empresa que desenvoluparà cada Àrea/Servei/Unitat, segons correspongui, i haurà de ser aprovat per la respectiva Direcció

Per accedir a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball cal ocupar un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball, és a dir, ocupar un lloc de treball que pugui desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de supervisions presencials o guiats continuats, atenent a les seves característiques específiques i els mitjans requerits per al seu desenvolupament.

El personal de nou ingrés podrà prestar serveis en la modalitat de teletreball quan hagi transcorregut un mínim d'un any des de la seva contractació, amb l'objectiu de garantir la seva correcta formació i aprenentatge en el lloc de treball.

Per tal de procedir a la seva aprovació, el Servei/Unitat/Àrea corresponent haurà de presentar una "Memòria de projecte per Teletreball en el Servei/Unitat/Àrea", justificant els motius, les activitats que es realitzaran en aquesta modalitat, els sistemes de seguiment i coordinació, els professionals que s'hi adhereixen voluntàriament, la proporció i planificació de temps presencial i a distància/teletreball. Aquesta Memòria es farà amb la participació dels professionals de cada àrea i estarà formada per dos parts: una part comuna que recollirà els aspectes relacionats amb prevenció de riscos laborals, formació, relacions laborals, etcètera, i una altra específica que desenvoluparà cada àrea. En el cas que el treball a distància no sigui factible en algun àmbit dels actuals o futurs òrgans facilitadors del SEM caldrà un informe de no viabilitat.

La jornada setmanal es distribuirà de tal manera que fins a un màxim de dues jornades diàries senceres es pugui prestar serveis en la modalitat de teletreball. La jornada diària de treball no es podrà fraccionar entre les modalitats de servei presencial i de teletreball.

La durada màxima de cada Memòria per implementar la modalitat de teletreball serà d'un any revisable. Es podrà prorrogar d'any en any si el responsable del Servei/Unitat/Àrea presenta a la Direcció corresponent, un informe favorable de compliment dels objectius d'activitat i de qualitat, tot proposant la seva continuïtat en les mateixes condicions o una nova proposta de teletreball, si escau. En cas de modificació es donarà audiència a la persona interessada. Així mateix, durant l'elaboració i fins a la finalització d'aquest nou informe, la persona treballadora prestarà els seus serveis en



les mateixes condicions que venia desenvolupant.

3) En relació amb els professionals, el teletreball és voluntari i també reversible. Serà necessari deixar constància expressa i per escrit en el contracte inicial o mitjançant una addenda en el contracte de treball ja iniciat, així com haurà de constar l'acceptació d'adhesió a aquesta modalitat de treball a distància en el seu Servei/Unitat/Àrea. D'aquest acord es lliurarà còpia a la representació legal de les persones treballadores.

4) La reversibilitat del teletreball la podrà decidir tant la Direcció de l'empresa com el professional adherit a aquesta modalitat de treball a la finalització de l'any, de conformitat amb l'establert al darrer paràgraf de l'apartat 2. Així mateix, de mutu acord entre professional i responsable del Servei/Unitat/Àrea, es podrà revertir la modalitat de teletreball en qualsevol moment abans de la finalització del període de vigència de l'acord.

5) Els professionals que s'adhereixen a aquesta modalitat de treball gaudiran dels mateixos drets, individuals i col·lectius i les mateixes oportunitats que la resta de persones treballadores de SEM, particularment els que corresponen a la retribució i la promoció econòmica i professional.

Amb la realització del teletreball resten compensades les despeses que la persona treballadora tingui per la realització de la prestació laboral al seu domicili.

Els drets també s'estenen a la normativa de prevenció de riscos laborals que resulti d'aplicació, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

6) Serà condició necessària per realitzar la modalitat de teletreball que la persona treballadora permeti que es realitzi una avaluació de riscos laborals de la zona habilitada per a la prestació dels seus serveis. Aquesta avaluació de riscos es podrà realitzar mitjançant un procediment d'autoavaluació complimentant, sota la seva responsabilitat, el formulari que a l'efecte proporcioni el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

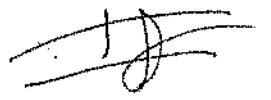
7) L'empresa proporcionarà i mantindrà a les persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per al desenvolupament a distància de la seva activitat. Les despeses de connexió seran a càrrec de la persona treballadora que té autoritzat el teletreball.

La persona treballadora s'obliga a tenir cura del material subministrat, fer un ús adequat i responsable del correu electrònic corporatiu i no recollir o distribuir material il·legal a través d'internet, ni donar-li cap altre ús que no estigui determinat pel contracte de treball. També es compromet a cuidar els elements de treball, així com les eines que l'empresa posi a la seva disposició i a utilitzar-les exclusivament amb les finalitats laborals que prèviament s'hagin fixat. Finalitzada la prestació de treball en aquesta modalitat, la persona treballadora ha de reintegrar el material rebut de l'empresa.

Les persones treballadores que teletreballin gaudiran del dret a la desconexió digital, amb garantia de respecte del seu temps de descans.

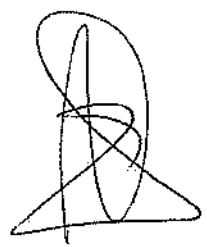
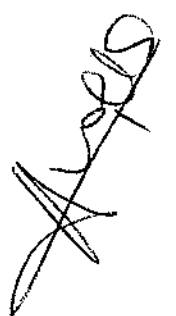
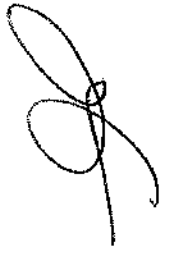
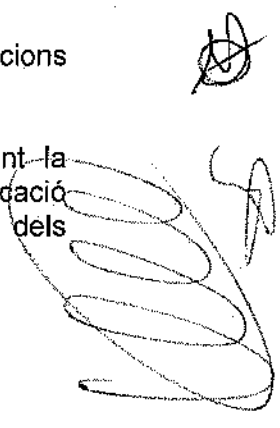
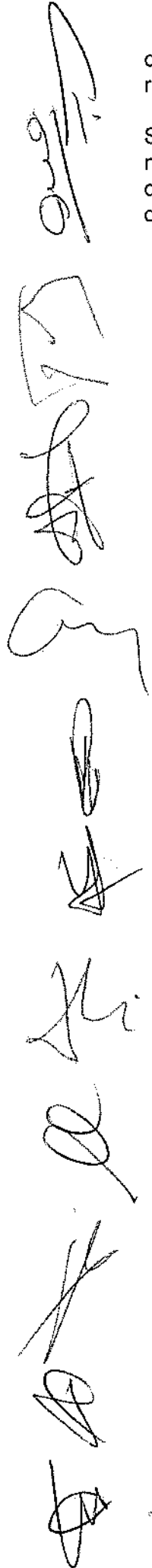
8) Amb caràcter excepcional, l'empresa podrà establir que les seves persones treballadores prestin serveis en la modalitat de teletreball quan es declarin situacions d'emergència sanitària o contingència que precisin adoptar aquesta mesura amb caràcter preventiu i temporal.

9) Les parts signants, amb l'objectiu de fer un seguiment de l'acord, es reuniran periòdicament durant el primer any del procés de desenvolupament o període



d'adaptació. Finalitzat aquest any, aquestes competències s'incorporaran a les funcions recollides a l'article 63 que regula les funcions del comitè intercentres.

S'acorda que mentre el Servei/Unitat/Àrea corresponent estigui desenvolupant la memòria o informe de no viabilitat que s'estableix a l'apartat 2, es prorrogarà l'aplicació de la modalitat de teletreball en les condicions actuals fins a la finalització dels documents esmentats anteriorment.





CAPÍTOL III - CONDICIONS RETRIBUTIVES

SECCIÓ 1: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTICLE 32. CONDICIONS ECONÒMIQUES I ESTRUCTURA SALARIAL

1.- Tots els increments retributius i les millores addicionals que siguin d'aplicació al personal de SEM s'abonaran, excepte pacte en contra, en la forma i quantia màxima possible sobre tots els conceptes i per a totes les persones treballadores, quedant consolidats a taules retributives.

2.- Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estaran integrades pels conceptes següents:

- **Retribucions bàsiques:**

- Salari base.
- Complement personal d'antiguitat (triennis).

- **Altres complements:**

- Complement de lloc de treball.
- Complement de comandament i/o responsabilitat. Complement del/de la Cap de Guàrdia i del/de la Coordinador/a Tècnic/a.
- Complement de compensació per encàrrec de funcions.
- Complement de major presència.
- Complement personal de conveni.
- Complement d'específica dedicació.
- Plus diumenge i festius intersetmanals de la Generalitat de Catalunya.
- Plus dissabte.
- Plus festiu especial.
- Plus festiu d'especial consideració.
- Plus de nocturnitat.
- Plus de jornada partida.
- Pagues extraordinàries (juny, Nadal i assistència).
- Retribució de les tutories al personal formador de pràctiques.
- Hores extraordinàries.

- Nivell de Carrera Professional.
- Nivell d'Incentivació Professional.
- Complement d'atenció continuada.
- Plus disponibilitat.
- Complement CECOS.

Les retribucions bàsiques i els complements salarials s'abonaran mensualment.

SECCIÓ 2: RETRIBUCIONS

ARTICLE 33. RETRIBUCIONS BÀSIQUES

Les retribucions bàsiques comprenen el salari base i el complement personal d'antiguitat.

A) Salari base: el salari base és la part de la retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui pel lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

La seva quantia ve fixada a l'Annex 1 pels anys de duració d'aquest conveni.

B) Complement personal d'antiguitat: per cada 3 anys d'antiguitat a l'empresa a partir de la data d'ingrés o de la data reconeguda al moment de la signatura d'aquest conveni, la persona treballadora percebrà un complement personal d'antiguitat en la quantia que estableix l'Annex 1 del present conveni quan es realitzi la jornada completa pactada. Quan es contractin jornades inferiors al 50% de la jornada del conveni es percebrà en la proporció que correspongui. A partir de jornades iguals o superiors al 50% del conveni es percebrà íntegrament. Es reconeixerà a la nòmina del mes següent de la seva efectiva meritació.

L'empresa reconeixerà, a tots els efectes, com a data d'antiguitat de la persona treballadora, el primer dia que va iniciar la primera relació laboral al Sistema d'Emergències Mèdiques i sempre que s'hagi mantingut la unitat essencial del vincle laboral. Ambdues parts estimen, segons la jurisprudència actual, que no es trenca en cap cas aquest vincle amb interrupcions contractuals de fins a 120 dies.

L'empresa admetrà continuïtat de la unitat essencial del vincle laboral si la interrupció contractual ha estat motivada per una maternitat, malaltia o període de baixa fins a 12 mesos sempre que a la vida laboral no consti cap dia treballat a una altra empresa durant el mateix període.

L'empresa admetrà continuïtat de la unitat essencial del vincle laboral si la interrupció contractual ha estat motivada per les excedències contemplades a l'article 57 del present conveni. En el cas de l'excedència voluntària, el temps d'excedència no computarà a efectes d'antiguitat, aturant-la i continuant el còmput en el moment de la reincorporació efectiva a l'empresa.

ARTICLE 34. COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL

El complement de lloc de treball, la quantia del qual està en funció del lloc de treball que es desenvolupa, té caràcter funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i de les funcions pròpies del lloc de treball. El seu import i definició figuren a l'Annex 1.

ARTICLE 35. COMPLEMENT DE CECOS

El complement de CECOS és un complement específic per al personal assistencial i està lligat a l'activitat realitzada a les diferents sales del CECOS. El seu import i definició figuren a l'Annex 1.

ARTICLE 36. PLUS DE DISPONIBILITAT

Amb aquest plus es pretén garantir de forma estructural o en situació de contingència el funcionament i/o resposta en situacions excepcionals de determinades Unitats i/o Serveis que necessitin tenir professionals disponibles fora dels seus horaris habituals establerts, per ser requerits per tal de fer front a situacions que precisen la seva prestació laboral. Es tracta d'una retribució que compensa la disponibilitat (guàrdia no presencial) de la persona treballadora per l'expectativa de ser requerida per prestar serveis fora del seu horari establert.

Afecta tot el personal en actiu del SEM.

1) Imports:

El mòdul de càlcul del plus serà la retribució hora diürna/nocturna. L'hora nocturna és la que va de les 22 de la nit a les 06 del matí. Per cada hora en situació de disponibilitat, es percebrà l'import equivalent a 22 % de la retribució hora, diürna o nocturna segons correspongui, més el 50 % del complement dissabte, diumenge o festiu, festiu especial o festiu especial consideració. En el cas de comandaments, s'aplicarà taula segons mòduls preestablerts.

Les quanties a percebre per aquest concepte vindran fixades per a cada grup professional en l'Annex 1 del Conveni.

2) Condicions d'aplicació:

La Direcció del SEM es compromet a un repartiment equitatiu entre els professionals adscrits d'una Àrea/Unitat, d'un sistema de torns i planificació de calendari, respectant el principi d'adscripció voluntària (mutu acord empresa/persona treballadora)

Els períodes de disponibilitat no computen com a jornada laboral efectiva ni pel descans ininterromput del conveni si no es produeix l'activació per prestar serveis, cas en què s'haurà de respectar el temps de descans de 12 hores entre jornades.

La persona treballadora adquireix l'obligació de mantenir-se connectat i en estat de recepció de trucada de missatges o avisos, pel mitjà que es pacti amb l'empresa per avisar-lo durant el període que es trobi localitzable.

Donada la importància que comporta l'atenció del sistema de localització per garantir la prestació d'un servei d'emergència, l'incompliment d'aquesta obligació serà considerat infracció a efectes del seu tractament disciplinari.

3) Compensació temps de servei (activació)

Es compensarà/retribuirà des del moment de l'avis (activació) fins a la finalització del servei, sigui de forma presencial o a distància. En cas de ser necessari per a la prestació del servei la presència física en el centre de treball de la persona treballadora, haurà de personar-se el més aviat possible i en tot cas no més tard de 60 minuts des del moment de l'avis, essent aquestes hores, inclosa aquesta hora de desplaçament, de prestació efectiva temps de treball a tots els efectes.

En cas de prestació de servei amb desplaçament, es compensarà un mínim de 2 hores independentment de la durada del servei si aquest fos de durada inferior.

A elecció de la persona treballadora, es compensarà amb la consideració de jornada d'atenció continuada (JAC's), regularització de jornada o descans equivalent.

ARTICLE 37. COMPLEMENT DE COMANDAMENT I/O RESPONSABILITAT. COMPLEMENT DELS CAPS DE GUÀRDIA I DELS COORDINADORS TÈCNICS

A) Complement de comandament i/o responsabilitat:

El complement de comandament i/o responsabilitat remunera l'exercici efectiu de llocs de treball que d'acord amb les necessitats de l'empresa són considerats de comandament i/o que comporten responsabilitat sobre un àmbit funcional específic.

Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

L'import anual d'aquest complement equivaldrà a la quantia necessària perquè, conjuntament a la retribució anual salarial que per conveni o per contracte li correspongui, exceptuant el complement personal d'antiguitat, plus disponibilitat, millores socials, nocturnitat, plusos festius i l'import corresponent a la quantia que superi el nivell 3 i el nivell reconegut que correspongui de CP/SIDP, s'assoleixin les quanties globals establertes a les taules retributives d'aquest conveni per jornades ordinàries segons l'article 22 d'aquest conveni. S'abonarà en 12 mensualitats.

Aquest complement no s'aplica al personal de funcions directives de l'article 2.b) del conveni.

Els efectes d'aquesta nova regulació són d'1 de gener de 2022 i s'instrumentalitzarà a la nòmina amb un "complement de diferència de nivell".

B) Complement dels/de les Caps de Guàrdia i dels/de les Coordinadors/es Tècnics/ques:

1.- Amb aquest complement es pretén retribuir l'exercici d'aquesta tasca concreta de comandament. Es percebrà únicament pels temps en què es desenvolupi aquesta responsabilitat. És facultat de l'empresa tant la designació com la lliure revocació sense necessitat de justificació de cap mena. Qui realitzi l'activitat tot l'any el percebrà en 12 pagues, una per mes. El seu import s'estableix en relació a la jornada ordinària del conveni. En jornades inferiors s'abonarà proporcionalment.

2.- Per cada mes de treball efectiu realitzant tasques com a Cap de Guàrdia es percebran els imports que es detallen en l'Annex 1 d'aquest conveni. Aquest import s'abonarà, també, al Cap de Torn.

3.- Per cada mes de treball efectiu realitzant tasques com a Coordinador/a Tècnic/a es percebran els imports que es detallen en l'Annex 1 d'aquest conveni. Aquest import s'abonarà, també, a la infermera de taula Cap de Guàrdia, i al Coordinador Tècnic de sala emergències i de sala 061 del CECOS.

4.- En el cas que aquestes funcions es desenvolupin per períodes inferiors al mes es percebrà la part proporcional que correspongui en funció de l'import/hora establert a l'Annex 1 d'aquest conveni.

C) Si en el futur fos necessària alguna nova figura de comandament intermedi que no es pugui incloure en els apartats A) i B), ambdues parts consensuaran el seu contingut funcional i adequaran les retribucions a l'establert en aquest conveni.

ARTICLE 38. COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ PER ENCÀRREC DE FUNCIONS

El complement de compensació per encàrrec de funcions té per objecte retribuir la diferència de sous base quan es produeixi un encàrrec de funcions d'un lloc de treball pertanyent a un grup professional superior que correspongui a una altra persona treballadora amb reserva de lloc, o bé quan es cobreixi per lliure designació o amb caràcter no definitiu, o bé quan es tracti d'un encàrrec temporal de funcions a desenvolupar projectes de durada temporal determinada (sempre inferiors a sis mesos) i sempre que no suposin l'establiment del complement establert a l'article 37 d'aquest conveni. El seu import queda fixat a l'Annex 1 d'aquest conveni. El seu import s'estableix en relació a la jornada ordinària del conveni. En jornades inferiors s'abonarà proporcionalment.

ARTICLE 39. COMPLEMENT PERSONAL DE CONVENI

El personal que percebi retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball en aquest conveni, una vegada s'adeqüi i apliqui l'estructura retributiva prevista, passarà a percebre un complement personal, per la diferència entre la retribució percebuda per l'/la interessat/da, una vegada aplicats els increments pactats en aquest conveni, i la prevista en el conveni, que només s'absorbirà en els supòsits d'accés definitiu a llocs de treball nivell i retribució superior en la part que correspongui a aquesta diferència. Aquest complement tindrà els increments que s'indiquen en l'article 32.1 d'aquest conveni.

ARTICLE 40. COMPLEMENT D'ESPECÍFICA DEDICACIÓ

El complement d'específica dedicació vol retribuir la implicació en l'empresa de la persona treballadora a jornada completa i es percebrà sempre que es realitzi la jornada ordinària màxima del conveni. El seu import figura a l'Annex 1.

ARTICLE 41. PLUS DIUMENGE, PLUS DISSABTE, PLUS FESTIU, PLUS FESTIU ESPECIAL I PLUS FESTIU D'ESPECIAL CONSIDERACIÓ

1.- **Plus dissabte i/o diumenge:** per cada hora de dissabte i/o diumenge que es treballi, a més del salari ordinari, es percebran les quantitats establertes a l'Annex 1.

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de "plus diumenge" i "plus dissabte". Aquesta retribució serà compatible amb les hores extraordinàries i les hores d'atenció continuada.

2.- Plus festiu: per cada hora en què s'hagi de prestar serveis en un dels 14 dies festius oficials reconeguts en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya es percebran les quantitats establertes a l'Annex 1 aplicant-se el mateix sistema de càlcul que en el plus diumenge.

3.- Plus festiu especial: per la seva especial significació, es consideren festius especials:

- 24 desembre dia (torn de dia)
- Nit de 25 de desembre (torn nit)
- 26 de desembre (torn de dia)
- 31 desembre dia (torn de dia)
- Nit del 5 de gener (torn de nit)
- 6 de gener (torn de dia)
- Nit de Dijous Sant (torn de nit)
- Divendres Sant (torn de dia)
- Nit del Dissabte Sant (torn de nit)
- Diumenge de Pasqua (torn dia)

Aquelles persones treballadores que les toqui treballar en aquests torns i/o dies percebran l'import per hora de treball efectiu que es detalla a l'Annex 1, retribuint-se totes les hores de la jornada treballada.

4.- Plus festiu especial consideració: Per la seva significació es consideren festius d'especial consideració els dies:

- 24 de desembre nit (torn de nit)
- 25 de desembre (torn de dia)
- 31 de desembre nit (torn de nit)
- 1 de gener (torn de dia)
- 23 de juny nit (torn de nit)

Aquests períodes d'especial consideració tindran una retribució específica consistent en el 150% del plus festiu especial, retribuint-se totes les hores de la jornada treballada. Aquelles persones treballadores que les toqui treballar en aquests torns i/o dies percebran l'import per hora de treball efectiu que es detalla a l'Annex 1.

5.- Consideracions comuns d'aquests plusos:

El plusos de dissabte, diumenge, festiu, festiu especial i festiu d'especial consideració són incompatibles entre ells, i per tant només es percebrà un d'ells.

En el supòsit de coincidència entre ells (per exemple un dissabte que coincideixi amb un festiu especial), s'abonarà el de major import (en l'exemple indicat s'abonarà el plus festiu especial).

ARTICLE 42. PLUS NOCTURNITAT

El plus mensual de nocturnitat consistirà en una quantitat fixa que figura a l'Annex 1 del conveni. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries. S'abonarà en la seva totalitat sempre que la persona treballadora desenvolupi en el torn de nit la totalitat de la jornada anual ordinària i al menys 4 de les hores de treball efectiu diàries estiguin incloses en l'interval entre les 22 i les 6 hores. En els casos de jornades inferiors a l'ordinària s'abonarà proporcionalment a la reducció de jornada.

ARTICLE 43. PLUS JORNADA PARTIDA

El complement de jornada partida és un complement que vol retribuir el fet de prestar serveis en horari de matí i tarda amb una interrupció de la jornada d'un mínim de 30 minuts, per dinar, d'acord amb el Decret 56/2012. El temps d'interrupció de jornada per dinar no tindrà, en cap cas, la consideració de treball efectiu.

El seu import figura a la taula retributiva de l'Annex 1.

Durant la jornada intensiva dels períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa, aquest plus es continuarà abonant, com fins ara.

Aquest plus també el percebran les persones treballadores que desenvolupin els models de jornada de l'article 24.3 a), b) i c).

En el cas que, per acord o decisió de l'empresa, s'implantés –de forma temporal o definitiva- un model de jornada intensiva o continuada, les persones treballadores que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest model percebin habitualment aquest plus, el consolidaran en nòmina, com a complement personal, no compensable ni absorbible, mentre es mantingui la prestació de serveis en l'esmentat model.

ARTICLE 44. PAGUES EXTRAORDINÀRIES DE JUNY I DESEMBRE

Les persones treballadores tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran conjuntament amb les nòmines dels mesos de juny i desembre de cada any.

Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà de l'import de la suma del salari base, antiguitat, complement de lloc de treball, nocturnitat, complement específica dedicació, jornada partida, complement de major presència i complement personal de conveni.

Les gratificacions extraordinàries es meritiran semestralment: la de juny de gener a juny i la de Nadal de juliol a desembre i en proporció al temps efectivament treballat. Aquest nou sistema de meritació substitueix íntegrament a qualsevol dels altres establerts en convenis anteriors sense cap dret a indemnització o salari per disfuncions en l'aplicació del nou sistema.

ARTICLE 45. COMPLEMENT DE MAJOR PRESENCIA

El complement de major presència remunera el fet de treballar en un sistema de torns inferior i/o igual a 12 hores diàries i s'aplica exclusivament al personal de les categories de metge/ssa, infermer/a, psicòlegs/gues, TES, tècnics/ques d'Ofici, tècnics/ques auxiliars de coordinació, sense perjudici de l'establert a la Disposició Addicional Quarta. El seu import figura a l'Annex 1. Al personal d'aquestes categories amb jornades inferiors a la jornada màxima ordinària del conveni establerta en l'article 22.1 se li

abonarà en proporció a la jornada efectiva realitzada. El personal de 1.536 hores anuals a torn de 24 hores de treball efectiu percebrà, també, aquest complement en els imports que s'indiquen en l'esmentat annex.

ARTICLE 46. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, ambdues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible. La realització de les hores extraordinàries proposades té caràcter voluntari per a la persona treballadora, llevat de circumstàncies objectives i excepcionals que exigeixin la seva realització.
2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball establerta en aquest conveni amb excepció de l'establert a l'article 22. 2.
3. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici del seu pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.
4. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin, dins els quatre mesos següents a la seva realització. El descans compensatori es farà d'acord amb l'equivalència següent: 1 hora extraordinària es compensarà amb 1 hora 45 minuts de descans en jornada ordinària. La persona treballadora i el/la cap de la seva unitat, de mutu acord, decidiran quan es fa efectiu el descans compensatori. Les persones treballadores dels torns C que no hagin complert encara la totalitat de les jornades no fixades en calendari, no podran fer hores extraordinàries. Tampoc podran realitzar hores extraordinàries les persones en qualsevol de les situacions de reducció de jornada.
5. No obstant això, quan no sigui possible la compensació horària les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament d'acord amb les quantitats que figuren a l'Annex 1 d'aquest conveni que aplica la mateixa proporció que en el punt anterior.

ARTICLE 47. PAGA EXTRAORDINÀRIA D'ASSISTÈNCIA

- 1.- Aquest complement s'estableix per tal d'incentivar l'assistència sense perjudici de la penalització de les faltes que aquests conceptes puguin comportar amb forma de descomptes i sancions, d'acord amb el què s'estableixi reglamentàriament i amb el que preveu el present conveni.
- 2.- El complement s'abonarà amb caràcter anual junt amb la nòmina d'abril, com a paga extraordinària, però es computarà per dotzenes parts, cadascuna de les quals correspondrà a l'assistència d'un mes. L'empresa està facultada per establir els mecanismes de control d'assistència que consideri adients. Els períodes inferiors a l'any es percebran en proporció al temps treballat sempre que superi el límit de tres mesos.
- 3.- L'import de la paga es correspon amb l'import mensual dels conceptes: salari base, complement específica dedicació i antiguitat.
- 4.- Per tenir dret a la percepció d'aquest complement s'haurà de treballar, com a mínim, 90 dies per cada any natural, de forma alterna o continuada.



5.- Per tenir dret a aquesta percepció de la paga d'assistència, la persona treballadora no podrà haver faltat al treball cap dia del mes natural en què hagués d'haver desenvolupat la seva feina. No es consideren absències al treball el gaudiment dels permisos o llicències de l'article 56 del conveni ni les situacions de baixa per accident laboral o malaltia professional o risc durant l'embaràs ni les baixes per malalties comuns fins el cinquè dia, inclòs. En el cas de baixes per malaltia comú que es prolonguin durant més de cinc dies, en cap cas es percebrà l'import del complement que correspongui al mes natural del què es tracti si, en aquest període, s'ha estat de baixa durant més de cinc dies.

6.- En cas de vaga legal únicament es descomptarà l'import de la prima proporcionalment al dia o dies en què s'exerceixi aquest dret.

ARTICLE 48. RETRIBUCIÓ DE LES TUTORIES AL PERSONAL QUE FORMA ELS ALUMNES EN PRÀCTIQUES.

1.- Amb aquest complement es pretén retribuir el personal que desenvolupi les tutories i la formació dels/de les alumnes que realitzin cursos amb període pràctic a l'empresa.

2.- Les persones treballadores interessades en participar en la formació d'aquests/es alumnes ho haurà de sol·licitar a l'empresa que, en la mesura del possible, assignarà homogèniament les tutories entre els sol·licitants.

3.- La realització de les avaluacions s'acreditarà mitjançant una fitxa de control qualitatiu o pel procediment administratiu que l'empresa consideri idoni.

4.- La retribució per aquestes tutories es percebrà únicament si SEM rep un import de l'empresa i/o institució que envia els/les alumnes. Aquesta retribució la percep únicament la persona treballadora de la mateixa categoria de l'alumne tutoritzat. La retribució s'abonarà en un sol import una vegada SEM hagi cobrat de les diverses institucions. El percentatge d'un 50% de la quantitat percebuda per aquests cursos s'abonarà proporcionalment entre els/les tutors/res en funció del nombre de tutories que hagin impartit. El 50% restant s'aplicarà a les despeses de gestió i a formació.

5.- Després de finalitzades les tutories s'expediran les corresponents certificacions acreditatives pels diferents centres formatius

6.- Des del Departament de Formació s'emetràn certificats de tutories per a tots/es els/les integrants de les dotacions que participin en la mateixa, d'acord amb l'avaluació realitzada per l'alumne/a.

7.- La Comissió de Formació vetllarà pel compliment d'aquest article.

SECCIÓ 3: SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL, INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ARTICLE 49. CARRERA PROFESSIONAL

1.- Concepte de Carrera Professional

La Carrera Professional (en endavant, CP) és un sistema d'estímul, reconeixement a l'esforç personal i implicació, promoció i progrés professional per les persones treballadores de SEM en el seu lloc de treball, que reconeix als/a les professionals assistencials sanitàries: la tasca assistencial, formativa, docent i investigadora en el

sistema sanitari, com a elements de millora i progressió assolides al llarg de la vida professional. També reconeix l'aportació personal al resultat, l'adaptació al projecte d'empresa i l'esforç per adaptar-se a un model organitzatiu de l'entitat. Comporta una retribució específica per a l'assoliment dels mèrits i requisits exigits per a cadascun dels nivells definits i en el marc de la missió de l'empresa i en concordança amb els objectius de l'organització.

2. Característiques del sistema de CP.

Els principis bàsics que suporten aquest sistema són el següents:

- **Voluntària:** els/les professionals de l'empresa poden optar lliurement tant a l'accés del sistema de CP com en el canvis de nivell, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.
- **Avaluable:** per tal de garantir la transparència i la seva objectivitat, els aspectes de la CP requereixen un barem d'avaluació quantificable.
- **Revisable:** la CP és un element actiu, i per tant subjecte a canvis.
- **Participativa:** amb la creació del Comitè d'Avaluació de la CP.
- **Remunerada:** amb l'assignació econòmica corresponent per cada nivell i grup professional definit en la CP.
- **Consolidació:** cada 4 anys ordinàriament es revisarà el compliment dels criteris de permanència de totes les persones treballadores per mantenir els nivells assolits. No obstant, el Comitè d'Avaluació podrà revisar, sempre que ho consideri oportú, el compliment dels criteris de qualsevol persona treballadora per mantenir els nivells assolits. Els nivells 1 i 2 són consolidables i no són revisables. En el cas dels nivells 3 i 4, en cas de revisió mai es podrà descendir més d'un nivell cada quatre anys. En cas de descens de nivell el requisit per tornar a assolir el nivell perdut serà, únicament, la consecució dels criteris que van motivar la pèrdua de nivell.

3.- Aplicació de la Carrera Professional

La CP és d'aplicació als grups professionals:

- Metge/ssa
- Infermer/a
- Psicòleg/a

4.- Definició dels nivells de la CP

4.1- Per a Metge/ssa:

Nivell bàsic: és el del/de la professional amb la titulació de Llicenciat/da o Grau en Medicina i Cirurgia que reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional amb la titulació de Llicenciat/a o Grau en Medicina i Cirurgia que acredita tenir un mínim de 4 anys amb la titulació indicada i 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.



[Handwritten signature]

Nivell 2: és el del/de la professional amb la titulació de Llicenciat/da o Grau en Medicina i Cirurgia que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional amb la titulació de Llicenciat/a o Grau en Medicina i Cirurgia que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional amb la titulació de Llicenciat/da o Grau en Medicina i Cirurgia que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

4.2. Per a Infermer/a:

Nivell bàsic: és el del/de la professional amb la titulació de Diplomats/da Universitari/a d'Infermeria o Grau Universitari d'Infermeria que reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional amb la titulació de Diplomats/da Universitari/a d'Infermeria o Grau Universitari d'Infermeria que acredita tenir un mínim de 4 anys amb la titulació indicada i 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 2: és el del/de la professional amb la titulació de Diplomats/da Universitari/a d'Infermeria o Grau Universitari d'Infermeria que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional amb la titulació de Diplomats/da Universitari/a d'Infermeria o Grau Universitari d'Infermeria que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional amb la titulació de Diplomats/da Universitari/a d'Infermeria o Grau Universitari d'Infermeria que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

4.3. Per a Psicòleg/a:

Nivell bàsic: és el del/de la professional amb la titulació de Grau Universitari de Psicologia que reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional amb la titulació de de Grau Universitari de Psicologia que acredita tenir un mínim de 4 anys amb la titulació indicada i 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 2: és el del/de la professional amb la titulació de de Grau Universitari de Psicologia que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional amb la titulació de de Grau Universitari de Psicologia de Grau Universitari de Psicologia que acredita una permanència mínima

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]

de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional amb la titulació de de Grau Universitari de Psicologia que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la Comissió Avaluadora.

5.- Retribució del model de carrera

S'estableix un complement per a cada nivell i grup professional detallat a l'Annex 1. Aquesta retribució està referida a períodes anuals, entesos de gener a desembre.

Aquesta retribució associada a cada nivell de CP està referida a jornada completa, definida en el conveni col·lectiu en el seu article 22. Les jornades anuals inferiors es retribuiran proporcionalment.

6.- Comitè d'Avaluació.

1. Composició.

Es constituirà un Comitè d'Avaluació per cadascun del conjunt dels següents grups professionals:

- Metge/ssa
- Infermer/a
- Psicòleg/a

Cada Comitè d'Avaluació tindrà la següent composició genèrica:

- 3 membres de la Direcció (en la mesura del possible s'intentarà que siguin del mateix Grup Professional a avaluar).
- 1/Una membre de Gestió de Persones.
- 3 persones treballadores del grup professional a avaluar
- 1/Una representant legal de les persones treballadores que formi part del grup professional i designat/da pel Comitè Intercentres.

Les persones que conformaran aquest Comitè d'Avaluació s'adaptaran al grup professional a avaluar i, un cop constituïts els diversos comitès, tindran una vigència igual a la del conveni col·lectiu.

2. Normes generals d'actuació del Comitè d'Avaluació.

Les decisions del Comitè d'Avaluació es prendran per majoria absoluta, requerint al menys 5 vots dels 8 possibles.

El Comitè d'Avaluació es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Cap dels/de les membres podrà participar en la sessió o sessions en què es procedeixi a l'avaluació d'ell/a mateix/a.

Els/Les membres del Comitè d'Avaluació tenen obligació de garantir la confidencialitat de la totalitat de la informació i dades aportades.

El Comitè d'Avaluació determinarà un òrgan estable que tindrà la funció de resoldre, amb caràcter inapel·lable, les reclamacions que es poguessin presentar. La



composició d'aquest òrgan serà de 3 persones, que formen part del Comitè d'Avaluació, i amb la següent representació:

- 1/Una membre de la Direcció
- 1/Una representant legal de les persones treballadores, designat/da pel Comitè Intercentres
- 1/Una membre designat/da pel propi Comitè d'Avaluació

3. Funcions del Comitè d'Avaluació.

Una vegada constituït, el Comitè d'Avaluació és el responsable de:

- Publicar la convocatòria del sistema CP.
- Coordinació de tots els processos administratius de recollida de dades, instruments de valoració, designació dels/de les avaluadors/es quan sigui necessari i tots els extrems que facilitin la tasca d'avaluació (certificacions, títols, etc.).
- Confecció i publicació de la llista provisional del personal admès al procés de CP d'acord amb les bases que la desenvolupen.
- Recollida i resolució de les reclamacions i/o aportacions, en el seu cas, que poguessin derivar-se de la llista provisional d'admesos/es.
- Publicar la llista definitiva d'admesos/es al procés.
- Valoració dels/de les candidats/es, una vegada tingui el Comitè d'Avaluació en el seu poder la totalitat de la documentació requerida.
- Resoldre els dubtes que poguessin sorgir i facultat per a recaptar tota la informació que consideri necessària per al bon funcionament del procés avaluador.
- Publicar la llista resultant del procés d'avaluació per a cadascun dels nivells.
- Comunicació a l'/la interessat/da del resultat.

7.- Accés i terminis del sistema CP.

7.1. Accés al sistema de CP

Podran accedir al sistema de CP els/les professionals de SEM que reuneixin els requisits d'accés següents:

- a) Sol·licitud del/de la professional, confeccionada en model normalitzat.
- b) Currículum normalitzat que presentarà el/la candidat/a.
- c) Documentació acreditativa dels mèrits al·legats.
- d) Qüestionari d'autoavaluació confeccionat pel/per la candidat/a, si s'escau.
- e) Qüestionari d'avaluació del/de la candidat/a confeccionat pel/per la seu/seva comandament.
- f) Qüestionari d'avaluació del/de la candidat/a confeccionat per un/a membre del mateix grup professional que el/la candidat/a, si s'escau. Aquest/a membre serà designat/da pel Comitè d'Avaluació corresponent.

7.2. Terminis del sistema de CP.

La convocatòria per assolir el nivell per la persona treballadora que reuneixi els requisits establerts en aquest conveni serà anual i establirà els terminis de presentació de la documentació que el/la candidat/a ha de lliurar al Comitè d'Avaluació.

La tasca dels diversos Comitès Avaluadors haurà de finalitzar com màxim el dia 30 de setembre de cada any.

ARTICLE 50. SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.

1. Concepte del Sistema d'Incentivació i Desenvolupament Professional (en endavant, SIDP).

La incentivació i desenvolupament professional és un sistema d'estímul, reconeixement a l'esforç personal i implicació, promoció i progrés professional per les persones treballadores de SEM en el seu lloc de treball. Reconeix la tasca en l'àmbit de l'empresa i valora com a elements de millora i progressió assolides al llarg de la vida professional, així com l'aportació personal al resultat, l'adaptació al projecte d'empresa i l'esforç per adaptar-se a un model organitzatiu de l'entitat i que comporta una retribució específica per l'assoliment dels mèrits i requisits exigits per a cadascun dels nivells definits i en el marc de la missió de l'empresa i en concordança amb els objectius de l'organització.

2. Característiques de l'SIDP.

Els principis bàsics que suporten aquest sistema són el següents:

- Voluntària: els/les professionals de l'empresa poden optar lliurement a l'accés de l'SIDP, així com als canvis de nivell, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.
- Avaluable: per tal de garantir la transparència i la seva objectivitat, els aspectes de l'SIDP requereixen un barem d'avaluació quantificable.
- Revisable: l'SIDP és un element actiu, i per tant subjecte a canvis.
- Participativa: amb la creació del Comitè d'Avaluació de l'SIDP.
- Remunerada: amb l'assignació econòmica corresponent per cada nivell i grup professional definit en l'SIDP.
- Consolidació: els nivells 1 i 2 són consolidables. No obstant, el Comitè d'Avaluació podrà revisar, sempre que existeixin situacions excepcionals, el compliment dels criteris de qualsevol persona treballadora per mantenir el nivell 2. En cas de descens de nivell el requisit per tornar a assolir el nivell perdut serà, únicament, la consecució dels criteris que van motivar la pèrdua de nivell.

3. Model de l'SIDP.

3.1. Àmbit personal:

L'SIDP és d'aplicació als/a les professionals que reuneixin els requisits establerts en aquest conveni.

3.2. Estructura del sistema SIDP:

L'SIDP s'estructura en quatre mòduls diferenciats:

- Tècnic Nivell A1
- Tècnic Nivell A2
- TES
- Tècnic/a d'oficis
- Tècnic/a Auxiliar de Coordinació
- Tècnic/a administratiu/va
- Auxiliar administratiu/va i d'oficis

Establint-se diferents nivells per a cada conjunt de grups professionals, amb una denominació específica per a cadascun d'ells.

3.3. Definició dels nivells d'Incentivació i desenvolupament professional de l'SIDP.

- 3.3.1. Per a Tècnics/ques en Emergències Sanitàries (TES):

Nivell bàsic: és el del/de la professional que reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional que acredita tenir un mínim de 3 anys d'experiència en transport sanitari i 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 2: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

- 3.3.2. Per a Tècnic/a Nivell A1 i Tècnic/a Nivell A2

Nivell Bàsic: és el del/de la professional que proveït de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la professió és empleat/da per SEM per exercir-la i que reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional que proveït de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la professió és empleat/da per SEM per exercir-la i que acredita tenir 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 2: és el del/de la professional que proveït de la titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de la professió és empleat/da per SEM per exercir-la i que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

- 3.3.3. Per a Tècnic/a administratiu/va, Auxiliar administratiu/va i d'oficis, Tècnic/a d'oficis i Tècnic/a Auxiliar de Coordinació

Nivell Bàsic: és el del/de la professional d'aquests col·lectius que, proveït/da de la titulació corresponent, reuneix els requisits per accedir a un lloc de treball definit en l'RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: és el del/de la professional d'aquests col·lectius que acredita tenir 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 2: és el del/de la professional d'aquests col·lectius que acredita una permanència mínima de 3 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 3: és el del/de la professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 4: és el del/de la professional amb la titulació que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat/da positivament per la comissió avaluadora.

4.- Retribució de l'SIDP.

S'estableix un complement per a cada nivell i grup professional detallat a l'Annex 1. Aquesta retribució està referida a períodes anuals, entesos de gener a desembre.

Aquesta retribució associada a cada nivell d'SIDP està referida a jornada completa definida en el conveni col·lectiu en el seu article 22.1. Les jornades anuals inferiors es retribuïran proporcionalment.

5.- Comitè d'Avaluació.

5.1. Composició.

Es constituirà un Comitè d'Avaluació per cadascun del conjunt dels següents grups professionals:

- TES

- Tècnic/a Nivell A1
- Tècnic/a Nivell A2
- Tècnic/a administratiu/va
- Auxiliar administratiu/va i d'oficis
- Tècnic/a d'oficis
- Tècnic/a Auxiliar de Coordinació

Cada Comitè d'Avaluació tindrà la següent composició genèrica:

- 3 membres de la Direcció
- 1/Una membre de Persones
- 3 persones treballadores del grup professional a avaluar
- 1/Una representant legal de les persones treballadores, que formi part del grup professional i designat/da pel Comitè Intercentres.

Les persones que conformaran aquest Comitè d'Avaluació s'adaptaran al grup professional a avaluar i, un cop constituïts els diversos comitès, tindran una vigència igual a la del conveni col·lectiu.

5.2. Normes generals d'actuació del Comitè d'Avaluació.

Les decisions del Comitè d'Avaluació es prendran per majoria absoluta, requerint al menys 5 vots dels 8 possibles.

El Comitè d'Avaluació es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Cap dels/de les membres podrà participar en la sessió o sessions en què es procedeixi a l'avaluació d'ell mateix.

Els/Les membres del Comitè d'Avaluació tenen obligació de garantir la confidencialitat de la totalitat de la informació i dades aportades.

El Comitè d'Avaluació determinarà un òrgan estable que tindrà la funció de resoldre, amb caràcter inapel·lable, les reclamacions que es poguessin presentar. La composició d'aquest òrgan serà de 3 persones, que formen part del Comitè d'Avaluació, i amb la següent representació:

- 1/Una membre de la Direcció.
- 1/Una representant legal de les persones treballadores, designat/da pel Comitè Intercentres.
- 1/Una membre designat/da pel propi Comitè d'Avaluació.

5.3. Funcions del Comitè d'Avaluació.

Una vegada constituït, el Comitè d'Avaluació és el responsable de:

- Publicar la convocatòria de l'SIDP.
- Coordinació de tots els processos administratius de recollida de dades, instruments de valoració, designació dels/de les avaluadors/es quan sigui necessari i tots els extrems que facilitin la tasca d'avaluació (certificacions, títols, etc.)
- Confecció i publicació de la llista provisional del personal admes al procés de

l'SIDP d'acord amb les bases que la desenvolupen.

- Recollida i resolució de les reclamacions i/o aportacions, en el seu cas, que poguessin derivar-se de la llista provisional d'admesos.
- Publicar la llista definitiva d'admesos/es al procés.
- Valoració dels/de les candidats/es, una vegada tingui el Comitè d'Avaluació en el seu poder la totalitat de la documentació requerida.
- Resoldre els dubtes que poguessin sorgir i facultat per a recaptar tota la informació que consideri necessària per al bon funcionament del procés avaluador.
- Publicar la llista resultant del procés d'avaluació per a cadascun dels nivells.
- Comunicació a l'/la interessat/da del resultat.

6. Accés i terminis de l'SIDP.

6.1. Accés de l'SIDP.

L'accés a l'SIDP es realitzarà mitjançant la presentació de sol·licitud del/de la professional, confeccionada en model normalitzat.

L'avaluació es realitzarà mitjançant:

- Currículum normalitzat que presentarà el/la candidat/a.
- Documentació acreditativa dels mèrits al·legats.
- Qüestionari d'autoavaluació confeccionat pel/per la candidat/a, si s'escau.
- Qüestionari d'avaluació del/de la candidat/a confeccionat pel/per la seu/seva comandament.
- Qüestionari d'avaluació del/de la candidat/a confeccionat per un/una membre del mateix grup professional que el/la candidata, si s'escau. Aquest/a membre serà designat/da pel Comitè d'Avaluació corresponent.

6.2. Terminis de l'SIDP.

La convocatòria per assolir el nivell per a les persones treballadores que reuneixin els requisits establerts en aquest conveni serà anual i establirà els terminis de presentació de la documentació que el/la candidat/a ha de lliurar al Comitè d'Avaluació.

La tasca dels diversos Comitès Avaluadors haurà de finalitzar com a màxim el dia 30 de setembre de cada any.

ARTICLE 51. REQUISITS COMUNS A CP I SIDP

1.- Els barems i sistemes de consecució de la carrera professional i del nivell d'incentivació, que conformen la CP i l'SIDP són els que es recullen en els documents referenciats en aquest article i les seves actualitzacions:

- a) Carrera professional de Llicenciats/des en Medicina i Cirurgia. Barcelona, juliol 2004.
- b) Carrera professional d'Infermeria. Barcelona, novembre 2003.



- c) Carrera professional Psicòlegs/es (a desenvolupar).
- d) Incentivació i Promoció Professional dels TES, TAC i TO Barcelona, juny 2000.
- e) Desenvolupament professional i incentivació dels Tècnic/ques Nivell 1, juny 2000.
- f) Desenvolupament professional i incentivació dels Tècnics/ques Nivell 2.
- g) SIDP per a Auxiliars Administratius/ves i Tècnics/ques Administratius/ves.

Les comissions de CP i SIDP revisaran els documents existents per adequar-los als acords del present conveni.

2.- La convocatòria per l'accés a la CP i l'SIDP es realitzarà durant el primer trimestre de cada any.

3.- Podran sol·licitar l'accés a la CP i l'SIDP els/les professionals amb contracte indefinit o temporal o acumulació de contractes, amb les condicions següents:

Tindran dret a accedir a la CP i l'SIDP, amb els mateixos requisits d'anys experiència establerts a conveni referenciats als articles 49 i 50 per la resta de persones treballadores, amb l'avaluació del nivell corresponent i la percepció de la compensació econòmica que correspongui al temps de treball, les persones treballadores següents:

- Aquelles amb qualsevol tipus de contracte en vigor de durada igual o superior a 3 mesos a 1 de gener de l'any de la convocatòria.
- En el supòsit de no reunir el requisit anterior, les persones treballadores que hagin acumulat un total de 90 dies contractats a l'any natural anterior a l'obertura de la convocatòria CP/SIDP.

Aquestes persones treballadores mantindran el dret de percepció o permanència, si és el cas, als nivells de CP o SIDP assolits sempre que acreditin un mínim de 90 dies de contracte al darrer any per garantir que, a l'igual de la resta de professionals, s'avalua un període mínim de prestació efectiva de treball.

4.- En relació al reconeixement de CP o SIDP d'altres entitats sanitàries, les persones treballadores referides al punt anterior que provinquin d'una altra entitat sanitària (empresa adjudicatària del transport sanitari inclosa) i prèvia acreditació mitjançant certificat de l'entitat de procedència, tindran la possibilitat de convalidar el seu nivell de CP/SIDP a la propera convocatòria CP/SIDP de SEM.

A efectes d'accedir a aquest reconeixement, la persona treballadora ho haurà de sol·licitar a la comissió d'avaluació establerta al conveni col·lectiu que procedirà a reconèixer i avaluar els mèrits acreditats en funció de les bases establertes per SEM CP/SIDP per la seva categoria/grup professional, sense haver de reunir el requisit de permanència al nivell anterior, inclòs el Nivell Bàsic.

Aquesta avaluació excepcional donarà com a resultat un nivell CP/SIDP que pot arribar, com a màxim, fins el nivell CP/SIDP de procedència. A aquests efectes la persona treballadora haurà d'acreditar un número d'anys d'experiència laboral en la categoria/grup professional igual o superior als anys acumulats totals necessaris per accedir al nivell en qüestió.

Les persones treballadores amb nivell CP/SIDP reconegut a SEM i que a la vegada tinguin nivell de CP/SIDP reconegut en una altra entitat sanitària també tindran dret a la convalidació en els mateixos termes que l'apartat anterior.



L'abonament d'aquest nivell convalidat es farà amb els mateixos terminis i endarreriments de les convocatòries ordinàries de CP/SIDP.

5.- En relació amb el reconeixement de CP o SIDP per promoció interna, la persona treballadora que assoleixi una nova categoria professional, de manera definitiva o temporal, podrà optar, de manera excepcional, a la propera convocatòria immediata de CP/SIDP de la nova categoria professional sense els requisits d'accés ni temps de permanència a nivell anterior optant, directament, a qualsevol nivell que li correspongui per criteris de valoració.

En cas que la persona treballadora hagi assolit aquesta nova categoria de forma temporal, aquest nou nivell es mantindrà, únicament, durant el temps de permanència en la nova categoria retornant al nivell d'origen quan finalitzi el temps de prestació de serveis en la categoria superior.

6.- Pel que fa a la garantia *ad personam*, en cas de promoció interna es garanteix, en còmput global i anual, la no pèrdua salarial mitjançant la creació d'un complement personal, absorbible, compensable i no revaloritzable per concepte igual (CP o SIDP), és a dir, per accés a nivell de CP o SIDP de la nova categoria.

SECCIÓ 4: CONDICIONS GENERALS, RETRIBUCIÓ JORNADES ESPECIALS I CONDICIONS AD PERSONAM

ARTICLE 52. RETRIBUCIÓ DE LES JORNADES INFERIORS A LA JORNADA MÀXIMA ORDINÀRIA

L'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual establerta a l'article 22.1, com a jornada màxima ordinària. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada, llevat que s'estableixi específicament altra cosa en aquest conveni.

ARTICLE 53. RETRIBUCIONS ESPECIALS

Jornades de 1.494 hores en torn 24 hores: el personal que va decidir mantenir-se amb caràcter *ad personam* en la jornada de 1.494 hores de treball efectiu en torn de 24 hores tindrà la retribució que s'especifica a l'Annex 1. A més, percebrà el plus de nocturnitat que correspongui, detallat a l'Annex 1, i la part proporcional de la paga extraordinària d'assistència i puntualitat. La seva estructura retributiva no contemplarà el complement de major presència ni el complement d'específica dedicació. Així mateix, aquest personal, percebrà la totalitat dels imports de cadascun dels nivells de carrera professional.

ARTICLE 54. RETRIBUCIÓ EN VACANCES

La retribució en vacances inclourà: salari base, complement personal d'antiguitat, complements de lloc de treball, complement de comandament i/o responsabilitat, cap de guàrdia i coordinador tècnic, complement de compensació per encàrrec de funcions, complement de major presència, complement de dedicació específica, la nocturnitat, complement personal de conveni, carrera professional o nivell d'incentivació, jornada

Salut

emergències mèdiques



(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

partida, complement específic de CECOS, complement personal regulat de reclassificació de el personal administratiu, i complements *ad personam*.

Els següents complements, d'acord amb el *promig* satisfet, si s'han percebut 6 o més mesos d'entre els 12 mesos de l'any natural (en la mateixa proporció si la prestació de serveis fos inferior): plus diumenges i festius intersetmanals, plus dissabte, retribució de les tutories al personal formador de pràctiques, complement d'atenció continuada, i plus disponibilitat. La retribució de vacances d'aquests complements variables s'abonarà al segon tall de la nòmina de desembre amb independència de la data efectiva de realització de les vacances.

ARTICLE 55. ABONAMENT DE LA NÒMINA

La nòmina s'abonarà abans del dia 29 de cada mes, excepte en el mes de desembre en què s'abonarà abans del dia 23.

(Vertical column of handwritten signatures on the left margin)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)



CAPÍTOL IV - PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

ARTICLE 56. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

1.- Les persones treballadores de SEM podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, previ avís i justificant-lo, en els següents supòsits i de conformitat amb el següent detall:

a) Per matrimoni o unió estable de parella que es constitueixi d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya: 15 dies naturals consecutius. Aquests dies es podran gaudir, a elecció de la persona treballadora, bé amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, bé iniciant-los fins a una setmana abans del fet causant.

b) Per mort de parents fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat: 3 dies naturals si és en el mateix municipi on la persona treballadora tingui el domicili; 4 dies naturals si els fets tenen lloc fora del domicili de la persona treballadora però dintre de la seva província; 5 dies naturals si és fora de la seva província però dintre de Catalunya i 6 dies naturals si els fets tenen lloc fora de Catalunya.

La data d'inici d'aquest permís començarà des del primer dia laborable per la persona treballadora, a partir de la defunció i essent els dies consecutius. Excepcionalment, si els tres dies, malgrat ser laborables per l'afectat/da, són festius a efectes del registre civil, el permís es podrà iniciar en el següent dia laborable posterior a la mort que garanteixi al menys poder fer un dia de gestions administratives al registre.

Si la defunció es produeix mentre la persona treballadora està gaudint d'un altre permís, aquest permís finalitzarà i s'iniciarà, a partir de la defunció i en les condicions descrites, el permís regulat en aquest epígraf.

c) Per accident, malaltia greu o hospitalització (inclosa la domiciliària) de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies si és en el mateix municipi on la persona treballadora tingui el domicili; 4 dies si els fets tenen lloc fora del domicili de la persona treballadora però dintre de la seva província; 5 dies si és fora de la seva província però dintre de Catalunya i 6 dies si els fets tenen lloc fora de Catalunya. Es considera hospitalització també l'estada a urgències de 24 hores o més.

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'una jornada) des de l'inici del fet causant (o nit anterior si treball nocturn) fins al cinquè dia natural, inclòs, següents a l'alta hospitalària.

d) En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització però amb repòs, i en cas de proves diagnòstiques amb repòs, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es tindrà dret a un permís de 2 dies.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització però amb anestèsia general o epidural o CMA s'ampliarà a 3 dies.

En cas que sigui necessari un desplaçament de municipi, el permís en tots els casos, serà de 4 dies, amb les mateixes condicions regulades en aquest epígraf.



Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'una jornada) des de l'inici del fet causant (o nit anterior si treball nocturn) fins al cinquè dia natural, inclòs, següents a l'alta hospitalària.

e) Un dia en cas de cirurgia sense hospitalització ni repòs, prova diagnòstica invasiva sense repòs o estada en urgències inferior a 24 hores de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. L'inici d'aquest permís serà el primer dia laborable per la persona treballadora, o nit anterior en cas de treball nocturn, al fet causant en cas de cirurgia i la jornada del fet causant en cas d'estada en urgències i prova diagnòstica invasiva.

El llistat de proves diagnòstiques serà determinat per la comissió paritària del conveni. Mentre no estigui aprovat el llistat s'acceptarà la definició de "prova diagnòstica invasiva" del col·legi de metges de Barcelona.

f) Fins a un màxim de 16 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 el cas del torn de nit es podrà gaudir d'aquest permís si l'hora d'inici de la visita o la prova és durant les tres primeres hores següents a la finalització de la jornada de treball.

En cas de personal amb torns de 12 o 24 hores podran gaudir fins a un màxim de 24 hores en mòduls de 12 hores.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalsència importants, la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit anual per cobrir aquestes circumstàncies. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies

Per al torn de nit, en cas que aquestes proves diagnòstiques invasives requereixin una preparació o convalsència, la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies, encara que la prova no coincideixi amb la jornada de treball.

g) Per trasllat de domicili, 1 dia en la mateixa localitat; 2 dies si és fora de la localitat però dins dels 20 quilòmetres a partir del domicili ; 3 dies si és dins de la província de residència fora d'aquest límit de 20 quilòmetres i 4 dies fora de la província de residència. Els dies poden no ser consecutius però han d'estar entre els 7 o 14 dies a comptar des del trasllat segons aquest sigui dins o fora de la província.

h) Per concórrer a exàmens acadèmics oficials o professionals. Es concedirà el dia en què aquest es produeixi o la nit anterior, a elecció de la persona treballadora.

Es donarà el mateix tractament per als exàmens de la Junta Permanent de Català i/o el Consorci de Normalització Lingüística.

En cas d'exàmens fora de la província que estiguin vinculats directament a les funcions que es desenvolupen a SEM el permís s'ampliarà a 2 dies.

Les parts signants desenvoluparan el concepte d'examen d'àmbit professional.

i) Un dia per matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. El dia de permís haurà de coincidir amb el dia de l'esdeveniment o celebració. En cas de treball nocturn, el permís es podrà iniciar la nit anterior al fet causant. Aquest permís s'ampliarà a 2 dies en cas de matrimoni fora de la CCAA.

j) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, inclòs el de sufragi i la renovació del permís de conduir, en cas que sigui condició imprescindible per l'execució de la seva professió, durant el temps indispensable per complir-los degudament justificats.

En el cas de citació a un judici sempre que s'actui com a testimoni, jurat o pèrit, la persona treballadora tindrà el dret de sol·licitar la compensació de les hores indispensables per complir amb el seu deure.

En cas de citació per l'autoritat o jurisdicció no laboral competent per prestar declaració sobre un cas relacionat amb la prestació de serveis al SEM es tindrà dret, si el dia de citació no és de prestació de serveis, a la compensació d'una jornada de treball.

2.- Suspensions i permisos del contracte per conciliació de la vida familiar i/o violència de gènere: s'estarà a la regulació dels articles 37 i 48 de l'Estatut dels Treballadors amb les millores indicades en aquest article.

a) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del/de la lactant fins que aquest/a compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora per a la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes. Per les característiques del servei, s'acorda que el període de lactància és pugui acumular a instància de la persona treballadora en jornades de treball a raó d'una hora en el cas de torns de 12 o menys hores i a raó de 2 hores en el cas de torns de 24 hores. Aquests permís podrà ser gaudit indistintament pels dos progenitors de forma individual.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores del SEM exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Les persones treballadores que compactin la lactància podran, en cas de reducció de jornada, gaudir de les mateixes hores de lactància que si estiguessin a jornada completa.

b) Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o quan, per qualsevol causa, aquest hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.



c) Per tal de garantir les necessitats especials dels/de les empleats/empleades públics/ques de les administracions de Catalunya que tenen fills/filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, les persones treballadores de l'empresa en aquesta situació tindran dret a la flexibilitat horària necessària que els/les permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on rebi atenció el/la fill/a discapacitat/da amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, les persones treballadores de l'empresa amb fills/es discapacitats/des gaudiran de dues hores de flexibilitat horària diària. També tindran dret a un permís retribuït pel temps que sigui necessari per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el/la fill/a o bé per acompanyar a aquest/a si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En el supòsit que dues persones generin el mateix dret per un subjecte causant, les dues el podran gaudir.

d) El personal de l'empresa que per raó de guarda legal té cura directa d'un/a infant de menys de sis anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els/les que tenen al seu càrrec directe un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 64%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament. Aquesta millora en la percepció de la retribució és incompatible amb la realització de qualsevol altra tasca retribuïda.

e) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un/a infant, el personal de l'empresa té dret a percebre el 100% de la retribució fins que el/la infant tingui un any com a màxim. Aquesta millora en la percepció de la retribució és incompatible amb la realització de qualsevol altra tasca retribuïda.

Si ambdós/ambdues progenitors/es, persones treballadores de la mateixa empresa, generessin aquest mateix dret pel/per la mateix/a subjecte causant, es garanteix l'exercici simultani del dret a la reducció però només una persona treballadora tindrà dret a percebre el 100% de la retribució en concepte de reducció per guarda legal. En tot cas, quedarà garantit el dret a percebre el 100% de la retribució per reducció per guarda legal si aquestes persones treballadores exerceixen el seu dret a la reducció de manera no simultània.

f) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un/a infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el personal de l'empresa té dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'article 56.2 del conveni. Aquesta millora en la percepció de la retribució és incompatible amb la realització de qualsevol altra tasca retribuïda.

g) Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o 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 amb la disminució proporcional de la retribució, o de la reordenació del temps de treball, o mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables pel SEM.

També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona al SEM.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets contempla l'acord entre la Direcció i les persones treballadores afectades.

Les faltes d'assistència de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les consideracions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

La situació de violència de gènere exercida sobre les persones treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment, es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el/la jutge/ssa dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.

h) La persona treballadora, tant assistencial com d'administració, tindrà dret a acumular els períodes de reducció meritats en una jornada completa i consecutiva a cada període de generació.

3.- Hores recuperables per assumptes propis.

El temps per assumptes propis és un dret recuperable, sense necessitat de justificació, que cal tramitar amb antelació suficient per garantir la cobertura del servei i no es pot acumular als períodes de vacances.

El personal amb horari d'administració podrà disposar d'una borsa de 48 hores recuperables per assumptes propis. Es podran sol·licitar en mòduls d'hores que s'hauran de retornar en mòduls de, com a mínim, 1 hora de treball efectiu dins el mes següent al seu gaudiment. Així mateix, es podran sol·licitar fins a un màxim de 2 jornades complertes de treball que s'hauran de retornar en els dos mesos següents al seu gaudiment com a mínim en mòduls d'una hora de treball efectiu. Caldrà comunicació prèvia al Director de l'àrea respectiva.

Les hores a retornar utilitzades per causes mèdiques degudament justificades queden excloses del topall de 48 hores.

El personal assistencial podrà disposar de 24 hores trimestrals de caràcter recuperable per assumptes propis, no acumulables a vacances. La utilització d'aquestes hores es produirà d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes de 12 hores en els torns assistencials.

Es fa constar que, dins d'aquestes hores la persona treballadora podrà dedicar el temps que precisi per la cura i atenció de les seves mascotes. Si exhaurides aquestes 48h la persona treballadora necessités hores per cura de la mascota (entenenent com a mascota: gats, gossos i fures amb xip i identificades amb la cartilla sanitària que acrediti la pertinença a la persona treballadora) se li concediran fins a 3 dies addicionals a l'any de caràcter recuperable per hospitalització, operació o mort de la mateixa, justificant-ho amb la corresponent factura del veterinari.

ARTICLE 57. EXCEDÈNCIES

L'excedència podrà ser:

1.- Excedència per càrrec públic o sindical: es tracta d'una excedència forçosa que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència i es concedirà, prèvia comunicació escrita a l'empresa, per a la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball i/o per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la que pertanyi la persona treballadora tingui la suficient representativitat legal.

La reincorporació haurà de sol·licitar-se i fer-se efectiva dins del termini de 30 dies naturals següents al cessament en el càrrec públic i/o sindical, podent ser immediata la reincorporació. La no reincorporació en el termini màxim de 30 dies suposa la baixa definitiva de l'empresa. Es pot gaudir sense limitació temporal mentre estigui vigent la designació o elecció i no requereix cap preavís temporal.

Aquesta excedència dona dret a formació dins del Pla de Formació de l'empresa i no és incompatible amb cap altra activitat retribuïda.

2.- Excedència voluntària: preavisant amb 30 dies d'antelació, les persones treballadores amb una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa tenen dret a una excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret només podrà exercitar-se una altra vegada per la persona treballadora si han transcorregut 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència. Es pot fraccionar en períodes mínims de 4 mesos.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent a la reincorporació en les vacants d'igual categoria que haguessin ocupat a l'empresa. Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés o la pròrroga 30 dies abans d'acabar la seva excedència, causarà baixa definitiva i automàtica en SEM.

Aquesta excedència no computa a efectes d'antiguitat, aturant-la i continuant el còmput en el moment de la reincorporació efectiva a l'empresa.

3.- Excedència per cura de familiars: les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència, no superior a 4 anys, per atendre la cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a contar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell/ella mateix/a i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de la persona treballadora i podrà gaudir-se de forma fraccionada i sense cap limitació. No obstant, si dues o més persones treballadores de l'empresa generessin aquest dret per una mateixa persona, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades del seu funcionament.

Quan un/a nou/nova causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici del mateix finalitzarà, si s'escau, el que s'estigués gaudint.

Aquesta excedència no permet desenvolupar cap relació laboral retribuïda simultàniament.

El seguiment de la concessió d'aquesta excedència es realitzarà mitjançant la Comissió Paritària.

C. Excedència especial estudis i formació:

Sol·licitant per escrit amb 30 dies d'antelació, tot el personal tindrà dret a gaudir d'una excedència especial no retribuïda amb reserva del lloc de treball, la durada màxima de la qual serà la de la formació per la què es demana, i es podrà gaudir de forma fraccionada. Durant aquesta suspensió no existirà obligació de cotització a la seguretat social.

Aquesta excedència es pot interrompre o finalitzar amb un preavis de 30 dies. Es podrà tornar a gaudir, sense limitació.

Igualment, aquesta excedència dona dret al còmput d'antiguitat i carrera professional/ sistema d'incentivació, així com a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

Aquesta excedència especial no es pot utilitzar per iniciar o ampliar una relació laboral, nova o ja existent, per a una altra empresa.

El seguiment de la concessió d'aquesta excedència es realitzarà mitjançant la Comissió Paritària.

D. Excedència especial per a l'adquisició de l'experiència laboral prèvia requerida per promocionar a SEM.

Sol·licitant per escrit amb 15 dies d'antelació, tot el personal tindrà dret a gaudir d'aquesta excedència no retribuïda, amb reserva del lloc de treball, la durada màxima de la qual serà el temps requerit com a experiència prèvia. Durant aquesta suspensió no existirà obligació de cotització a la seguretat social.

Aquesta excedència no es pot interrompre i s'ha de finalitzar amb un preavis de 30 dies. Es podrà tornar a gaudir sense limitacions.

Igualment, aquesta excedència dona dret al còmput d'antiguitat i carrera professional/ sistema d'incentivació, així com a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

Aquesta excedència especial no es pot utilitzar per iniciar o ampliar una relació laboral, nova o ja existent, diferent a la requerida per promocionar a SEM, per a una altra empresa.

El seguiment de la concessió d'aquesta excedència es realitzarà mitjançant la Comissió Paritària.

E. Excedència especial per al desenvolupament de tasques professionals a altres entitats públiques.

Sol·licitant per escrit amb 15 dies d'antelació, tot el personal tindrà dret a gaudir d'aquesta excedència no retribuïda, amb reserva del lloc de treball, la durada màxima de la qual serà fins a 36 mesos, no fraccionables. Durant aquesta suspensió no existirà obligació de cotització a la seguretat social.



El període en el qual la persona treballadora romangués en situació d'excedència, d'acord amb l'establert anteriorment, serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, als quals el/la convocarà l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el temps d'excedència tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. No obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

No es pot utilitzar per iniciar o ampliar una relació laboral amb l'excepció que aquesta millori les possibilitats de conciliació familiar.

Aquesta excedència computa a efectes d'antiguitat i dona dret a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

4.- Excedències especials:

A. Excedència especial de caràcter personal:

Sol·licitant per escrit amb 30 dies d'antelació, tot el personal tindrà dret a gaudir d'una excedència especial de caràcter personal, amb reserva del lloc de treball, la durada màxima de la qual serà com a màxim de 24 mesos, fraccionables en períodes mínims de tres mesos. Durant aquesta suspensió no existirà obligació de cotització a la seguretat social.

Aquesta excedència es pot finalitzar amb un preavís de 30 dies. Es podrà tornar a gaudir, amb una carència del mateix període gaudit i com a màxim un any.

Igualment, aquesta excedència dona dret al còmput d'antiguitat i carrera professional/ sistema d'incentivació, així com a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

Aquesta excedència especial no es pot utilitzar per iniciar o ampliar una relació laboral, nova o ja existent, per a una altra empresa.

El seguiment de la concessió d'aquesta excedència es realitzarà mitjançant la Comissió Paritària.

B. Excedència especial ONG o exèrcit:

Sol·licitant per escrit amb 30 dies d'antelació, tret de situacions d'emergència sanitària, tot el personal tindrà dret a gaudir d'una excedència no retribuïda, amb reserva del lloc de treball. La duració d'aquesta excedència serà, com a màxim, de 36 mesos, mentre es mantingui el fet causal. Durant aquesta suspensió no existirà obligació de cotització a la seguretat social.

Aquesta excedència no es fraccionable i finalitzarà amb un preavís de 30 dies. Es podrà tornar a gaudir, sense necessitat de temps mínim entre elles, per diferents fets causals o pel mateix.

Igualment, aquesta excedència dona dret al còmput d'antiguitat i carrera professional/ sistema d'incentivació, així com a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

Aquesta excedència es pot interrompre o finalitzar amb un preavis de 30 dies. Es podrà tornar a gaudir sense limitació.

Igualment, aquesta excedència dona dret al còmput d'antiguitat i carrera professional/ sistema d'incentivació, així com a formació dins del Pla de Formació de l'empresa.

Aquesta excedència especial no es pot utilitzar per iniciar o ampliar una relació laboral, nova o ja existent, per a una altra empresa del sector privat.

El seguiment de la concessió d'aquesta excedència es realitzarà mitjançant la Comissió Paritària.

CAPÍTOL V - FORMACIÓ

ARTICLE 58. FORMACIÓ: NOU MODEL HORES FORMACIÓ I ALTRES ACTIVITATS NO ASSISTENCIALS DIRECTES

1.- El personal de SEM tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millor organització assistencial dels serveis sanitaris i administratius. Amb aquest motiu, l'empresa programarà anualment un pla de formació, interna i externa, per tal de facilitar la formació i promoció professional del seu personal.

2.- L'empresa nomenarà una Comissió Mixta paritària assessora de formació en la qual participarà una persona per sindicat amb presència en el Comitè Intercentres. Les funcions d'aquesta comissió seran, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa, i en concret: fer propostes, avaluar la formació i els criteris aplicats per a la seva distribució entre el personal i tenir coneixement dels ingressos i aportacions que l'empresa obtingui o faci per formació.

3.- Permisos per a la formació: el personal tindrà accés a una formació continuada. Per això, tindrà dret a períodes de formació retribuïda de durada variable, d'acord amb la Direcció de l'empresa, que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis sanitaris i al dret de la qualificació i promoció professional.

El personal que gaudeixi de permisos per formació tindrà l'obligació de mantenir la seva vinculació amb l'empresa pel doble de temps concedit, o en el seu defecte haurà de tornar les quantitats que li van ésser satisfetes durant el període de permís.

4.- Les persones treballadores a jornada completa en torns de 12 i 24 hores tindran dret a 60 hores de formació anuals amb la consideració de jornada efectiva; les persones treballadores amb horari d'administració tindran dret a 48 hores de formació anual. Les jornades parcials gaudiran d'hores de formació proporcionalment en funció de la jornada contractada.

A. Hores de formació: s'entén per formació el conjunt d'accions formatives destinades a millorar la preparació i les competències de les persones treballadores en l'empresa, aconseguint compatibilitzar el seu creixement en coneixements, habilitats i aptituds.

També es consideraran hores de formació les següents activitats laborals assistencials no directes (en endavant, JLND):

- Assistència a *debriefings*.
- Assistència a reunions d'equip.
- Assistència a presentació de nous protocols i projectes de SEM.
- Assistència a Jornades i *Updates* organitzats pel SEM.
- Participació en sessions clíniques del SEM.
- Col·laboració en realització d'*audits*.
- Participació en la creació, l'edició i revisió de documents, en la creació de procediments/protocols, continguts de formació i guies clíniques, en el disseny i realització d'accions de comunicació i de divulgació, en esdeveniments interns o externs, en grups de treball i/o lligats a projectes, en simulacres, pràctiques o estades aprovades per SEM, activitats investigació i recerca i esdeveniments i d'altres activitats que determini l'empresa i/o qualsevol activitat no prevista acordada en la Comissió de Formació i organitzada pel SEM.

B. Hores de formació imprescindible i necessària per poder desenvolupar les funcions del lloc de treball:

El normal desenvolupament, creixement i millora dels serveis que ofereix el SEM requereix formar els/les seus/ves professionals en nous procediments de treball, en noves eines i maquinària, foment del treball en equip, actualitzacions i reacreditacions, vetllar per les bones pràctiques en la comunicació i atenció al ciutadà, així com en el desenvolupament professional i creixement competencial dels/de les professionals.

Aquesta formació necessària i imprescindible es planificarà facilitant al màxim l'accessibilitat i l'assistència per part dels/de les professionals, de manera que es realitzarà també a cada territori i/o *on line*. Si és en format presencial s'organitzaran un mínim de 3 cursos per a cada acció en cada territori, sempre que tinguin un mínim d'inscrits confirmats del 75% de la capacitat de cada curs. Els territoris s'agrupen en:

- 1) Barcelona + Metro Nord+ Metro Sud.
- 2) Tarragona + Terres de l'Ebre.
- 3) Lleida i Alt Pirineu.
- 4) Catalunya Central.
- 5) Girona.

Facilitant així l'assistència dels professionals.

Abans de finalitzar l'any, l'empresa presentarà a la Comissió mixta paritària assessora de formació el pla de formació de l'any següent, convenientment organitzat per itinerari professional i delimitant aquella formació que es consideri imprescindible i necessària per a cada perfil professional. La Comissió de formació verificarà que els continguts formatius proposats s'engloben en els àmbits esmentats i corresponen a cada itinerari professional, així com acordarà els mecanismes per garantir que es porti a terme la formació imprescindible i necessària.

C. En el cas de no poder realitzar la formació o la JLND dins de la jornada laboral dels torns existents, l'empresa compensarà amb temps de descans equivalent a les hores de formació realitzades.

D. En el cas que la persona treballadora tingui la impossibilitat de realitzar la formació dins de l'horari establert per l'empresa, podrà efectuar una proposta de formació fora de l'empresa, sempre que estigui relacionada amb el seu lloc de treball i amb el seu creixement professional dins del SEM, amb la corresponent compensació horària. La Unitat de Formació i el Cap de l'àrea sol·licitant autoritzaran les propostes. Aquelles propostes que no s'ajustin als criteris establerts i no s'autoritzin, es portaran a la Comissió de Formació amb la finalitat de poder-les revisar i establir els criteris que corresponguin.

E. Les activitats formatives no podran ser obligatòries si la persona treballadora té encomanades altres activitats durant aquest temps.

5.- En el supòsit que no s'exhaureixin la totalitat d'hores destinades a formació, la Comissió de formació podrà redistribuir aquest sobrant d'hores atorgant, fins a un màxim de 10 hores més, a altres persones treballadores que ho sol·licitin i que hagin esgotat les 60 o 48 hores indicades.

Salut

emergències mèdiques



[Handwritten signature]

6.- La no assistència sense causa justificada a una acció formativa en la què el/la professional s'hagi inscrit i s'hagi confirmat per ambdues parts amb un mes d'antelació, tindrà la mateixa consideració que una absència no justificada de jornada ordinària.

7.- Si la persona treballadora ha sol·licitat la formació en el temps i forma indicat per l'empresa i aquesta no l'hi ha concedit dins de l'any, tindrà dret a que es consideri com a temps de treball efectiu les hores de formació no realitzades, excepte situació d'emergència sanitària decretada pel Govern.

[Vertical handwritten notes on the left margin, including the word 'Aquest']

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTOL VI - JUBILACIONS

ARTICLE 59. JUBILACIONS

1.- Jubilació parcial. D'acord amb el que disposa la normativa vigent, les persones treballadores que reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes fixats en la llei.

En el cas de la jubilació parcial amb contracte de relleu s'ha de fer aquesta contractació amb una altra persona treballadora, en els termes i amb els requisits assenyalats en la normativa vigent en cada moment.

En el cas d'una jubilació parcial associada a una reducció del 75% de la jornada s'haurà de garantir el compliment de la normativa en matèria de taxa de contractació.

La persona treballadora haurà d'aportar necessàriament, juntament amb la sol·licitud de jubilació parcial:

- Un informe de vida laboral actualitzat emès per la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- Una certificació o informe que acrediti que la persona treballadora reuneix els requisits per accedir a la jubilació parcial emès per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Condicionat a les possibilitats pressupostàries i una ampliació específica i finalista de plantilla, les parts es comprometen a analitzar, en el marc de la Comissió paritària, durant la vigència del conveni, la possibilitat d'un pla de jubilacions per poder presentar a l'aprovació dels organismes legals.

2.- Jubilacions totals per coeficients de reducció: durant la vigència del conveni es constituirà una comissió de treball paritària, integrada pels sindicats signants del conveni, amb l'objectiu d'elaborar i tramitar, davant de l'òrgan legal competent, una sol·licitud de reducció de l'edat de jubilació total de les persones treballadores sanitàries de SEM. L'empresa proporcionarà els mitjans de treball i els recursos necessaris per poder dur a terme la seva missió.



CAPÍTOL VII - DRETS SINDICALS

ARTICLE 60. LLIBERTAT SINDICAL

SEM respecta i garanteix el dret a la lliure sindicació i organització de les persones treballadores afectats per aquest Conveni i a no discriminar, perjudicar o sancionar amb motiu de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat grup o lloc de treball.

ARTICLE 61. GARANTIES I FACULTATS DEL COMITÈ D'EMPRESA.

Els/Les membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals de les persones treballadores, tindran les següents garanties i facultats:

- a) Obertura d'expedient disciplinari contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, cas en què s'ha d'escoltar, a part de l'/la interessat/da, al Comitè d'Empresa.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que concerneixen a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral o social.
- d) Garantia de no ser discriminat/da en la seva promoció econòmic-professional, per raó precisament del desenvolupament de la seva representació.

En el supòsit que sigui necessària la modificació de les condicions de treball, es procurarà la major estabilitat possible dels/de les representants sindicals.

Els canvis de llocs de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores. Es reconeix el dret d'audiència a tots/totes els/les membres del Comitè d'Empresa, que hagin d'ésser traslladats/des per necessitats del servei o raons organitzatives.

En el cas de trasllat d'un/a membre del Comitè dins de la mateixa àrea, s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats realitzats entre dues àrees diferents. L'esmentada garantia s'estendrà a un any després del cessament efectiu com a càrrec sindical.

- e) Disponibilitat de fins a 35 hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense minvar les retribucions, per a l'exercici de les seves funcions de representació. La utilització de les esmentades hores haurà de justificar-se mitjançant el procediment establert a l'efecte.
- f) Acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- g) Tots/Totes els/les membres del Comitè podran assessorar al personal afectat per aquest pacte en aquelles qüestions i peticions de qualsevol tipus que es refereixin a la seva relació laboral amb SEM i als drets i obligacions derivats d'aquesta relació.

ARTICLE 62. ACUMULACIÓ D'HORES SINDICALS

Podran acumular hores sindicals:

1. Els/Les representants sindicals podran acumular hores sindicals sempre que especifiquin els/les que cedeixen i a qui les cedeixen; en aquest cas, als/a les primers/es se'ls minvarà el seu crèdit en el mateix nombre d'hores que les cedides i s'haurà d'establir o comunicar per escrit les cessions amb la màxima antelació possible.
2. El/La president/a i el/la secretari/a del Comitè d'Empresa i un/a representant de cada Organització Sindical, podran acumular fins al total de la seva jornada laboral en les mateixes condicions del paràgraf anterior.

ARTICLE 63. MITJANS MATERIALS

SEM facilitarà al Comitè d'Empresa el local i els mitjans materials necessaris per a l'adient compliment de les seves funcions.

SEM destinarà, per cada secció sindical amb presència al Comitè Intercentres, la quantitat de 300 € en concepte de fons anual per despeses a justificar.

ARTICLE 64. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa, com a òrgan de representació de tot el personal subjecte a aquest Conveni, tindrà, entre d'altres, les següents competències:

- 1.- Rebre informació en aquells afers de personal que afectin al conjunt, a un o diversos col·lectius, i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.
- 2.- Emetre informe amb caràcter previ en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, excepte en el cas que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els supòsits següents:
 - a) Acords plenaris en matèria de personal laboral.
 - b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
 - c) Acords i resolucions que suposin modificació del règim general de prestació del servei.
 - d) Igualment el Comitè d'Empresa podrà emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal laboral que suposi modificació del règim jurídic vigent, en els termes fixats en la normativa vigent.
- 3.- Conèixer els models de contractes laborals i rebre les còpies bàsiques quan existeixi obligació legal.
- 4.- Rebre informació de les bases de les convocatòries de concursos i oposicions, així com el calendari dels exàmens amb l'objecte d'estar presents en tot el procés.
- 5.- Participar en el pla general de formació continuada de SEM.
- 6.- Conèixer, abans de la seva publicació, l'oferta pública de treball anual que realitzi SEM.

SALUT



R
~~_____~~
A
①

7.- Convocar assemblees de caràcter general i sectorial.

Hauran d'èsser requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva celebració a Persones de SEM, amb una antelació de dos dies hàbils, per a la seva autorització.
- b) Indicar en aquest escrit l'hora i el lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

ARTICLE 65. CAPACITAT

El Comitè d'Empresa té la capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

ARTICLE 66. COMITÈ INTERCENTRES

A l'empara del què disposa l'article 63.3 de l'Estatut dels Treballadors s'haurà de constituir el Comitè Intercentres amb representació dels/de les delegats/des de personal i comitès d'empresa dels centres de treball de SEM. Estarà format per un màxim de 13 membres, escollits d'entre tots els òrgans de representació de les persones treballadores de SEM i dels quals s'haurà de designar un president o presidenta. D'aquesta designació se n'haurà de donar comunicació a la Direcció de l'empresa. Les normes de funcionament d'aquest òrgan s'establiran per majoria simple en la primera reunió d'aquest òrgan de representació.

ARTICLE 67. FUNCIONS DEL COMITÈ INTERCENTRES

A més de les establertes en la legislació vigent, li corresponen les funcions de negociació del conveni col·lectiu de l'empresa i la negociació de tots els temes específics previstos en el conveni que afectin exclusivament el personal del seu àmbit de representació. Expressament se li cedeixen les competències negocials de l'article 60 d'aquest Conveni. Aquest personal disposarà de 15 hores addicionals per facilitar la seva tasca.

ARTICLE 68. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1.- La representació dels/de les membres del Comitè d'Empresa dins del Comitè Intercentres i la Comissió Negociadora del conveni s'ajustarà, sempre que sigui possible, a la representativitat que les organitzacions sindicals ostentin dins dels comitès d'empresa.

2.- Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els membres del Comitè Intercentres.

Als efectes, es consideraran hores de negociació les compreses entre l'inici de la sessió de la negociació i la conclusió de la jornada laboral.

ARTICLE 69. OBLIGACIONS SINDICALS

El Comitè Intercentres i els comitès d'empresa, amb independència de la seva obligació

[Vertical handwritten notes on the left margin, including a large signature and other illegible scribbles.]

[Vertical handwritten notes on the right margin, including a large signature and other illegible scribbles.]

[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom right of the page.]

de complir i respectar el pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

- 1.- Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical de les persones treballadores.
- 2.- Guardar silenci professional, individual i col·lectivament, en totes les matèries que se'ls faci saber per part de SEM, amb caràcter confidencial.
- 3.- Notificar a SEM qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.

ARTICLE 70. SECCIONS SINDICALS

SEM reconeix expressament les següents facultats a les seccions sindicals escollides i constituïdes per les persones treballadores:

- 1.- Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball i plantejar-les a SEM i davant el Comitè Intercentres i els comitès d'empresa.
- 2.- Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa i als/a les afiliats/des de la mateixa i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i SEM.
- 3.- Garantia de no ser discriminat/da en la seva promoció econòmic-professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
- 4.- Els drets legals establerts per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i normativa concordant.

ARTICLE 71. QUOTA SINDICAL

Prèvia petició per escrit dels/de les interessats/des, es descomptarà a través de la nòmina la quota de la central sindical o associació professional i s'abonarà directament per SEM a les mateixes.

ARTICLE 72. REPRESENTANTS AMB MANAMENT D'ÀMBIT AUTONÒMIC O SUPERIOR

- 1.- Els/Les representants del personal subjecte a aquest acord que tinguin càrrecs en organitzacions d'àmbit autonòmic o superior podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per tal d'ocupar-se de l'esmentada representació i, en aquest cas, disposaran del temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les que siguin citats oficialment, sense que això els suposi cap pèrdua en la prima d'assistència i compliment d'horari.
- 2.- El/La president/a i el/la secretari/a del Comitè Intercentres tindran la mateixa consideració, a aquests efectes, que l'establerta per a càrrecs nacionals.

ARTICLE 73. ALTRES DRETS SINDICALS

L'empresa es compromet a facilitar als òrgans de representació legal i sindical la



informació necessària, en format adient, perquè puguin desenvolupar la seva acció sindical i de representació de les persones treballadores.

Els/Les representants de les persones treballadores amb presència en el Comitè d'empresa a què es refereix l'article 72 d'aquest conveni, percebran, com a import de la carrera professional o del nivell d'incentivació, l'import mitjà que correspongui a les persones treballadores de la seva categoria en el cas que no sigui possible, per finalització de la seva labor de representació, avaluar les seves tasques professionals.

[Vertical column of handwritten signatures on the left side of the page.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

[Handwritten signature.]

CAPÍTOL VIII - MILLORES SOCIALS

ARTICLE 74. COMPLEMENT PRESTACIÓ PER INCAPACITAT TEMPORAL

L'empresa complementarà fins el 100% del salari real la prestació en els supòsits d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident amb el límit màxim de 18 mesos des de l'inici de l'incapacitat temporal sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors. En ambdós casos, la persona treballadora haurà de tenir reconeguda la prestació per incapacitat temporal per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, que acreditarà mitjançant la presentació dels justificants oficials de baixa o confirmació.

El mateix règim de complement per part de l'empresa s'aplicarà en aquells supòsits en què la persona treballadora afectada s'aculli a la prestació econòmica regulada a l'article 135 de la Llei General de la Seguretat Social.

ARTICLE 75. SUBVENCIÓ CONGRESSOS

Amb la finalitat que les persones treballadores de SEM puguin assistir i participar en congressos relacionats amb la medicina d'emergència, l'empresa subvencionarà, prèvia autorització de la Direcció de la mateixa, el 100% de les despeses d'inscripció del primer signant de la comunicació o ponent. La regulació de la participació i els requisits seran establerts per la Comissió de Formació d'aquest conveni.

ARTICLE 76. INDEMNITZACIÓ PER MORT, INCAPACITAT ABSOLUTA O GRAN INVALIDESA DERIVADES D'ACCIDENT DE TREBALL

El personal afectat pel present conveni tindrà dret a una indemnització a tant alçat de les següents quanties:

- 60.101'21 € en el supòsit de mort derivada d'accident de treball i d'incapacitat permanent absoluta per a tot treball derivada d'accident de treball.
- 210.354'24 € en el supòsit de gran invalidesa derivada d'accident de treball.

ARTICLE 77. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

L'empresa i les seves persones treballadores resten assegurades per qualsevol responsabilitat civil professional mitjançant la pòlissa d'assegurança subscrita pel Servei Català de la Salut, com a empresa pública dependent d'aquest.

L'objecte és cobrir la responsabilitat civil de totes les persones treballadores vinculades pel present Conveni derivada de la realització de qualsevol actuació que aquestes persones treballadores duguin a terme en relació amb les funcions per les què han estat contractades, ja sigui dins o fora del centre de treball.

Aquesta pòlissa cobreix reclamacions fins a un màxim de 900.000 € per sinistre, així com l'assistència jurídica necessària.

Així mateix, l'empresa garanteix la percepció de la totalitat del salari que s'estigui percebent en el moment de la retirada del permís de conduir, de produir-se, i un lloc de

treball adequat en l'empresa sempre que la pèrdua del permís sigui per haver perdut en actes de servei la meitat o més punts dels legalment preceptius.

ARTICLE 78. VESTUARI I DISTINTIUS

Durant la vigència d'aquest conveni, i tenint en compte cadascuna de les circumstàncies específiques, l'empresa subministrarà l'uniforme que ella mateixa determinarà, així com el calçat professional, a tot el personal que l'empresa consideri que ha d'estar uniformat i el substituirà en funció del seu deteriorament garantint la substitució amb una periodicitat adequada. La persona treballadora està obligada a utilitzar adequadament aquest material i a conservar-lo en les millors condicions d'ús.

L'uniforme i els sistemes d'identificació per a cada lloc de treball el determinarà l'empresa, posant-lo en coneixement dels/de les seus/ves empleats/des, i els podrà canviar en funció dels criteris establerts per la pròpia empresa.

ARTICLE 79. AJUT MANUTENCIÓ

El personal de l'empresa, quan realitzi el seu treball amb interrupció de la jornada, percebrà un ajut per manutenció de 10,93 euros preu any 2022. Aquest ajut es percebrà mitjançant targeta restaurant. L'import s'actualitzarà cada any d'acord amb els increments d'aplicació a les taules retributives.

De conformitat amb la normativa pressupostària vigent, així com la sentència núm. 44/2014, de 6 de novembre de 2014, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, en les actuacions 38/2014, atès que no es poden articular mesures d'ajuts socials, pla de pensions i ajuts per a menjar, queda sense aplicació aquest article fins que la normativa estatal i/o autonòmica ho permeti. En el moment en què cessi la suspensió fixada per les lleis pressupostàries es recuperaran automàticament aquests beneficis socials.

El personal sanitari rebrà 2 ajuts per cada jornada de treball per manutenció, sempre que es tracti de jornades de 24 hores. El personal de 12 hores de dia o torn de nit, percebrà una única ajuda per jornada.

Si una persona treballadora es convocada a fer formació té dret a l'ajut per manutenció si en aquest dia li hagués correspost treballar d'acord al seu calendari.

ARTICLE 80. BESTRETES

Les persones treballadores de SEM tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat. Aquestes bestretes es descomptaran en el moment de percebre la persona treballadora la retribució a compte de la qual s'ha concedit la bestreta.

ARTICLE 81. GARANTIES EN CAS DE DETENCIÓ

La persona treballadora que per qualsevol motiu sigui detingut i sotmès a processament, si fos alliberat per sobreseïment de la causa o absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

ARTICLE 82. FONS SOCIAL DE CULTURA I ESPORTS

Per tal d'estudiar la viabilitat de subvencionar activitats esportives i culturals, s'estructurarà una comissió mixta que confeccioni les propostes i, en el seu cas, el posterior seguiment. Per a l'any 2023 es destina un fons de 583,66 €.(actualitzar import any 2022)

De conformitat amb la normativa pressupostària vigent, així com la sentència núm. 44/2014, de 6 de novembre de 2014, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, en les actuacions 38/2014, atès que no es poden articular mesures d'ajuts socials, pla de pensions i ajuts per a menjar, queda sense aplicació aquest article fins que la normativa estatal i/o autonòmica ho permeti. En el moment en què cessi la suspensió fixada per les lleis pressupostàries es recuperaran automàticament aquests beneficis socials.

ARTICLE 83. DOCUMENT ACREDITATIU

SEM proveirà a tot el personal subjecte al present conveni del document acreditatiu d'empleat/da de l'empresa.

ARTICLE 84. PREMIS DE VINCULACIÓ

S'estableixen els premis especials de vinculació per la prestació de serveis efectius a l'empresa, que s'atorgaran a petició de la persona treballadora per una sola vegada i que són els següents:

- 25 anys de serveis: un mes de vacances.
- 30 anys de serveis: una setmana de vacances i el 20% de l'import d'una paga extraordinària.
- 35 anys de serveis: una setmana de vacances i el 40% de l'import d'una paga extraordinària.

La persona treballadora, a la seva elecció, podrà substituir aquest descans per la retribució equivalent.

ARTICLE 85. SUBVENCIÓ PER FILLS/ES MINUSVÀLIDS/ES

Es complementarà la quantitat percebuda a través de la Seguretat Social en concepte de fills/es disminuïts/des físics/ques o psíquics/ques, sempre que aquella sigui inferior a la quantitat actualment assignada de 239,64 €/mes.

Aquest benefici es farà extensiu als perceptors de pensió de viduïtat o orfanat, sempre que es mantinguin les circumstàncies que el motivin.

De conformitat amb la normativa pressupostària vigent, així com la sentència núm. 44/2014, de 6 de novembre de 2014, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, en les actuacions 38/2014, atès que no es poden articular mesures d'ajuts socials, pla de pensions i ajuts per a menjar, queda sense aplicació aquest article fins que la normativa estatal i/o autonòmica ho permeti. En el moment en què cessi la suspensió fixada per les lleis pressupostàries es recuperaran automàticament aquests beneficis socials.



ARTICLE 86. AJUT PER FILLS/ES MENORS DE 8 ANYS

SEM abonarà a les persones treballadores amb fills/es menors de 8 anys, una ajuda econòmica per la utilització de guarderies infantils o escolarització. Per a l'any 2023 la quantia serà la següent:

- Mensual: 72,54 € i fins un màxim anual de: 797,94 €

Per a la concessió de l'esmentada ajuda el sol·licitant ha de reunir els següents requisits:

- a) Que es trobi en situació d'actiu.
- b) Que el/la cònjuge o parella estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- c) Que els/les fills/es estiguin a càrrec del sol·licitant.
- d) Que acreditin documentalment que efectivament utilitzen una guarderia infantil o està escolaritzat.
- e) Que presentin sol·licitud per escrit i degudament complimentada en l'oficina del centre en què presten els seus serveis.

Aquest ajut s'abonarà a partir del primer mes següent a la seva concessió. Així mateix, el/la percepció de l'ajuda haurà de presentar, per una vegada, justificació acreditativa en l'Administració del centre, del pagament efectuat i, si no ho fa, no s'abonarà l'ajut.

SEM podrà comprovar i exigir a la persona treballadora que acrediti que continua reunint els requisits que varen motivar la concessió de l'ajut.

Quan es comprovi que no s'utilitza la guarderia o la persona treballadora deixi de reunir els requisits assenyalats amb anterioritat, SEM podrà descomptar automàticament les quantitats indegudament abonades en la nòmina de la persona treballadora.

Aquest ajut s'abonarà fins a un màxim d'11 mensualitats per any.

Així mateix s'abonarà una ajuda de fins a 217,12 euros/any per cada fill/a de les persones treballadores afectades per aquest conveni per al pagament dels llibres i/o material escolar sempre que els/les fills/es estiguin cursant estudis obligatoris (incloent-hi ESO). S'haurà de justificar la percepció de l'ajut amb la presentació posterior de la factura dels llibres.

De conformitat amb la normativa pressupostària vigent, així com la sentència núm. 44/2014, de 6 de novembre de 2014, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, en les actuacions 38/2014, atès que no es poden articular mesures d'ajuts socials, pla de pensions i ajuts per a menjar, queda sense aplicació aquest article fins que la normativa estatal i/o autonòmica ho permeti. En el moment en què cessi la suspensió fixada per les lleis pressupostàries es recuperaran automàticament aquests beneficis socials.

ARTICLE 87. INVALIDESA TOTAL PER A LA PROFESSIONI HABITUAL

L'empresa assumeix l'obligació de, a la seva elecció, reubicar o indemnitzar amb 20 dies per any treballat, amb un màxim de 12 meses, al personal que pateixi una invalidesa

total per a la professió habitual.

ARTICLE 88. REDUCCIONS DE JORNADA

1. A les persones treballadores majors de 45 anys amb jornada completa se'ls podrà autoritzar una reducció fins al 20 % de la jornada, amb l'oportuna reducció proporcional de les retribucions, sempre que l'empresa tingui un substitut per a la cobertura de tot el temps de reducció en aquells llocs en què sigui imprescindible aquesta cobertura pel correcte funcionament del servei.

2. Reducció per interès particular: el personal té dret, per interès particular, a una reducció de jornada de treball, amb caràcter general, amb un percentatge fins al 50%, sempre que no perjudiqui al desenvolupament normal i la qualitat del servei. Els percentatges de reducció de jornada diferent del general es determinaran per lliure acord entre l'empresa i la persona que ho sol·liciti. A la sol·licitud, el personal determinarà la forma en què desitja que li sigui aplicada la reducció sobre el seu horari. La reducció de jornada comportarà la reducció proporcional del salari i d'aquells complements proporcionals a la jornada. La sol·licitud d'aquesta reducció haurà de realitzar-se al menys amb un mes d'antelació a l'inici de la mateixa. El seguiment de la concessió d'aquesta reducció es realitzarà en la Comissió Paritària del conveni.

CAPÍTOL IX - SALUT LABORAL

ARTICLE 89. COMITÈ DE SALUT LABORAL

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

Cadascuna de les parts designarà fins a 9 membres entre els membres dels comitès d'empresa o persones treballadores de l'empresa.

Els/Les delegats/des de prevenció disposaran del crèdit horari que estableixi en cada moment la legislació aplicable.

El Comitè de Seguretat i Salut aprovarà les seves pròpies normes de funcionament, es reunirà trimestralment i sempre que ho demani alguna de les representacions del mateix. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral en el treball té com a objectiu el desenvolupament en SEM de la normativa legal en aquesta matèria i, especialment, el perfeccionament professional de les condicions d'higiene i benestar, així com la prevenció d'accidents i malalties professionals en el desenvolupament del treball.

ARTICLE 90. REVISIONS MÈDIQUES

El personal subjecte a aquest conveni serà sotmès a reconeixement mèdic d'acord amb la normativa vigent i sempre amb caràcter voluntari.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral estudiarà les prioritats i definirà la periodicitat de les revisions en funció de la perillositat, toxicitat, risc de contagi en el lloc de treball. Es proveirà amb la informació necessària per al seguiment i procediment d'aquestes revisions.

Així mateix, les persones treballadores podran sol·licitar aquelles vacunes habituals que siguin precises en funció dels riscos degut a la pràctica assistencial. Aquestes seran subministrades de forma gratuïta.

ARTICLE 91. REUBICACIÓ DEL PERSONAL

Quan es comprovi, sota control del Servei de Prevenció de Riscos Laborals o per declaració de no apte per la Mutua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar a una determinada persona treballadora, aquesta podrà ésser traslladada a un altre lloc de treball de la seva categoria, sempre que hi hagi una vacant i prèvia petició de l'/la interessat/da.

A petició de la persona treballadora que hagi complert més de 55 anys i que presti serveis en unitats assistencials d'emergències al carrer, i sempre que existeixi una vacant adient una vegada resolt el concurs de trasllat corresponent, aquesta persona podrà ésser traslladada a un altre lloc de treball de l'empresa que no impliqui càrregues físiques o psíquiques de treball al carrer.

ARTICLE 92. RISC DURANT L'EMBARÀS

Quan les persones treballadores en període de gestació sol·licitin un canvi de lloc de



treball per motius preventius, l'empresa els oferirà aquesta alternativa sempre que això sigui possible. Davant la impossibilitat per part de l'empresa de procedir al canvi, la persona treballadora podrà acollir-se a la prestació econòmica regulada a l'article 135 de la Llei General de la Seguretat Social, la durada de la qual no podrà ser superior al període de gestació.

La suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la persona treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

re



CAPÍTOL X - NORMATIVA DISCIPLINÀRIA

ARTICLE 93. INCOMPATIBILITAT I NO CONCORRÈNCIA

Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest conveni les normes sobre incompatibilitats contingudes en la normativa legal vigent en cada moment aplicada per la Generalitat de Catalunya.

Les persones treballadores de SEM no podran desenvolupar tasques de forma particular o per un altre empresari quan aquestes siguin concurrents amb l'objecte social de SEM i puguin interferir amb l'activitat d'aquesta.

ARTICLE 94. PRINCIPIS GENERALS

SEM ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la dignitat del servei públic.

El règim de faltes i sancions del personal de SEM es regirà pels principis generals següents:

- a) S'entén per falta laboral tota acció o omissió que suposi la transgressió dels deures bàsics a què resten subjectes totes les persones treballadores de SEM.
- b) Es considerarà objecte de sanció tota actuació que suposi l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- c) Les faltes es classificaran atenent la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus.
- d) En l'aplicació de les sancions es tindrà en compte i es valoraran les circumstàncies personals de la persona treballadora, transcendència del dany produït o causat i el grau de reiteració o reincidència.
- e) El compliment de les sancions, quan coincideixi amb la data de gaudiment de les vacances, podrà ser posposat per a després de l'esmentat període de vacances.
- f) No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o altra minoració dels drets al descans de la persona treballadora o multa d'haver.
- g) L'acció o omissió que pugui ser constitutiva d'un delicte tipificat en l'ordre penal hauran de ser posades en coneixement del Ministeri Fiscal.

ARTICLE 95. GRADUACIÓ DE LES FALTES

Les faltes comeses per les persones treballadores estaran classificades com a lleus, greus i molt greus.

1.- Són faltes lleus:

- a) Tres faltes de puntualitat, dins del mateix mes, sense causa justificada.

- b) La no tramitació del comunicat de baixa per malaltia en el termini de 3 dies hàbils, si no es comprova la impossibilitat de fer-ho.
- c) La incorrecció amb el públic o companys/es de treball, qualsevol que sigui la seva posició dins l'estructura de SEM.
- d) La negligència de la persona treballadora en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- e) Permetre l'estada de personal aliè a SEM o bé de personal de SEM que no estigui degudament autoritzat, a les instal·lacions de l'empresa.

2.- Són faltes greus:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels/de les companys/es.
- b) L'incompliment de les ordres i les instruccions dels/de les superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física de la persona treballadora o de les altres persones treballadores.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies al mes.
- g) L'abandó del treball sense causa justificada dintre de la jornada laboral.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres persones treballadores en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- k) L'exercici d'activitats professionals remunerades, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- l) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- m) La reincidència en una falta lleu no prescrita encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- n) La realització d'activitats no relacionades directament amb el servei en el decurs de la jornada de treball.
- o) La manca de comunicació per part dels/de les responsables de grup de les



incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.

- p) La manca del degut silenci pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del lloc de treball i que tinguin caràcter confidencial.
- q) La no comunicació amb l'antelació suficient de la falta al treball per causa justificada, si no es demostra la impossibilitat de fer-ho.
- r) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causés un perjudici greu al servei.
- s) L'incompliment d'allò que ordena un/a superior dintre de les seves atribucions, sempre que no repercuteixi greument en el servei.
- t) No portar l'adequada uniformitat, excepte per causa justificada.
- u) Fumar durant els serveis en els vehicles i en els llocs expressament prohibits.
- v) La negativa injustificada a prestar serveis excepcionals en els casos de força major i d'imperiosa necessitat que així ho requereixin.
- w) L'ús per qüestions particulars dels mitjans informàtics, telefònics i/o noves tecnologies que l'empresa hagués posat a la seva disposició per desenvolupar la feina.
- x) Les agressions físiques als/a les companys/es.

3.- Són faltes molt greus:

- a) La reincidència en faltes greus no prescrites encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- b) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o de 20 en 1 any.
- c) Més de 2 faltes injustificades al treball en el període d'1 mes ó més de 10 en el període d'1 any.
- d) La reincidència en la desobediència a les ordres d'un/a superior dins de les atribucions del seu càrrec i deontologia professional.
- e) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents del servei.
- f) La disminució voluntària i continuada del rendiment exigible en el treball.
- g) La toxicomania habitual si repercuteix negativament en el treball.
- h) L'encobriment, per part dels/de les responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures o absència del treball de les persones treballadores al seu càrrec.
- i) La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en les gestions encomanades.

- j) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o convicció, discapacitat, edat o orientació sexual, a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.
- k) Les agressions físiques greus als/a les companys/es.
- l) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- m) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats.
- n) L'assetjament sexual, psicològic i moral.
- o) La reiteració, per segona vegada, en l'ús per a qüestions particulars dels mitjans informàtics, telefònics i/o noves tecnologies que l'empresa hagués posat a la seva disposició per desenvolupar la feina.
- p) Conduir un vehicle, durant el període de treball, sota la influència de l'alcohol i/o altres substàncies que puguin disminuir la seva atenció.
- q) Conduir un vehicle sense el permís de conducció habilitant.

ARTICLE 96. SANCIONS

La facultat d'imposar les sancions correspon a SEM mitjançant una comunicació escrita a la persona treballadora, en la qual hi consti la data i els fets que la motiven. De les sancions que suposin suspensió de feina i sou o acomiadament s'informarà als representants de les persones treballadores.

Les sancions seran les que s'indiquen a continuació:

1.- Per falta lleu:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de feina i sou d'1 a 7 dies.

2.- Per falta greu:

- a) Suspensió de feina i sou de 8 a 15 dies.

3.- Per falta molt greu:

- a) Suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies.
- b) Acomiadament.

ARTICLE 97. EXPEDIENT DISCIPLINARI

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà la tramitació prèvia d'expedient contradictori, la iniciació del qual es comunicarà a l'/la interessat/da, al qual se li donarà audiència en el termini de 3 dies hàbils a partir de l'esmentada comunicació, perquè contesti, al·legant el què cregui convenient.

Aitrament, la comunicació a l'/la interessat/da es farà per escrit i haurà de fer constar el fet o fets que han motivat la sanció imposada i la seva classe.

L'empresa podrà atorgar a la persona treballadora objecte de l'expedient contradictori un permís retribuït mentre duri la tramitació del mateix.



ARTICLE 98. PRESCRIPCIÓ

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a comptar des de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

ARTICLE 99. DENÚNCIA PER FALTES CONTRA LA PRÒPIA PERSONA TREBALLADORA

Tota persona treballadora podrà manifestar per escrit, per sí mateix o a través de la representació social, dels actes que suposin una falta de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'empresa, mitjançant el departament de Gestió de Persones, obrirà l'oportuna informació i instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

ARTICLE 100. ACOMIADAMENTS

En cas de declaració judicial d'acomiadament improcedent, l'empresa valorarà, abans d'optar entre la readmissió o l'abonament de la indemnització corresponent, les circumstàncies que concorren en el cas concret abans de prendre la decisió final.

CAPÍTOL XI – PLA D'IGUALTAT

ARTICLE 101. PLA D'IGUALTAT

1. En consonància amb la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, el SEM es compromet a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptarà mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure mesures concretes per tal d'evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2. El Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes del SEM, haurà d'adaptar-se a les regulacions legals de la legislació vigent en cada moment i en concret ara, a la nova regulació del Reial Decret 901/2020 i el Reial Decret 902/2020 del 13 d'octubre. En aquest sentit, l'elaboració dels plans d'igualtat seran negociats amb la representació legal de les persones treballadores. Cada cop que s'hagi de negociar un nou pla d'igualtat es constituirà un grup de treball ad hoc (Comissió del Pla d'Igualtat) i paritari entre ambdues parts per a la seva elaboració.

3. La Comissió del Pla d'Igualtat del SEM també tindrà la funció de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes, i les seves conclusions i/o propostes seran ratificades o no per la Comissió negociadora del Conveni.

CAPÍTOL XII - DISPOSICIONS TRANSITÒRIES, ADDITIONALS I FINALS.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA: CATEGORIA DE CAP CLÍNIC

És una categoria a extingir que es manté a efectes a les tres persones que, proveïts de la titulació corresponent de llicenciat de medicina amb especialitat via MIR i amb capacitat legal per a l'exercici de la professió, van accedir per concurs oposició a SEM per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, les tasques pròpies del comandament assistencial d'emergències i/o CECOS i/o atenció continuada. Aquests llocs de treball tenen funcions de comandament sobre un àrea assistencial.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Respectant la reconeguda "autonomia de gestió" i en tot cas el principi de disponibilitat pressupostària, econòmica i financera, així com l'objectiu de garantir l'estabilitat de l'empresa, les parts es comprometen a negociar la millora de les condicions laborals contingudes en aquest conveni en el cas de modificació de les mesures d'ajustament que per al sector públic té aprovades l'administració estatal i/o autonòmica.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

L'empresa es compromet a convocar el Comitè Intercentres per tal d'analitzar i pactar possibles criteris de reubicació del personal en cas que SEM finalitzés una línia d'activitat sense traspàs a una entitat o servei públic.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

S'estableix la creació de les següents comissions paritàries en el termini de tres mesos des de la signatura del conveni:

- a) Comissió de treball per analitzar la possibilitat del reconeixement de la penalitat i perillositat d'alguns llocs de treball amb la finalitat, entre d'altres, d'establir coeficients de reducció per a l'edat de jubilació total.
- b) Comissió per desenvolupar el Nivell 5 de CP i SIDP.

Aquestes comissions estaran formades per l'empresa i pels sindicats signants del conveni. Ambdues parts establiran el funcionament de cadascuna d'aquestes comissions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA: EFECTES ECONÒMICS

Els efectes econòmics d'aquest conveni són els següents:

1.- Amb efectes de l'1 de gener de 2022 entren en vigor:

- a) Els imports corresponents als preus de triennis, complement de lloc de treball per metges, i carrera professional/SIDP.
- b) La revisió del model retributiu del personal a torn de 24 hores en jornada anual

de 1.536.

c) El complement de diferencia de nivell (professionals amb complement de article 37).

2.- Amb efectes de l'1 d'octubre de 2022 entren en vigor:

a) Els nous imports corresponents al plus dissabte.

b) Els nous imports de l'ajut mantenció

3.- Amb efectes de l'1 de novembre de 2022 entren en vigor els nous imports del plus de disponibilitat.

L'empresa procedirà a regularitzar tots els imports del conveni en la nòmina de novembre i regularitzarà els endarreriments abans de 3 mesos (nòmina de gener 2023)

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest conveni substitueix en la seva totalitat a qualsevol regulació convencional, acord o pacte d'empresa anterior, que queden sense efecte des de l'entrada en vigor del conveni, tret dels pactes i acords que interpreten, desenvolupen o regulen matèries prèviament regulades al conveni anterior.



h

[Handwritten signatures and scribbles]

[Handwritten signature]

ANNEXOS

ANNEX 1 – TAULES RETRIBUTIVES

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

GRUP	DENOMINACIÓ	SALARI BASE	COMPLEMENT MAJOR PRESENCIA	COMPLEMENT ESPECÍFICA DEDICACIÓ	COMPLEMENT LLOC DE TREBALL	TOTAL MENSUAL	COMPLEMENT ANTIGUITAT (TRIENNIS)	PLUS NOCTURNITAT	PLUS JORNADA PARTIDA
	Nombre de paquets	15	14	15	14		15	14	14
A	A.1.1 Metge/ssa	2.656,83	245,36	258,77	171,38	3.332,34	55,89	366,82	98,47
	A.1.2 Tècnic nivell A1	2.656,83	0,00	258,77	0,00	2.915,60	55,89	366,82	98,47
	A.2.1 Infermer/a	1.890,71	181,88	258,77	171,38	2.502,74	55,89	323,32	98,47
	A.2.2 Psicòleg/a	1.890,71	181,88	258,77	171,38	2.502,74	55,89	323,32	98,47
A.2.3 Tècnic Nivell A2	1.890,71	0,00	258,77	15,08	2.164,56	55,89	323,32	98,47	
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	1.541,15	0,00	198,04	83,24	1.822,43	44,71	195,06	98,47
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	1.541,15	134,84	198,04	152,35	2.026,38	44,71	195,06	98,47
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	1.541,15	134,84	198,04	83,24	1.957,27	44,71	195,06	98,47
	B.2.3 Tècnic/a d'oficis	1.541,15	134,84	198,04	83,24	1.957,27	44,71	195,06	98,47
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	1.422,43	0,00	198,04	83,24	1.703,71	35,15	195,06	98,47

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

RETRIBUTIÓ SEGONS ARTICLE 53 DEL TEXT DEL CONVENI

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	SALARI BASE	COMPLEMENT MAJOR PRESENCIA	COMPLEMENT ESPECÍFICA DEDICACIÓ	COMPLEMENT LLOC DE TREBALL	TOTAL MENSUAL	COMPLEMENT PERSONAL CONVENI	PLUS NOCTURNITAT
	Nombre de paquets	15	14	15	14		14	14
A	A.1.1 Metge/ssa	2.656,83	245,36	258,77	171,38	3.332,34		366,82
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	2.656,83	245,36	258,77	154,57	3.315,53		131,89
	Opció 1494 h/any en jornades 24 h	2.468,47	0,00	0,00	150,35	2.618,82	0,00	128,28
A	A.2.1 Infermer/a	1.890,71	181,88	258,77	171,38	2.502,74		323,32
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	1.890,71	181,88	258,77	163,41	2.494,77		112,11
	Opció 1494 h/any en jornades 24 h	1.756,67	0,00	0,00	159,23	1.915,90	0,00	109,04
B	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	1.541,15	134,84	198,04	152,35	2.026,38		195,06
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	1.541,15	134,84	198,04	143,85	2.017,88	0,00	68,27

TAULA RETRIBUTIVA ANUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

€

GRUP	DENOMINACIÓ	SALARI BASE	COMPLEMENT MAJOR PRESENCIA	COMPLEMENT ESPECÍFICA DEDICACIÓ	COMPLEMENT LLOC DE TREBALL	TOTAL ANUAL	COMPLEMENT ANTIGUITAT (TRIENNIS)	PLUS NOCTURNITAT	PLUS JORNADA PARTIDA
	Nombre de paquets	15	14	15	14		15	14	14
A	A.1.1 Metge/ssa	39.852,45	3.435,04	3.881,55	2.399,32	49.568,36	838,35	5.135,48	1.378,58
	A.1.2 Tècnic nivell A1	39.852,45	0,00	3.881,55	0,00	43.734,00	838,35	5.135,48	1.378,58
	A.2.1 Infermer/a	28.360,65	2.546,32	3.881,55	2.399,32	37.187,84	838,35	4.526,48	1.378,58
	A.2.2 Psicòleg/a	28.360,65	2.546,32	3.881,55	2.399,32	37.187,84	838,35	4.526,48	1.378,58
A.2.3 Tècnic Nivell A2	28.360,65	0,00	3.881,55	211,12	32.453,32	838,35	4.526,48	1.378,58	
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	23.117,25	0,00	2.970,60	1.165,36	27.253,21	670,65	2.730,84	1.378,58
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	23.117,25	1.887,76	2.970,60	2.132,90	30.108,51	670,65	2.730,84	1.378,58
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	23.117,25	1.887,76	2.970,60	1.165,36	29.141,97	670,65	2.730,84	1.378,58
	B.2.3 Tècnic/a d'oficis	23.117,25	1.887,76	2.970,60	1.165,36	29.141,97	670,65	2.730,84	1.378,58
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	21.336,45	0,00	2.970,60	1.165,36	25.472,41	527,25	2.730,84	1.378,58

TAULA RETRIBUTIVA ANUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

RETRIBUTIÓ SEGONS ARTICLE 53 DEL TEXT DEL CONVENI

GRUP PROFESSIONAL	DEVOINACIÓ	SALARY BASE	COMPLEMENT MAJOR PRESENCIA	COMPLEMENT ESPECÍFICA DEDICACIÓ	COMPLEMENT LLOC DE TREBALL	TOTAL ANUAL	COMPLEMENT PERSONAL CONVENT	PLUS NOCTURNITAT
	Nombre de paquets	15	14	15	14		14	14
A	A.1.1 Metge/ssa	39.852,45	3.435,04	3.881,55	2.399,32	49.568,36		5.135,48
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	39.852,45	3.435,04	3.881,55	2.164,02	49.333,06		1.846,46
	Opció 1494 h/any en jornades 24 h.	37.027,09	0,00	0,00	2.104,85	39.131,94	0,00	1.795,92
A	A.2.1 Infermer/a	28.360,65	2.546,32	3.881,55	2.399,32	37.187,84		4.526,48
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	28.360,65	2.546,32	3.881,55	2.287,70	37.076,22		1.569,54
	Opció 1494 h/any en jornades 24 h.	26.090,40	0,00	0,00	2.229,22	28.319,62	0,00	1.526,56
B	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	23.117,25	1.887,76	2.970,60	2.132,90	30.108,51		2.730,84
	Opció 1536 h/any en jornades 24 h	23.117,25	1.887,76	2.970,60	2.013,88	29.989,49	0,00	955,78

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

EFFECTES 01/10/2022

€

PROFESSIONAL	IMPORTS HORA	PLUS DISSABTE	PLUS DIUMENGE	PLUS FESTIU	PLUS FESTIU ESPECIAL	PLUS FESTIU ESPECIAL CONSIDERACIÓ
A	A.1.1 Metge/ssa	6,07	6,07	6,07	14,61	21,92
	A.1.2 Tècnic nivell A1					
	A.2.1 Infermer/a					
	A.2.2 Psicòleg/a					
A.2.3 Tècnic Nivell A2						
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	6,07	6,07	6,07	14,61	21,92
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries					
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació					
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis					
B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis						



TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

CP I SIDP

€

GRUP PROFESSIONAL		Nivell	IMPORT MES	IMPORT ANY
Nombre de pagues			12	
CARRERA PROFESSIONAL	A.1.1 Metge/ssa	Bàsic	0,00	0,00
		1	222,55	2.670,64
		2	472,28	5.667,41
		3	751,37	9.016,48
		4	1.030,46	12.365,54
CARRERA PROFESSIONAL	A.2.1 Infermer/a	Bàsic	0,00	0,00
		1	174,02	2.088,28
		2	386,39	4.636,68
		3	613,95	7.367,35
		4	841,50	10.098,01
CARRERA PROFESSIONAL	A.2.2 Psicòleg/a	Bàsic	0,00	0,00
		1	174,02	2.088,28
		2	386,39	4.636,68
		3	613,95	7.367,35
		4	841,50	10.098,01
INCENTIVACIÓ	A.1.2 Tècnic nivell A1	Bàsic	0,00	0,00
		1	139,44	1.673,27
		2	302,10	3.625,24
		3	581,21	6.974,47
		4	860,28	10.323,37
INCENTIVACIÓ	A.2.3 Tècnic Nivell A2	Bàsic	0,00	0,00
		1	139,44	1.673,27
		2	302,10	3.625,24
		3	529,66	6.355,90
		4	757,22	9.086,58
INCENTIVACIÓ	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	Bàsic	0,00	0,00
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	1	139,44	1.673,27
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	2	302,10	3.625,24
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	3	480,35	5.764,16
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	4	658,59	7.903,09

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

EFFECTES 01/01/2022

€

COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ PER ENCÀRREC DE FUNCIONS (article 38)

Nivell	IMPORT MES	IMPORT ANY
Nombre de pagues: 12		
A	182,26	2.187,13
B	273,39	3.280,69
C	364,52	4.374,26

COMPLEMENT DE COMANDAMENT I/O RESPONSABILITAT (article 37.A)

El complement anual resultant s'abona en 12 pagaments.

Nivell	TRAM	IMPORT ANY
1	MÍNIM	33.414,46
	MÀXIM	43.742,56
2	MÍNIM	51.032,99
	MÀXIM	58.323,42
3	MÍNIM	65.613,84
	MÀXIM	72.904,27

COMPLEMENT DE CAP DE GUÀRDIA/CAP DE TORN I COORDINADOR TÈCNIC (article 37.B)

Nivell	IMPORT MES	IMPORT ANY
Nombre de pagues: 12		
Cap de Guàrdia/Cap de Torn		
TORN DIURN	449,71	5.396,52
TORN NOCTURN	400,14	4.801,68
24 h	425,34	5.104,10
Coordinador/a Tècnic		
TORN DIURN	299,81	3.597,72
TORN NOCTURN	266,76	3.201,12
	IMPORT HORA	
B Cap de Guàrdia/Cap Torn	3,36	
Coordinador/a Tècnic	2,24	

COMPLEMENT ESPECÍFIC CECOS

	IMPORT MES	IMPORT ANY	IMPORT HORA
Nombre de pagues: 12			
A.1.1 Metge/ssa	105,15	1.261,77	0,78
A.2.1 Infermer/a	85,77	1.029,18	0,64
A.2.2 Psicòleg/a	85,77	1.029,18	0,64
B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	60,04	720,43	0,45
B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	60,04	720,43	0,45



[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

TAULA D'HOES EXTRES

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24H
A	A.1.1 Metge/ssa	53,95	67,04	58,31
	A.1.2 Tècnic nivell A1	47,60	59,89	51,70
	A.2.1 Infermer/a	40,47	51,12	44,03
	A.2.2 Psicòleg/a	40,47	51,12	44,02
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	35,32	45,32	38,65
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	29,66	36,75	32,02
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	32,77	40,24	35,26
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	31,71	39,06	34,16
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	31,71	39,06	34,16
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	27,72	34,56	30,00

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

TAULA D'HOES JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA

1r. Tram

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24H
A	A.1.1 Metge/ssa	38,53	47,89	41,65
	A.1.2 Tècnic nivell A1	34,00	42,78	36,93
	A.2.1 Infermer/a	28,91	36,51	31,45
	A.2.2 Psicòleg/a	28,91	36,51	31,44
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	25,23	32,37	27,61
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	21,19	26,25	22,88
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	23,41	28,75	25,18
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	22,65	27,90	24,40
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	22,65	27,90	24,40
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	19,80	24,69	21,43

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

**TAULA D'HORES JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA
2n. Tram**

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24 H
A	A.1.1 Metge/ssa	46,24	57,46	49,98
	A.1.2 Tècnic nivell A1	40,80	51,33	44,31
	A.2.1 Infermer/a	34,69	43,82	37,74
	A.2.2 Psicòleg/a	34,69	43,82	37,73
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	30,27	38,84	33,13
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	25,42	31,50	27,45
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	28,09	34,50	30,22
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	27,18	33,48	29,28
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	27,18	33,48	29,28
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	23,76	29,63	25,72

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

**TAULA D'HORES JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA
3r. Tram**

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24 H
A	A.1.1 Metge/ssa	53,95	67,04	58,31
	A.1.2 Tècnic nivell A1	47,60	59,89	51,70
	A.2.1 Infermer/a	40,47	51,12	44,03
	A.2.2 Psicòleg/a	40,47	51,12	44,02
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	35,32	45,32	38,65
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	29,66	36,75	32,02
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	32,77	40,24	35,26
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	31,71	39,06	34,16
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	31,71	39,06	34,16
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	27,72	34,56	30,00

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

TAULA D'HORES JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA

4t. Tram

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24H
A	A.1.1 Metge/ssa	61,65	76,62	66,64
	A.1.2 Tècnic nivell A1	54,40	68,44	59,08
	A.2.1 Infermer/a	46,25	58,42	50,32
	A.2.2 Psicòleg/a	46,25	58,42	50,31
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	40,36	51,79	44,17
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	33,90	41,99	36,60
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	37,45	45,99	40,29
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	36,24	44,64	39,04
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	36,24	44,64	39,04
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	31,68	39,50	34,29

TAULA RETRIBUTIVA MENSUAL 2022

€

EFFECTES 01/01/2022

TAULA D'HORES JORNADA COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA

PREU HORA

GRUP PROFESSIONAL	DENOMINACIÓ	DIÛRNA	NOCTURNA	24H
A	A.1.1 Metge/ssa	30,83	38,31	33,32
	A.1.2 Tècnic nivell A1	27,20	34,22	29,54
	A.2.1 Infermer/a	23,13	29,21	25,16
	A.2.2 Psicòleg/a	23,13	29,21	25,16
	A.2.3 Tècnic Nivell A2	20,18	25,90	22,09
B	B.1 Tècnic/a Administratiu/va	16,95	21,00	18,30
	B.2.1 Tècnic/a Emergències Sanitàries	18,72	23,00	20,15
	B.2.2 Tècnic/a Auxiliar de coordinació	18,12	22,32	19,52
	B.2.3 Tècnic/a d'Oficis	18,12	22,32	19,52
	B.3 Auxiliar Administratiu/va i d'oficis	15,84	19,75	17,14

ANNEX-1
TAULA RETRIBUTIVA PLUS DE DISPONIBILITAT 2022

TÈCNIC NIVELL 2
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	4,44 €	5,70 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	7,44 €	8,70 €
Preu hora festiu especial	11,75 €	13,01 €
Preu hora festiu especial cons.	15,40 €	16,65 €

METGE/SSA
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	6,78 €	8,43 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	9,78 €	11,43 €
Preu hora festiu especial	14,09 €	15,74 €
Preu hora festiu especial cons.	17,75 €	19,39 €

TES
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	4,12 €	5,06 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	7,12 €	8,06 €
Preu hora festiu especial	11,43 €	12,37 €
Preu hora festiu especial cons.	15,08 €	16,03 €

TÈCNIC ADMINISTRATIU / SISTEMES
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	3,73 €	4,62 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	6,73 €	7,62 €
Preu hora festiu especial	11,04 €	11,93 €
Preu hora festiu especial cons.	14,69 €	15,59 €

INFERMER/A I PSICÒLEG/A
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	5,09 €	6,43 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	8,09 €	9,43 €
Preu hora festiu especial	12,40 €	13,73 €
Preu hora festiu especial cons.	16,05 €	17,39 €

TÈCNIC NIVELL 1
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	5,77 €	7,29 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	8,77 €	10,29 €
Preu hora festiu especial	13,08 €	14,59 €
Preu hora festiu especial cons.	16,73 €	18,25 €

TÈCNICA AUXILIAR COORDINACIÓ I TÈCNIC D'OFICIS
PREUS HORA

	Hora diürna	Hora nocturna
Preu hora dl a dv	3,99 €	4,91 €
Preu hora dissabte/diumenge/festiu	6,99 €	7,91 €
Preu hora festiu especial	11,29 €	12,22 €
Preu hora festiu especial cons.	14,95 €	15,88 €

COMANDAMENT

MÒDULS

Mòdul 1: preu 15 h, dl a dj (de 17:00 h a 08:00 h)	114,90 €
Mòdul 2: preu 17 h divendres (de 15:00 h a 08:00h)	140,62 €
Mòdul 4: preu 24 h, dissabte/diumenge/festiu	247,92 €



N

~~Handwritten signature~~

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ANNEX 2 – JAC's

1.- PERSONAL ASSISTENCIAL:

1.- DIA:

Tram jornada ordinària fins a 60 hores
 Tram (J ord + 60) fins a 72 hores
 Tram (J ord + 132) fins a tram final
 Tram final (2.114 a 2.174)

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75
 Preu hora jornada ordinària x 2

2.- NIT:

Tram jornada ordinària fins a 60 hores
 Tram (J ord + 72) fins a 72 hores
 Tram (J ord + 132) fins a tram final
 Tram final (1.874 a 1.934 hores)

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75
 Preu hora jornada ordinària x 2

3.- BASES 24 HORES:

Tram jornada ordinària fins a 120 hores
 Tram (J ord + 120) fins a 144 hores
 Tram (J ord + 264) fins a tram final
 Tram final (2.054 a 2.174)

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75
 Preu hora jornada ordinària x 2

2.- PERSONAL NO ASSISTENCIAL I TÈCNICS EMERGÈNCIES SANITÀRIES

1.- DIA:

Tram jornada ordinària fins a 50 hores
 Tram (J ord + 50) fins a 80 hores
 Tram (J ord + 130) fins a 1.826

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75

2.- NIT:

Tram jornada ordinària fins a 50 hores
 Tram (J ord + 50) fins a 80 hores
 Tram (J ord + 130) fins a 1.826

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75

3.- BASES 24 HORES:

Tram jornada ordinària fins a 72 hores
 Tram (J ord + 72) fins a 72 hores
 Tram (J ord + 144) fins a 1.826

Preu hora jornada ordinària x 1'25
 Preu hora jornada ordinària x 1'50
 Preu hora jornada ordinària x 1'75

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature