



**II CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE
BARCELONA**

Data de vigència: 1/7/2015 - 31/12/2018

Í N D E X

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul

Art.1	Prelació de normes	6
Art.2	Àmbit funcional i personal	6
Art.3	Àmbit temporal	6 i 7
Art.4	Compensació i absorció	7
Art.5	Vinculació a la totalitat	7
Art.6	Garantia "ad personam"	7
Art.7	Comissió Paritària	7 i 8

CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, I MOBILITAT FUNCIONAL

Art.8	Classificació professional	9
Art.9	Comissió tècnica de classificació professional	9
Art.10	Mobilitat funcional	9 i 10

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES

Art.11	Jornada i horari	10,11,12 i 13
Art.12	Vacances	13 i 14

CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES

Art.13	Règim retributiu	14
Art.14	Condicions econòmiques	14
Art.15	Complement d'antiguitat	15
Art.16	Complement personal	15
Art.17	Complement específic de dedicació horària	16
Art.18	Complement de jornada partida per al grup A1	16
Art.19	Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals	16
Art.20	Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE)	16
Art.21	Complement de responsabilitat de gestió caps de servei i caps de secció	16
Art.22	Complements de productivitat dels tècnics superiors	17
Art.23	Complement de docència	17
Art.24	Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals	17
Art.25	Complement específic d'equiparació	17
Art.26	Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat	17,18 i 19
Art.27	Complement específic especial de perillositat	19
Art.28	Complement específic de penositat	19 i 20
Art.29	Retribució variable en funció dels objectius (DPO)	20,21,22,23 i 24
Art.30	Hores extraordinàries	24
Art.31	Pagues extraordinàries	24
Art.32	Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques)	24,25 i 26
Art.33	Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat)	26
Art.34	Guàrdies localitzables	26

Art.35	Cap de guàrdia	27
Art.36	Comissió tècnica de la professió mèdica	27
Art.37	Comissió tècnica de la professió infermera	27
Art.38	Indemnitzacions per raó del servei	27
Art.39	Premis d'antiguitat	27
Art.40	Percepcions de caràcter no regular	27
Art.41	Data d'ingrés de la nòmina	28

CAPÍTOL V. CONTRACTACIÓ

Art.42	Contractació	28
Art.43	Contractes formatius	28
Art.44	Contractes finalistes d'investigació	29
Art.45	Període de prova	29
Art.46	Preavis de cessament	29
Art.47	Borsa de treball	29
Art.48	Comissió tècnica borsa de treball	30
Art.49	Identificació i roba de treball	30
Art.50	Noves tecnologies	30
Art.51	Pla d'igualtat	30
Art.52	Assistència jurídica i responsabilitat civil	30

CAPÍTOL VI. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

Art.53	Llicències	31,32 i 33
Art.54	Excedència forçosa	33
Art.55	Excedència voluntària	33 i 34
Art.56	Excedència voluntària per assumptes propis i/o pers motius de justificada necessitat	34
Art.57	Excedència per cura de familiars	34
Art 58	Excedència voluntària especial per a la formació de les especialitats d'infermeria	34 i 35
Art.59	Ajut per fills amb discapacitat	35
Art.60	Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys	35 i 36
Art.61	Compensació menjar	36
Art.62	Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació	36 i 37
Art.63	Fons de formació	37
Art.64	Fons social de cultura i esports	37

CAPÍTOL VII. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL, DEFUNCIÓ, JUBILACIÓ

Art.65	Complement per prestació per maternitat i complement per prestació d'incapacitat temporal (IT)	38
Art.66	Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei	39
Art.67	Jubilació	39

CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL

Art.68	Comitè de seguretat i salut	39
Art.69	Vigilància i control de la salut	39 i 40
Art.70	Mobilitat per raons de salut	40

CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL

Art.71 Llibertat sindical	40
Art.72 Garanties i facultats del Comitè d'empresa	40 i 41
Art.73 Acumulació d'hores sindicals	41
Art.74 Mitjans materials	41
Art.75 Competències del Comitè d'empresa	42
Art.76 Capacitat	42
Art.77 Obligacions sindicals	42
Art.78 Seccions sindicals	43
Art.79 Quota sindical	43
Art.80 Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior	43
Art.81 Crèdit horari dels delegats de prevenció	43

CAPITOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

Art.82 Faltes i sancions	43
--------------------------------	----

CAPÍTOL XI. CARRERA PROFESSIONAL, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ, PROVEÏMENT DE PLACES I PROMOCIÓ INTERNA

Art.83 Comissió tècnica per revisar les carreres professionals, desenvolupament professional i incentivació	44
Art.84 Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors (CPTSM)	44
Art.85 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)	44 i 45
Art.86 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2	45
Art.87 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals	45
Art.88 Proveïment de llocs de treball i promoció interna	45 i 46

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA	46
-------------------------------------	----

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA	46
------------------------------------	----

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA	47
-------------------------------------	----

ANNEXOS

- ANNEX I. TAULES SALARIALS DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONAde 48 a 56**
- ANNEX II. REGLAMENT DE FALTES I SANCIONSde 57 a 61**
- ANNEX III. CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS SUPERIORSde 62 a 71**
- ANNEX IV. A) CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS MITJANS EN SANITAT (CPTMS)
.....de 72 a 86**
- B) COMPETÈNCIES PROFESSIONALS D'ÀMBITS ESPECÍFICS DE LA CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITATde 87 a 103**
- ANNEX V. A) CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS MITJANS EN ADMINISTRACIÓ, EN ARQUITECTURA/ENGINYERIA, EN INFORMÀTICA I ALTRES TECNIC/QUES MITJANS NO ASSISTENCIALSde 104 a 116**
- B) CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS MITJANS EN TREBALL SOCIAL
.....de 117 a 130**
- C) CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR.....de 131 a 140**
- D) CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'INSTITUT BONANOVA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL.....de 141 a 150**
- ANNEX VI. ACORD DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS GRUPS C1, C2 i ALTRES AGRUPACIONS PROFESSIONALS...de 151 a 168**



CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul

El procés de negociació es va iniciar el propassat dia 5 de juny de 2015 amb la constitució de la Comissió Negociadora del II Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (art.88 de l'Estatut dels treballadors).

Des de l'inici d'aquest procés, s'ha treballat per avaluar les possibilitats d'establir acords que poguessin ser implementats a mida que s'avancés en la negociació i sempre dins del procés d'un nou Conveni.

En aquest sentit, es va signar el dia 9 de novembre de 2015 un Acord parcial que va permetre avançar en la negociació cap el II Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, de forma que alguns dels acords ja es varen incorporar en aquell moment.

Així mateix, l'Acord signat el dia 9 de juny de 2016 configura en la seva totalitat, integrant l'Acord parcial del dia 9 de novembre de 2015, el II Conveni Col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona des de l'1/7/2015 fins al 31/12/2018.

Art.1 Prelació de normes

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant el Consorci) i els/les treballadors/es assenyalats en l'article següent.

Amb caràcter supletori s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions d'aplicació.

Art.2 Àmbit funcional i personal

Els presents acords seran d'aplicació al personal amb vinculació contractual laboral amb el Consorci.

Queden exclosos expressament el personal funcionari, el personal d'alta direcció, el personal de plans d'ocupació comunitària i juvenil o d'altres amb finalitats similars.

Art.3 Àmbit temporal

El període de vigència del present Conveni és des de l'1/7/2015 fins al 31/12/2018.

Si no es denuncia expressament per les parts, o fins que s'aconsegueixi un acord exprés, es prorroguen les clàusules normatives automàticament per períodes anuals.

La denúncia haurà de formular-se amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data de venciment del Conveni o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La Comissió negociadora haurà de quedar constituïda amb un mes d'antelació a l'extinció dels efectes del present Conveni.



Art.4 Compensació i absorció

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en el moment de la seva entrada en vigor, excepte aquells articles que determinin una altra data d'inici. Per això, aquestes i qualsevol altres queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Art.5 Vinculació a la totalitat

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

Art.6 Garantia "ad personam"

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que en conjunt i en còmput anual superin les establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Qualsevol pacte o disposició posterior en còmput global més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

Art. 7 Comissió Paritària

1) Comissió Paritària

En el termini màxim de dos mesos comptats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es constituirà una Comissió paritària de control, seguiment i interpretació de les normes contingudes en aquest Conveni.

Aquesta Comissió paritària estarà formada per un membre de cada secció sindical signant del Conveni, així com el mateix nombre per part de la Direcció.

A les reunions de la Comissió paritària hi podrà assistir un assessor per cada secció sindical a petició d'aquestes, i també per part de la Direcció.

La Comissió celebrarà reunions ordinàries cada tres mesos i, extraordinàriament, en cas d'urgència i prèvia sol·licitud per escrit de la majoria de qualsevol de les parts, indicant els temes a tractar.

Per a la interpretació del present Conveni es tindran en compte per la Comissió els criteris establerts als seus annexos.

2) Negociació col·lectiva

1. La representació dels membres del Comitè d'empresa dins la Comissió negociadora del Conveni s'ajustarà, sempre que sigui possible, a la representativitat que les organitzacions sindicals ostentin dins el Comitè d'empresa.
2. Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres del Comitè d'empresa, i aniran a càrrec de l'empresa.

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.

3. Procediment, termini d'actuació o solució de discrepàncies en el si de la Comissió paritària:

Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir de la interpretació o aplicació del present Conveni o durant els períodes de consulta previstos als articles 40,41,47 i 51 de l'ET, qualsevol de les parts (el Consorci, o la representació legal o sindical dels/de les treballadors/es) podrà sotmetre l'esmentada discrepància a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per resoldre-ho, a comptar des de l'entrada en el registre de la Comissió de l'escrit de sol·licitud o documents que hagi presentat la part que sotmet les discrepàncies a la Comissió.

La convocatòria de la Comissió paritària l'haurà de fer qui ostenti la seva presidència, en un termini de dos dies hàbils, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà que deixi constància de la seva rebuda, amb expressió de l'ordre del dia de la reunió i la que s'acompanyarà l'escrit de sol·licitud i, en el seu cas, documents que l'acompanyin.

Les conclusions de la Comissió paritària un cop finalitzada la seva deliberació es comunicaran al Consorci i al Comitè d'empresa o, en el seu cas secció/ns sindical/s que hagi instat la intervenció de la Comissió, en el termini d'un dia. Es podran utilitzar les adreces electròniques per avançar el contingut de la comunicació.

Excepcionalment, la Comissió paritària podrà acordar, per majoria de cada representació, suspendre el termini per a l'adopció de la seva resolució per sol·licitar a les parts més informació del conflicte plantejat.

En cas que la Comissió paritària no arribi a un acord, les parts sotmetran el seu desacord a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, amb caràcter previ a l'inici de les actuacions en via jurisdiccional.

També les discrepàncies que puguin sorgir en el desenvolupament de les seves funcions al si de la Comissió paritària podran ser resoltes en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.



CAPÍTOL II: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, I MOBILITAT FUNCIONAL

Art.8 Classificació professional

La classificació professional dels treballadors s'enquadra de la manera següent:

- Grup A: A1 i A2
- Grup C: C1 i C2
- Resta d'agrupacions professionals

Aquesta classificació està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques d'accés.

Mentre no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris, transitòriament. Els grups de classificació professional tindran les següents equivalències:

- Grup A: A1 títol universitari (licenciats/des)
- Grup B: A2 títol universitari (diplomats/des)
- Grup C: C1 títol batxiller o tècnic/a
- Grup D: C2 títol de graduat/da en educació secundària obligatòria.
- Grup E: Altres agrupacions professionals

Art. 9 Comissió tècnica de classificació professional

Es crea una Comissió tècnica de classificació professional, constituïda per un membre de cada sindicat signant del Conveni i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

Aquesta Comissió, tindrà l'objectiu inicial de definir una nova classificació professional, que incorpori el concepte "grup professional" com a criteri bàsic de classificació, i l'adscripció dels llocs de treball a cada grup.

Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del II Conveni col·lectiu del Consorci per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del Conveni si escau.

Art.10 Mobilitat funcional

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa del Consorci a efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.

Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per l'esmentada mobilitat, no es podran fonamentar en una mesura arbitrària o sancionadora, i s'informarà al Comitè d'empresa prèviament.

Amb l'objectiu d'afavorir la mobilitat del personal entre els diferents centres s'establiran els mecanismes oportuns per tal que la Direcció de Recursos Humans del Consorci disposi de la informació relativa a sol·licituds de mobilitat horitzontal per part dels treballadors, a fi i efecte d'oferir les places vacants a cobrir als treballadors de les respectives categories que s'adeqüin més a les seves especials característiques i requeriments. Tot això, sense perjudici de la capacitat auto-organitzativa del Consorci en matèria de reorganització i racionalització dels recursos humans i materials, tenint en compte en tot moment un nivell de qualitat assistencial adequat i correcte.



Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es duguessin a terme funcions superiors a les dels grups professionals o de les categories equivalents per un període superior de sis mesos durant un any o de vuit durant dos anys, el/la treballador/a tindrà dret, a l'espera del previst concurs intern de promoció de la vacant corresponent, al cobrament de la diferència salarial corresponent.

L'empresa informará trimestralment a la Comissió paritària dels canvis de llocs de treball realitzats.

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES

Art.11 Jornada i horari

1A) Jornada anual

La jornada anual efectiva serà:

- Jornada diürna: 1.660 hores/any
- Jornada nocturna: 1.477 hores/any

En tots els casos, el còmput horari establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atenent que per al seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a vacances estivals, reducció de jornada d'estiu, els dies festius de Setmana Santa i Nadal, els 14 festius intersetmanals, així com els dies de lliurança de festiu i intersetmanal.

Amb l'objecte d'ajustar les esmentades jornades setmanals al personal adscrit als torns amb jornada setmanal de 40 hores diürnes, gaudiran de 5 dies de lliure disposició a gaudir al llarg de tot l'any i d'acord amb les necessitats del servei. Aquests dies es concediran proporcionalment als mesos treballats.

Els treballadors amb jornada setmanal de 35 hores gaudiran de 4 dies de lliure disposició.

Els treballadors amb jornada setmanal de 30 i 21 hores gaudiran de 3 dies de lliure disposició.

Segons el compromís establert a l'article 11.1.A) del I Conveni col·lectiu, els dies de lliure disposició addicionals per raó de serveis prestats es recuperaran de forma esglaonada en dos anys 2016 i 2017.

Per a l'any 2016 s'incorporarà el 50% del total de dies de lliure disposició addicionals segons correspongui. A partir de l'any 2017 s'incorporarà el 100% del total d'aquestes dies.

A continuació es detalla el desglossament anual per triennis:

Any 2016			Any 2017		
Triennis	50%	Dies addicionals LD	Triennis	100%	Dies addicionals LD
6è	1	1	6è	2	2
8è	1+0,5	2	8è	2+1	3
9è	1+1	2	9è	2+1+1	4
10è	1+1,5	3	10è	2+1+1+1	5
11è	1+2	3	11è	2+1+1+1+1	6
12è	1+2,5	4	12è	2+1+1+1+1+1	7
13è	1+3	4	13è	2+1+1+1+1+1+1	8
14è	1+3,5	5	14è	2+1+1+1+1+1+1+1	9
15è	1+4	5	15è	2+1+1+1+1+1+1+1+1	10



Per Nadal i Setmana Santa els treballadors gaudiran de 2 dies festius per a cada període que estaran fixats per l'empresa dins els períodes i amb els criteris habituals, excepte per aquells col·lectius que treballin a torns i aquells que han de mantenir la continuïtat assistencial, prèvia consulta als representants dels treballadors.

Al personal subjecte a torns els dies festius de Nadal i Setmana Santa se'ls assignarà amb l'antelació mínima d'un mes al seu començament.

En Comissió paritària reunida a tal efecte s'intentarà recollir tots aquells criteris que afavoreixin la màxima proporcionalitat entre les condicions de treball dels diferents horaris que es realitzen.

El personal que presti servei en jornada de 40 hores setmanals, en règim de jornada partida, tindrà una reducció d'1 hora setmanal i es realitzarà en la jornada del divendres i en cas de ser festiu, es realitzarà preferentment el dijous.

Es concedeix la compensació (1:1) en dies de festa de 2 dissabtes festius a l'any per al personal que treballa de dilluns a divendres.

El personal dels torns de matí i tarda amb jornada setmanal de 40 h. o 35 h., tindrà una reducció d'1 hora a la setmana, que es gaudirà d'acord amb la programació i en funció de les necessitats del servei. La reducció d'aquesta hora de jornada no serà acumulable a la d'altres setmanes. La resta dels horaris setmanals tindran una reducció proporcional a la jornada de 40h.

En aquells casos en què, per necessitats del servei i a criteri del responsable del mateix, no s'autoritzi gaudir de l'esmentada reducció en una determinada data haurà d'indicar al treballador quan podrà fer-ho, intentant si és possible que es gaudeixi en la setmana següent.

El personal major de 50 anys podrà, voluntàriament, fer la següent seqüència en caps de setmana: un treballat i dos lliurats, mantenint el mateix nombre d'hores anuals treballades. A tal efecte, s'acumularà en dies l'hora setmanal. El personal que vulgui acollir-se a l'acord anterior haurà d'exercitar aquesta opció quatre mesos abans de fer-la efectiva.

El personal que hagi reduït la seva jornada en caps de setmana, acollint-se a l'article 11. 1B) 2 del Conveni col·lectiu, per una sola vegada, podrà optar per acollir-se a la modalitat de lliurament de caps de setmana establerta als paràgrafs anteriors, retornant a la seva jornada completa, en el moment de complir els 50 anys. Es crearà una comissió mixta que estudiarà l'afectació d'aquest acord al personal de nit.

Permís per raons de violència de gènere

Les faltes d'assistència de les 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. Així mateix, les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència integral, tindran dret 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 Consorci.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dóna 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'indícis fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

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

1B) Calendari laboral

1. El calendari laboral aplicable al Consorci, serà el que s'estableix amb caràcter general per a Catalunya pel Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb els ajustaments necessaris i motivats en funció dels serveis que presta l'empresa, tenint una durada permanent tots els dies de l'any i les 24 hores del dia.
2. Als treballadors amb jornada setmanal de 40 h. se'ls podrà autoritzar la reducció a 35 h. amb lliurament en caps de setmana, amb l'oportuna reducció proporcional del salari, i fins al 12,5% de la plantilla, donant-se prioritat als que es trobin en les situacions següents:

- Persones més grans de 45 anys.
- Persones d'edat inferior, quan a judici de la Direcció del Centre la seva problemàtica social específica aconselli l'esmentada reducció horària i sempre que es disposi d'efectius per tal de poder cobrir la diferència horària.

El seguiment d'aquestes concessions es realitzarà mitjançant una comissió paritària establerta per aquest motiu.

3. L'horari de treball s'assenyalarà en cada Centre d'acord amb les necessitats del servei.

Per tot tipus d'horaris s'estableix un marge d'incompliment d'horari de cinc minuts diaris a l'entrada, amb l'excepció de quatre ocasions al mes com a màxim en les que es tolerarà un incompliment de 15 minuts també a l'entrada.

Així mateix, es disposarà de 30 minuts diaris com interrupció de la jornada laboral amb caràcter no recuperable que hauran de quedar reflectits als controls d'entrada i sortida, establint-se els esmentats descansos d'acord amb les necessitats del servei.

El personal que realitzi jornades inferiors a 30 hores setmanals no podrà, en cap cas, fer la interrupció prevista en el paràgraf anterior, amb excepció del personal en règim de jornada reduïda per a caps de setmana.

El personal que realitzi 30 hores setmanals o més, encara que sigui diàriament en diversos centres de treball, tindrà dret a l'esmentada interrupció, distribuint-se els descansos d'acord amb les necessitats d'organització del servei.

4. El/la treballador/a que per raó de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 12 anys o un disminuït psíquic, físic o sensorial i que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball des d'un vuitè a la meitat amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, parella de fet, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquesta reducció serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

5. El personal subjecte a règim d'horari de torns, mantindrà l'alternança en els descansos setmanals dels que actualment està gaudint, tant intersetmanals com de caps de setmana.
6. El personal adscrit a torns de nit realitzarà la seva jornada entre les 21:30 i les 7:45 hores, en setmanes de 3 a 4 dies alternativament. Així mateix, gaudirà del descans compensatori, en dia laborable, pels 14 festius intersetmanals anuals.



7. L'horari per menjar en els torns de jornada partida serà establert entre les 12:30 hores i les 16:00 hores.

8. Jornada d'estiu

8.1. Durant els tres mesos d'estiu, des del 24 de juny fins al 24 de setembre, els/les treballadors/es que realitzin la jornada setmanal de 35 hores tindran un horari de 8 a 14 hores, i els de jornada setmanal de 40 hores tindran un horari de 8 a 15 hores.

8.2 Els/les treballadors/es que realitzin la seva jornada setmanal en règim de torns, o aquells que per necessitats del servei, al no poder acollir-se al sistema assenyalat en el paràgraf anterior, gaudiran en compensació de 4 dies laborables de disposició lliure que gaudiran dins de l'any natural d'acord amb les necessitats del servei.

El personal amb jornada setmanal de 30 i 21 hores, en règim de torns, que presta serveis el cap de setmana se'ls concediran 3 i 2 dies laborables respectivament de disposició lliure, que gaudiran dins de l'any natural d'acord amb les necessitats del servei.

9. La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, lloc en el qual han d'estar els/les treballadors/es, tant a l'hora de l'inici com a la de finalització del treball, sense perjudici de l'establert en l'art. 11.3.

10. Durant la vigència del Conveni la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any es limitarà a un % de la jornada anual contractada (proporcional al temps de prestació de servei durant l'any), que serà:

- Jornada anual contractada igual o superior a 30h/s: 10% de distribució irregular.
- Jornada anual contractada inferior a 30h/s: 5% de distribució irregular.

El criteri per aplicar la distribució irregular de la jornada a personal laboral indefinit o amb contracte d'interinitat per vacant serà de voluntarietat.

L'esmentada distribució irregular estarà limitada exclusivament pels períodes mínims de descans diari, setmanal i anual que vinguin establerts per la llei en cada moment.

Al personal que estigui gaudint de reducció de jornada per cura de familiars, no se'l podrà efectuar cap tipus de flexibilitat, excepte acord entre les parts.

El personal al que se li demani la distribució irregular de la seva jornada, haurà de conèixer-la amb un preavis mínim de cinc dies, el dia i l'hora de la prestació de treball.

11. L'incompliment per causa justificada del pacte de disponibilitat de jornada complementària subscrit pels treballadors no serà motiu de sanció per part de l'empresa.

Art.12 Vacances

Les vacances anuals seran de 22 dies laborables (30 dies naturals per a jornades discontinues i irregulars) o la part proporcional dels dies laborables si el temps de treball ha estat inferior a l'any natural.

Les vacances es podran dividir en 2 períodes, un d'ells de 5 dies laborables com a mínim (7 dies naturals per a jornades discontinues i irregulars), amb la possibilitat de poder gaudir algun d'aquests períodes, durant el període de Setmana Santa o Nadal. Es garanteix el gaudiment dels 14 festius intersetmanals.

El període de vacances d'estiu s'estableix entre l'1 de juny i el 30 de setembre.



S'estableix una prima d'un dia per cada període de 15, per a aquells torns de vacances que, per necessitats del servei, s'efectuïn fora de l'esmentat període.

Els torns de vacances d'estiu hauran de ser concretats, assignats i posats en coneixement del personal afectat, com a mínim amb 2 mesos d'antelació al seu començament.

Els dies de vacances d'estiu es concediran en proporció al temps treballat, dins de l'any natural, computant-se a tal efecte l'IT/AT/MP, maternitat/paternitat com a temps treballat.

En cas de discrepàncies en l'assignació del torn de vacances, prevaldrà el criteri de rotació sobre el d'antiguitat, tenint en compte les necessitats del servei.

Quan el període de vacances fixat al treballador/a coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, amb el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'art. 48 de l'Estatut dels treballadors es tindrà dret a gaudir de les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, a pesar que hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

En el supòsit de què el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el/la treballador/a podrà fer-ho 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.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES

En matèria de condicions econòmiques, s'acorda expressament, no consolidar en taules salarials la reducció del 5% establerta als RDL 8/2010 de 20 de maig i el DL 3/2010 de 29 de maig de l'Estat Espanyol i Catalunya respectivament.

Art.13 Règim retributiu

L'estructura i règim de les retribucions són les que consten desglossades en conceptes i quantitats en les taules salarials de l'Annex I, i en allò no estigui previst caldrà atènyer-se al que es disposa en els articles següents.

Art.14 Condicions econòmiques

Les condicions retributives del personal subjecte d'aplicació del present Conveni estaran subjectes a allò que estableix la LPGE amb caràcter general per al personal laboral al servei del sector públic que li siguin d'aplicació.

Les variacions de la massa salarial estaran subjectes a les previsions de la legislació bàsica sobre despeses de personal laboral del sector públic.

En aplicació a la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016, i Decret Llei 1/2016, de 19 de gener de 2016, d'aplicació de l'increment retributiu d'un u per cent per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya, el Consorci aplicarà amb efectes de l'1/1/2016 un increment salarial de l'1% d'acord a la legislació anteriorment esmentada.

Les taules salarials de l'Annex I del present Conveni han incorporat l'increment de l'1%.

Art.15 Complement d'antiguitat

El complement personal d'antiguitat s'aplicarà en base als triennis de prestació de serveis efectius i continuats en una determinada categoria al Consorci, amb independència de la modalitat contractual indefinida o temporal i de la durada de la jornada.

El valor del trienni quedarà establert en l'Annex I del Conveni.

El càlcul per a l'assignació de triennis dels professionals es farà en tots els casos, en base als dies cotitzats (dies d'alta a la Seguretat Social).

Així mateix, el criteri general per trencar el "servei efectiu i continuat" definit en el paràgraf primer serà:

- Quan es causa baixa voluntària a iniciativa del/de la treballador/a.
- Quan el temps transcorregut entre contractes superi 90 dies.

Per a la gestió d'aquest complement d'antiguitat l'empresa ho aplicarà de forma automàtica en funció dels criteris acordats.

Queda exclòs d'aquest complement els contractes en formació per als residents, i per tant l'esmentat període no computarà a efectes de meritació d'aquest complement.

En el cas de professionals que considerin que en base a aquest nou criteri s'hauria de revisar la seva data d'antiguitat reconeguda a efectes d'aquest complement, ho hauran de sol·licitar a la Direcció de RRHH i adjuntar el seu Informe de vida laboral, aplicant-se els mateixos criteris establerts anteriorment.

La resolució serà individual i es retribuirà en funció de l'experiència meritada en cada categoria professional, iniciant-se el pagament el mes natural següent al del seu venciment respectiu. En el cas que es derivin drets econòmics pendents, s'aplicarà la retroactivitat d'un any com ho estableix la legislació vigent. No obstant s'acorda expressament que aquest pagament es farà en dos terminis del 50% cadascun: un l'any 2016 i l'altre l'any 2017 en funció de la data de resolució de cada cas.

Art.16 Complement personal

Els complements personals genèrics s'aplicaran exclusivament a les categories professionals que els tenen assignats i que consten en l'Annex I d'aquest Conveni.

A partir de l'1 de gener de 2013 es transforma una part del complement d'assistència i puntualitat d'horari (anterior Conveni **IMAS** art. 26) en un complement personal que s'incorpora en l'estructura retributiva fixa:

- Tècnics superiors assistencials i no assistencials - el 70% de l'import del complement actual.
- Tècnics mitjos assistencials i no assistencials - el 75% de l'import del complement actual.
- Resta de categories assistencials i no assistencials - el 80% de l'import del complement actual.

Aquest complement es cobrarà per 12 mensualitats, el percebran tots aquells professionals amb contractacions estables i temporals que treballin tot un mes natural, encara que sigui amb més d'un contracte.



Art.17 Complement específic de dedicació horària

El complement específic de dedicació horària retribueix els llocs de treball amb jornada setmanal superior a 35 hores.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de jornada partida regulat en l'art. 18.

Art.18 Complement de jornada partida per al grup A1

Aquest complement salarial solament podrà assignar-se a treballadors amb categories professionals de tècnics superiors (grup A1).

S'entendrà per jornada partida aquella en la qual existeix un descans ininterromput d'una hora de durada com a mínim al dia.

La jornada partida hospitalària té caràcter voluntari i es concedeix universalment als tècnics superiors amb jornada setmanal de 40 hores que ho sol·licitin, quedant establerta la seva quantia en l'**Annex I**.

Art.19 Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals

Aquest complement salarial de gratificació per prolongació horària remunerarà la prestació habitual de serveis del personal amb interrupció de jornada d'una hora diària per dinar, excepte als tècnics superiors (grup A1) quedant establerta la seva quantia en l'**Annex I**.

A partir de l'1/1/2016 el complement de prolongació horària es percebrà íntegrament d'acord amb els imports que consten en les taules salarials per aquest complement i no s'aplicarà el criteri de proporcionalitat.

Art.20 Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE)

1. El personal que cobra aquest complement, suprimit en el Conveni 2004-2007, el continuarà percebent "ad personam" mentre compleixi les condicions per a la seva concessió i gaudiment. El/la treballador/a que deixi de percebre-ho no podrà tornar a gaudir d'aquest complement.
2. La percepció d'aquest complement és incompatible amb l'exercici de qualsevol activitat pública o privada, per compte propi o aliè, excepte amb la docent.
3. L'import per als anys 2016/2018 és de 781,26 euros i una vegada assignat el nivell corresponent de carrera professional el valor d'aquest complement serà de 289,77 euros que és la diferència entre la quantitat assenyalada amb anterioritat i la corresponent a adjunt 2, que ascendeix a 491,49 euros.

Art.21 Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció

És el complement especial per als caps de servei i caps de secció, responsables assistencials que realitzen tasques de gestió. L'import d'aquest complement queda establert en l'**Annex I**.

Art.22 Complementos de productivitat dels tècnics superiors

1. Els complementos de productivitat fixa i variable, que van quedar extingits a 31/12/2004, els continuaran percebent "ad personam" aquells tècnics superiors que ja els percebien i que no puguin acreditar docència de postgraduats (MIR, BIR, FIR, PIR).
2. L'import dels complementos de productivitat fixa i productivitat variable queden establerts en l'**Annex I**.

Art.23 Complement de docència

- Per a retribuir la docència de postgrau de metges (MIR), biòlegs (BIR), farmacèutics (FIR) i psicòlegs (PIR) dels/de les professionals de grau universitari de funció assistencial. L'import d'aquest complement durant la vigència del Conveni queda establert en les taules salarials de l'**Annex I** del Conveni.
- Per a retribuir la docència de postgrau de les especialitats acreditades d'Infermeria, als professionals de grau universitari assistencials adscrits/tes a aquests serveis. L'import d'aquest complement durant la vigència del Conveni queda establert en les taules salarials de l'**Annex I** del Conveni. Data d'efecte a partir de l'1/7/2016.
- També es podrà utilitzar aquest concepte per retribuir la docència del personal assistencial i no assistencial que col·labora en la impartició de formació dels centres docents del PSMAR: Escola Superior d'Infermeria del Mar (ESIM) i Institut Bonanova de Formació Professional (IBFP). L'import d'aquest complement variarà en funció de la dedicació de cada professional i la tarifa de cada centre aprovada pel Consell Rector.

Art.24 Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals

Aquest complement s'aplicarà proporcionalment a la jornada establerta amb caràcter general a les taules salarials (**Annex I**).

Art.25 Complement específic d'equiparació

1. Aquest complement està destinat a homologar determinades categories professionals per als nivells retributius resultants dels estudis i valoracions efectuats de llocs de treball.
2. Queda fixat segons l'escala i les quanties establertes en l'**Annex I**.

Art.26 Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat

1. Aquest complement per als tècnics mitjans en sanitat compensa i absorbeix el complement específic de perillositat. Consta de 6 nivells que s'assignen en funció dels serveis i torns als quals estigui adscrit l'esmentat personal i que són els següents:



Distribució dels nivells:

Nivell 1..... Consultes Externes

Nivell 2..... Rehabilitació
Exploracions Complementàries
Consultes Externes de Traumatologia, Cirurgia i Urologia

Nivell 3..... Unitats d'Hospitalització (torns matí)
Esterilització
Radiologia
Rehabilitació (torn tarda)
Laboratori i preparació de citostàtics
Equips de complement (corretorns)
Hospital de Dia
CAS de la Barceloneta

Nivell 4..... Unitats d'Hospitalització (torn tarda i nit)

Nivell 5..... Parts
Nefrologia
Hemodinàmica
Unitat d'Epilèpsia, Neurologia (actualment UH 50 Hospital del Mar) (*)
Personal que realitza jornada partida
Atenció i hospitalització domiciliària i PADES
Supervisors/es i caps d'Àrees

Nivell 6 Unitats d'Hospitalització d'Infecciosos (actualment UH 90 Hospital del Mar) amb més d'un 50% de pacients amb risc de transmissió sèrica d'infeccions.
UCI
Electrofisiologia (*)
Urgències
Sala de Venopunció
Àrea Quirúrgica (*)
Llevadors/es

(*) La data d'abonament d'aquest complement serà a partir de l'1/7/2016.

Els imports d'aquests nivells s'estableixen a l'**Annex I**.

S'atorga per les categories professionals de terapeuta ocupacional, educador/a social, treballador/a social, logopeda, i dietista/nutricionista, el CETM corresponent al nivell 2 anteriorment descrit.

2. En el supòsit que no es contempli cap altre servei en el qual exerceixin les seves funcions com a tècnics mitjans en sanitat, s'abonarà el corresponent al nivell 1, fins que la Comissió paritària determini el seu nivell específic.
3. Les quanties mensuals corresponents queden establertes en l'**Annex I**.
4. L'assignació del nivell no tindrà el caràcter de consolidable i podrà modificar-se quan el tècnic mitjà en sanitat sigui destinat a un lloc de treball en un servei que tingui assignat un nivell diferent.

5. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la gratificació per prolongació horària establerta en l'art.19. Malgrat tot, si l'import assignat al nivell corresponent a un lloc de treball és superior, el treballador podrà optar per la percepció d'aquest últim.
6. L'esmentat complement s'abonarà en 14 mensualitats i s'aplicarà proporcionalment a la jornada setmanal que es realitzi, considerant-se el 100% la jornada setmanal de 40 hores.

Art.27 Complement específic especial de perillositat

Aquest complement de lloc de treball es reconeixerà als/a les treballadors/es, excepte als/a les tècnics/ques mitjans en sanitat que prestin regularment la seva activitat assistencial en llocs de treball d'especial i manifesta perillositat i toxicitat.

Es reconeixerà aquest complement exclusivament al personal assistencial adscrit a: Serveis de Radiodiagnòstic, Radioteràpia, Medicina Nuclear, Cuina, Mossos de Nècròpsies, Esterilització, Quiròfan, Urgències, UCI, Coronàries, Sala de Venopunció, *Electrofisiologia, *Unitat de l'Epilèpsia i *Neurologia (actualment UH 50 Hospital del Mar).

* La data d'abonament d'aquest complement serà a partir de l'1/7/2016.

També al personal que treballi en Sala de Parts i en unitats d'Hospitalització d'Infeccioses (actualment UH 90 Hospital del Mar) amb més d'un 50% de pacients amb riscos de transmissió sèrica d'infeccions, als auxiliars de farmàcia i als tècnics auxiliars de farmàcia que desenvolupin tasques de preparació de citostàtics.

L'empresa es compromet a estudiar i resoldre les causes que donen lloc a la percepció d'aquest complement que no té caràcter consolidable i es deixarà de percebre quan finalitzin les causes que van motivar la seva concessió o quan el treballador sigui destinat a llocs que no reuneixin les condicions que originen la percepció del mateix.

Les quanties mensuals corresponents queden establertes en l'**Annex I**.

Art.28 Complement específic de penositat

Aquest complement integra els factors següents:

Festivitat:

Afecta al personal que el seu horari habitual de manera regular inclou dies festius. La quantia es concreta en l'**Annex I**.

Els dies 24 i 31 de desembre s'abonarà al personal que treballi en el torn de nit un plus especial, corresponent al doble de l'import habitual del complement per festivitat. Aquest plus no serà compatible amb el complement de festivitat normal.

Els dies 25 de desembre i 1 de gener s'abonarà al personal que treballi en els torns de matí i tarda un plus especial, corresponent al doble de l'import habitual del complement de festivitat. Aquest plus no serà compatible amb el complement de festivitat normal.

Plus de dissabte

Afecta al personal que el seu horari habitual inclogui la jornada en dissabtes. Per cada jornada en dissabte que es treballi, a més del salari ordinari es rebrà la quantitat que s'assigni pel concepte "plus dissabte". La quantia es concreta en l'**Annex I**.



La percepció d'aquest complement de "plus dissabte" seguirà els mateixos criteris d'aplicació que el "plus de festivitat".

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte "plus dissabte".

Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte, el plus de festivitat absorbirà el plus de dissabte. El cobrament de plus de dissabte és incompatible amb la percepció en concepte de "guàrdies" i "hores extraordinàries".

A partir de l'1/7/2016 els/les professionals en situació de baixa mèdica per accident de treball/malaltia professional (AT/MP) tindran dret a percebre l'abonament del plus de festivitat i/o plus dissabte corresponent al festiu/dissabte programat durant l'esmentada situació; i al prorrateig de festius i/o de dissabtes amb els criteris de còmput esmentats en el paràgraf anterior.

A partir de l'1 de gener de 2013 (a l'empara de la sentència 6153/2012 del TSJC) el prorrateig de festius i dissabtes establert en aquest article per al personal estable es retribuirà en dos períodes (juny i setembre) a raó de l'import de:

- 2,5 festius i 2,5 dissabtes per prorata i calculat a partir d'haver treballat un mínim de 10 dies entre festius i dissabtes (mínim 1 de cada) , en els sis mesos anteriors.
- 1,25 festius i 1,25 dissabtes per prorata i calculat a partir d'haver treballat entre 5 i 9 dies entre festius i dissabtes (mínim 1 de cada), en els sis mesos anteriors.
- 0,75 festius i 0,75 dissabtes per prorata i calculat a partir d'haver treballat entre 1 i 4 dies entre festius i dissabtes (mínim un de cada), en els sis mesos anteriors.

Nocturnitat

El personal del torn de nit amb jornada setmanal de 40 hores, la jornada laboral del qual inclogui les 8 hores nocturnes (entre les 22 i les 6 hores), percebrà el 100% del complement.

Tant si la jornada diària inclou menys de 4 hores nocturnes com si la jornada setmanal és inferior a 40 hores s'abonarà proporcionalment. La quantia es concreta en l'**Annex I**.

Art.29 Retribució variable en funció dels objectius (DPO)

El sistema de retribució variable que es pacta per al present Conveni és un sistema d'incentivació vinculat al compliment d'objectius, que rep la denominació de Direcció per Objectius (DPO), i que és un instrument de gestió i motivació habitual del personal en les organitzacions del nostre entorn.

La DPO que s'implementarà ha de constar d'un seguit d'objectius vinculats a l'activitat que el professional de forma col·lectiva, en equip i/o individualment, pugui incidir.

Estructura del sistema de DPO al Consorci

El sistema de DPO s'estructurarà segons "tipus d'objectius", "núm. d'objectius" i "impacte econòmic":

Tipus d'objectius	Núm. d'objectius	Impacte econòmic
Objectiu Institucional	1 objectiu	15%
Objectiu Servei / Unitat	1 a 5 objectius	60%
Objectiu Individual	1 objectiu	25%

L' "Objectiu Institucional" serà únic per a tota l'organització, però podrà diferenciar-se per àmbits (Assistencial, No Assistencial, Docència i Recerca).

Així mateix i a nivell dels "Objectius de Servei / Unitat", s'estableix que es diferenciaran segons l'àmbit que es tracti:

- Objectius de Serveis / Unitats ASSISTENCIALS
- Objectius de Serveis / Unitats NO ASSISTENCIALS
- Objectius de centres DOCENTS
- Objectius de centre de RECERCA

L' "Objectiu Individual" haurà de ser identificat per a cada professional o també podrà ser el mateix per a un col·lectiu o per un àmbit, sempre que la valoració del seu acompliment es pugui fer de forma individualitzada.

En general, el sistema de DPO, consisteix en establir els objectius a complir periòdicament per acord entre la Direcció i els/les responsables de cada servei/unitat, i entre aquests i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs, i s'avaluaran durant el primer trimestre de l'any següent.

El seu abonament es farà un cop s'hagi avaluat el grau d'acompliment en el mes d'abril de l'any següent.

Disponibilitat econòmica del sistema de DPO al Consorci

La disponibilitat econòmica per la retribució variable per objectius del sistema de DPO que s'acorda, és la mateixa partida pressupostària que es preveia per la DPO de l'article 30 del I Conveni Col·lectiu de Treball del Consorci.

No obstant, s'acorda de forma transitòria, reduir la partida de pressupost prevista per aquesta retribució en 400.000€ els anys 2016 i 2017, de manera que es pugui disposar per altres mesures del conveni.

Així mateix, s'acorda expressament que el darrer any de vigència del present Conveni (2018), es recuperaran els 400.000€ de nou en el pressupost per la DPO.

En resum:

Any 2016 – Disponibilitat per a DPO = 1.100.000 €/a

Any 2017 – Disponibilitat per a DPO = 1.100.000 €/a

Any 2018 – Disponibilitat per a DPO = 1.500.000 €/a

Procés d'implantació del sistema de DPO al Consorci

La transformació en el nou sistema de DPO que es pacta en aquest Acord, necessitarà d'un període transitori per poder establir-ho completament.

S'estableix que el període d'implementació transitori es faci entre els anys 2016, 2017 i 2018, de manera que a la finalització de la vigència d'aquest Conveni es pugui haver desplegat en la seva totalitat i per tots els àmbits:

- Any 2016

Tipus objectiu	Núm.	Impacte	Indicador	Acompliment
Objectiu Institucional	1	100%	Per a tots/es el/les professionals Indicador: Corresponsabilització en la correcta utilització de les mesures en matèria de prevenció de riscos laborals, de la correcta utilització dels equips de protecció individuals i del respecte a la legislació en matèria de prohibició de fumar en recintes sanitaris	S'entendrà que no s'ha complert aquest objectiu, quan el/la treballador/a hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en alguna d'aquestes matèries.

- Any 2017

Tipus objectiu	Núm.	Impacte	Indicador	Acompliment
Objectiu Institucional	1	15%	Per a tots/es els/les professionals. Indicador: Corresponsabilització en la correcta utilització de les mesures en matèria de prevenció de riscos laborals, de la correcta utilització dels equips de protecció individuals i del respecte a la legislació en matèria de prohibició de fumar en recintes sanitaris	S'entendrà que no s'ha complert aquest objectiu, quan el/la treballador/a hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en alguna d'aquestes matèries.
Objectiu Servei/Unitat	1-5	60%	Només per els/les professionals adscrits als serveis/unitats assistencials. Cada servei/unitat definirà el número d'objectius per aquell any i els indicadors corresponents	(segons indicadors)
Objectiu Individual	1	25% 85%	Per als/les professionals assistencials Per als/les professionals no assistencials / docència / recerca. Indicador (per a tots): Contenció de l'absentisme per baixes mèdiques d'IT – malaltia comú.	Críteris: 1.- Descomptarà a partir del 20è dia de baixa per IT – Malaltia Comú. 2.- En el cas que la mateixa baixa passi al mes següent i s'allargui més de 20 dies, descomptarà també aquell mes. 3.- No descompta les baixes mèdiques per accidents (AT) i malaltia professional (MP).

- Any 2018

Tipus objectiu	Núm.	Impacte	Indicador	Acompliment
Objectiu Institucional	1	15%	Per a tots/es els/les professionals. Indicador: Corresponsabilització en la correcta utilització de les mesures en matèria de prevenció de riscos laborals, de la correcta utilització dels equips de protecció individuals i del respecte a la legislació en matèria de prohibició de fumar en recintes sanitaris	S'entendrà que no s'ha complert aquest objectiu, quan el/la treballador/a hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en alguna d'aquestes matèries.
Objectiu Servei/Unitat	1-5	60%	Per a tots/es els/les professionals. Cada servei/unitat definirà el número d'objectius per aquell any i els indicadors corresponents	(segons indicadors)
Objectiu Individual	1	25%	Per a tots/es els /les professionals. Indicador (*): Contenció de l'absentisme per baixes mèdiques d'IT – Malaltia Comú.	<p> criteris:</p> <p>1.- Descomptarà a partir del 20è dia de baixa mèdica per IT – malaltia comú.</p> <p>2.- En el cas que la mateixa baixa mèdica passi al mes següent i s'allargui més de 20 dies, descomptarà també aquell mes.</p> <p>3.- No descompta les baixes mèdiques per accidents (AT) i malaltia professional (MP).</p>

(*) Mentre no hi hagi alternativa a nivell d'objectius individuals es mantindrà com a indicador la contenció de l'absentisme per baixes mèdiques d'IT-malaltia comú.

Altres criteris de gestió del sistema de DPO al Consorci

Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO), tots aquells/es professionals amb una contractació mínima de sis mesos en l'any natural (127 dies efectius de treball en torns diürns i 92 dies efectius de treball en torns de nit), encara que sigui amb més d'un contracte i en més d'un servei/unitat.

Per a la valoració del percentatge d'objectius de Servei/Unitat, quan el/la professional no hagi estat adscrit/a a un únic servei/unitat durant tot el període anual (superior a 6 mesos), s'aplicarà el següent criteri:

- En el cas de professionals de plantilla estable que estiguin en més d'un servei durant l'any natural, se'ls hi aplicarà la retribució variable proporcional al temps treballat en cada servei/unitat i proporcional al temps treballat superior a 6 mesos.

- En el cas de professionals de suplències / substitució que estiguin en més d'un servei/unitat durant l'any, se'ls hi aplicarà el promig del percentatge d'acompliment de cada servei/unitat en el que hagin treballat i proporcional al temps treballat superior a 6 mesos.

La retribució variable màxima a assolir individualment estarà establerta en taules salarials de **l'Annex I** del Conveni, de manera que serà una única tarifa per a cada grup professional / categoria del Conveni.

Aquest complement variable, no consolidable, que retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment en un exercici, no pressuposa cap dret per a exercicis següents.

Art.30 Hores extraordinàries

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment i mitjançant la deguda autorització, puguin prestar-se per sobre de l'horari habitual de cada treballador i que sobrepassin la jornada anual. A efectes de la seva retribució, les seves quanties venen assenyalades en l'**Annex I**. En tot cas, s'abonaran les esmentades quanties amb independència que les hores es realitzin en dia laborable, festiu o en hores nocturnes.

Les hores treballades obligatòriament segons el que estableix l'art. 35.3 de l'Estatut dels treballadors per tal de preveure o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents, qualsevol que sigui el dia en què es realitzin els treballs, amb el benentès que la determinació de la prevenció o reparació dels esmentats danys o sinistres, correspondrà exclusivament a l'autoritat competent en la matèria.

Es tindrà present el plus de nocturnitat pel personal que les realitzi durant el torn de nit.

Art.31 Pagues extraordinàries

1. Seran satisfetes conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.
2. A més del salari base i antiguitat integraran les pagues extraordinàries la quantitat que resulti de dividir per 14 mensualitats el conjunt de percepcions periòdiques en base anual. S'exclou expressament d'aquest concepte la retribució per dedicació exclusiva, carrera professional, desenvolupament professional i incentivació, ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys, ajut per fills amb discapacitat, guàrdies, i el complement personal que s'incorpora a l'estructura retributiva fixa (art.16) .

Art.32 Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques)

1. Totes i cadascuna de les hores realitzades en forma de jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) seran remunerades al preu establert a l'Annex I del II Conveni col·lectiu fins arribar a les 2187 hores anuals.
2. L'import de les guàrdies localitzables serà d'un 40% de les quanties assenyalades en l'Annex del II Conveni. Es consideraran de presència en el cas de que el facultatiu corresponent hagi estat físicament en el centre un mínim del 30% del temps de la guàrdia.
3. La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és excoent, és a dir, aquell que percebi les hores de guàrdia per preu pactat per les de localització, no podrà percebre de més per aquestes mateixes hores el valor pactat per les de presència.
4. Els dies 24, 25, 31 de desembre i 1 de gener, per tractar-se de dies festius d'especial significació s'abonarà un plus a les guàrdies de presència del 50 % del seu valor .
5. Els preus establerts en l'Annex I-C absorbeixen i compensen els anteriors prorrateigs regulats a l'anterior Conveni en les pagues extres i vacances.

6. Amb les exoneracions i limitacions que preveu el conveni, els professionals estaran obligats a realitzar la jornada complementària d'atenció continuada que per les necessitats de servei s'hagin de programar.
 - 6.1 La jornada d'atenció continuada tindrà caràcter obligatori. No obstant el treballador a partir d'una determinada edat i prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podrà quedar voluntàriament exonerat de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada.

S'acorda que l'edat per sol·licitar l'exoneració voluntària d'aquesta jornada es mantindrà de 43 anys.

Si ho desitja podrà continuar fent guàrdies, tenint dret a que se li assignin en menor nombre i amb un increment del 10% sobre el preu de la guàrdia de presència. Aquesta edat també serà la referència per a calcular la jornada màxima d'atenció continuada que doni dret al complement d'atenció continuada establert en l'apartat 13 d'aquest article.
 - 6.2. Les hores de jornada ordinària del dia següent a la guàrdia de presència física que es lliurin efectivament per respectar el descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada, seran considerades:
 - a. Com jornada ordinària efectivament realitzada, només a efectes dels seu pagament, que no podrà ser absorbit ni compensat econòmicament per cap altre concepte retributiu o no.
 - b. Com jornada no realitzada només a efectes del còmput anual total de la jornada efectiva de treball: jornada ordinària pactada en Conveni més jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física). El sumatori d'ambdues jornades no podrà excedir de 48 hores de mitjana setmanal en còmput anual o del seu equivalent en jornada anual : 2187 hores/any.
7. El càlcul del prorrateig de totes les guàrdies amb consideració de presència física del personal mèdic fix de plantilla, dels interins per vacant, i dels MIR en situació d'incapacitat temporal per malaltia comú, o professional, o accident laboral i no laboral, es farà segons la mitjana de les guàrdies realitzades durant els 18 mesos anteriors al fet causant. L'import màxim mensual a abonar serà l'equivalent a tres guàrdies laborables de presència física.

El càlcul del prorrateig de totes les guàrdies amb consideració de presència física personal mèdic fix de plantilla, dels interins per vacant, i dels MIR, durant el permís maternal s'abonarà un prorrateig de guàrdies de presència física, calculat segons el promig de les guàrdies realitzades durant els 18 mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs. L'import màxim mensual a abonar serà l'equivalent a tres guàrdies laborables de presència física.
8. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.
9. Els professionals contractats exclusivament per realitzar guàrdies mèdiques per períodes de temps, encara que sigui indefinit, tindran la categoria professional de metge de guàrdia i se li aplicarà l'estructura salarial establerta en l'Annex I-A per aquesta categoria. Així mateix, no serà d'aplicació l'escala d'edat de l'apartat 12 d'aquest article.
10. El personal contractat eventualment per a la realització d'una guàrdia mèdica, tot i tenir la categoria de metge de guàrdia, percebrà la seva retribució de conformitat amb el que estableix l'Annex I-C.
11. Per substituir les guàrdies dels facultatius que per raó d'edat haguessin optat temporal o definitivament per no realitzar guàrdies, s'efectuarà un contracte interí per substitució de guàrdies. Aquest tipus de contracte s'extingirà quan la persona suplida opti per la realització de guàrdies mèdiques o bé extingeixi la seva relació laboral o administrativa amb el Consorci.

12. S'establirà una clàusula d'obligatorietat de realització de guàrdies mèdiques suplementàries que en cap cas superaran la jornada de 48 hores setmanals en el còmput anual establert en la Directiva 93/104/CE.
13. S'estableix un complement d'atenció continuada, que percebran proporcionalment els metges especialistes adjunts amb més d'un any d'antiguitat reconeguda, que a més de la seva jornada ordinària realitzin una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75% de la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. L'import complet d'aquest plus, que es rebrà a l'any natural següent, dins el primer trimestre, es fixa en 1.919 € per als facultatius que hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. Aquesta jornada màxima serà de 527 hores (2.187 –1.660)pels adjunts menors de 43 anys i de 375 hores per als adjunts que superin aquesta edat.
14. Dedicació anual màxima: La suma de la jornada ordinària més la complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) no pot sobrepassar les 2.187 hores per ser la referència del sector sanitari, excepte pacte individual.

Art.33 Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat)

S'estableix el concepte de la jornada complementària d'atenció continuada de localització, que en principi no requereix la presència de l'afectat i es realitza mitjançant llista rotatòria entre els professionals (exclòs el personal mèdic) dels serveis afectats. En cas que fos necessari, per causa urgent, la seva presència al centre, la guàrdia de localització es convertiria en guàrdia presencial.

Aquestes guàrdies no entren a formar part de la meritació de les 2 pagues extraordinàries, i es retribuiran per a l'any 2016-2018 segons l'import l'establert a **l'Annex I** del Conveni, en un únic pagament al mes següent a la seva realització.

Qui percebi les hores de guàrdia a preu de localització, no podrà percebre, per aquestes mateixes hores, a més, el valor establert per a les de presència. Si és precisa la presència del treballador en el centre de treball, l'hora de guàrdia de presència passarà a cobrar-se com a tal, en substitució del cobrament com a localitzable, afegint-se una hora al marcatge que efectui el treballador (que també es considerarà de presència i no de localització).

S'estableix una lliurança de 9 hores entre la finalització de la guàrdia de presència i l'inici de la jornada ordinària.

Els criteris d'edat per a la seva realització seguiran els establerts en el vigent Conveni col·lectiu per al personal mèdic, tenint present les necessitats del servei. Tot treballador que amb 43 anys complerts segueixi realitzant guàrdies, les cobrarà amb un 10% d'increment sobre la quantitat establerta.

El personal femení durant el permís maternal, se li abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.

Art. 34 Guàrdies localitzables

A partir de l'1/1/2017 les guàrdies localitzables durant les quals el personal es troba en situació de disponibilitat siguin cridats per tenir presència física als centres es computarà com a jornada i es retribuirà al preu de guàrdia de presència física el temps de durada de l'activitat presencial, d'acord amb el registre d'entrada i sortida, afegint ½ hora pel desplaçament per anar al centre i ½ hora més per tornar a casa.



Art.35 Cap de guàrdia

1. Cap de guàrdia mèdica:

La prefectura de guàrdia mèdica la percebrà exclusivament el metge que hagi estat designat pel director mèdic, per assumir l'esmentada responsabilitat el dia de guàrdia assignat.

Per tal de poder exercir la prefectura de guàrdia, l'empresa establirà els criteris que estimi convenients als efectes de garantir, tant la presència física, com els requisits necessaris per desenvolupar les funcions que li siguin assignades.

2. Cap de guàrdia d'infermeria (supervisors/res i caps d'àrea):

Les guàrdies que realitzin els tècnics mitjans en sanitat amb el càrrec de supervisora o cap d'àrea hospitalària s'abonaran per dia de guàrdia –mòdul de 14,30 hores- quedant establert el seu horari entre les 7,30 hores i les 22,00 h. en dissabtes, diumenges i festius.

3. Aquestes remuneracions no computaran a efectes de prorrateigs de guàrdies, ni en les pagues extraordinàries, ni en vacances. Tampoc s'abonarà en la DPO, ni en el complement personal que estableix l'art.16.

Art. 36 Comissió tècnica de la professió mèdica

Aquesta Comissió tècnica de la professió mèdica estarà constituïda per 5 membres en representació dels professionals mèdics signants del Conveni (3 de MC, 1 d'UGT i 1 de CCOO) i que tinguin o puguin tenir representació d'aquests professionals, i el mateix número de representants de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

La finalitat d'aquesta Comissió és avaluar les necessitats de la professió mèdica en l'àmbit funcional del present Conveni.

Art. 37 Comissió tècnica de la professió infermera

Es crea una Comissió tècnica de la professió infermera constituïda per 1 membre de cada grup sindical, signant del Conveni, que pugui tenir representació d'aquests professionals i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

La finalitat d'aquesta Comissió és avaluar les necessitats de la professió infermera en l'àmbit funcional del present Conveni.

Art.38 Indemnitzacions per raó del servei

A tot aquell treballador que de forma circumstancial i degudament autoritzat hagi d'exercir la seva feina fora de l'àrea metropolitana de Barcelona, se li abonaran les dietes i, donat el cas, les despeses de viatge per l'ús del vehicle particular (quilometratge) en les quantitats establertes per al personal del sector públic.

Art.39 Premis d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 2013 s'eliminen els premis d'antiguitat que estaven regulats en l'art. 68 de l'anterior Conveni col·lectiu 2008-2009 (dies de vacances i retribució extraordinària).

Art.40 Percepcions de caràcter no regular

Qualsevol percepció de caràcter no regular que hagi de fer-se a un treballador serà gestionada directament per la Direcció de Recursos Humans del Consorci.

Art.41 Data d'ingrés de la nòmina

La data límit per emetre l'ordre de pagament de les nòmines serà l'últim dia hàbil de cada mes, amb l'excepció de la paga extraordinària del desembre que s'efectuarà abans del dia 23 d'aquell mes. En el cas de que millorés la situació de finançament del Consorci es revisarà la data de pagament de la nòmina.

El pagament de les guàrdies s'inclourà en la nòmina del mes següent a aquell en què s'hagin efectuat.

La nòmina serà abonada en el compte de l'entitat bancària o d'estalvi que el/la treballador/a designi.

CAPITOL V. CONTRACTACIÓ

Art.42 Contractació

La contractació del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es realitzarà exclusivament d'acord amb la normativa vigent en cada moment i tenint en compte les disposicions dictades per aquest motiu pels òrgans del Consorci competents.

Tots els contractes de treball, qualsevol que siguin les seves modalitats i característiques hauran de formalitzar-se per escrit d'acord amb allò que estableixi en cada moment la legislació laboral.

El sistema d'accés als llocs de treball de plantilla fixa és el vigent legalment i es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat d'acord amb el que estableix l'art. 88 del present Conveni.

Per tal de fer més efectius els principis de transparència i objectivitat en l'adjudicació de la contractació interina i eventual, el Consorci es compromet a donar informació puntual al Comitè d'empresa dels contractes efectuats, que necessàriament hauran de realitzar-se de la borsa de treball de les persones que hagin sol·licitat un contracte als centres del Consorci. Igualment, s'informarà dels criteris d'adequació del candidat seleccionat a la plaça ofertada.

Per tal que la contractació eventual tingui el menor impacte possible, el Consorci es compromet a disminuir el nombre total de contractes, de forma que la durada mitjana augmenti al llarg de la vigència del Conveni.

Art.43 Contractes formatius

1. La retribució de la persona contractada en pràctiques i la persona contractada per a la formació serà la mateixa que percebi una persona treballadora fixa que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball.
2. El temps de dedicació a la formació teòrica serà del 15% quan la jornada setmanal sigui de 40 hores. La distribució del temps dedicat a la formació podrà alternar-se o concentrar-se en funció de les necessitats del servei i el treball efectiu que presti el treballador estarà relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.
3. Les persones vinculades mitjançant una relació especial de formació sanitària especialitzada pel sistema de residència (MIR, FIR, PIR, DIR, LLIR...) solament percebran les retribucions corresponents al salari base que consta en les taules retributives de l'**Annex I**, i les guàrdies pactades en l'art. 32 per a l'esmentat personal. En cap cas podran tenir dret a la percepció de cap altre complement salarial, excepte el que es disposa a l'art. 16 "Complement personal", i a l'art. 29 "Retribució variable en funció d'objectius (DPO)" d'aquest Conveni.



Art.44 Contractes finalistes d'investigació

El personal investigador, contractat específicament per a un programa finançat de forma finalista, rebrà la retribució d'acord amb la normativa legal vigent.

Al personal investigador en formació de 3r i 4t any (PIF) RD 63/2006, de 27 de gener, amb contracte laboral vigent, se li aplicaran exclusivament les retribucions corresponents a la beca de recerca que tinguin concedida.

Art.45 Període de prova

Tot el personal laboral de nou ingrés i el hagi aconseguit un lloc de treball d'una nova categoria professional diferent a aquell que venia ocupant amb anterioritat, quedarà sotmès, excepte en cas d'un pacte contrari, a un període de prova de la següent durada:

- a) Treballadors grups A1, A2, C1: 4 mesos.
- b) Treballadors grups C2 i resta d'agrupacions professionals: 2 mesos.

La situació d'incapacitat temporal i/o maternitat i risc durant l'embaràs que afecti al treballador en el decurs del període de prova interromp el còmput del mateix.

Al personal que accedeixi a una categoria diferent de la que gaudia amb anterioritat, en cas de no superar el període de prova, se li garanteix el retorn a la seva categoria anterior.

La persona treballadora que hagi obtingut el mateix lloc de treball que ocupava interinament no estarà sotmès a període de prova si l'hagués superat ja en l'esmentat lloc de treball.

Art.46 Preavís de cessament

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament al Consorci haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans del Consorci amb l'antelació mínima següent:

- a) Grup A1, A2, C1: 30 dies
- b) C2 i resta d'agrupacions professionals: 15 dies

La inobservança d'aquest preavís determinarà la pèrdua o descompte en la seva liquidació final de la remuneració corresponent als dies en què s'hagi deixat de preavisar.

Art.47 Borsa de treball

La borsa de treball és única per a tot el Consorci i té com a objectius principals:

- Facilitar als directius i responsables del Consorci la selecció i contractació dels millors professionals.
- Tenir disponibles professionals que hagin passat per un procés de selecció per a una posterior i immediata contractació temporal
- Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball de el Consorci per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix la Institució.

Aquesta borsa està adreçada a les persones que vulguin accedir a una contractació temporal a el Consorci.

Els usuaris de la borsa de treball són directius i responsables de les diferents àrees del Consorci.

Per millorar la gestió de la borsa de treball, el Departament de RRHH gestionarà una base de dades informàtica de candidats, lligada al programa IMASIS (HOST), amb la finalitat de facilitar al directiu i/o responsable corresponent la recerca i futura contractació d'aquell candidat que compleixi millor els criteris de selecció.



Art. 48 Comissió tècnica de borsa de treball

La Comissió tècnica de borsa de treball estarà constituïda per un membre de cada sindicat signant del Conveni i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

Aquesta Comissió tindrà l'objectiu d'establir un nou marc de gestió de la Borsa de treball atenent als criteris establerts a l'art. 47, i posteriorment l'esmentada Comissió es transformarà amb l'objectiu de fer el seguiment i garantir la gestió que especifica l'art. 47 del present Conveni.

Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del II Conveni col·lectiu del Consorci per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del nou Conveni si escau.

Art.49 Identificació i roba de treball

Tots els/les treballadors/res, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, i també els distintius i/o targetes d'identificació que l'empresa estableixi.

Es prohibeix la utilització de l'uniforme o roba de treball fora del centre de treball.

El Consorci facilitarà als/ a les treballadors/res el material i vestuari adient i indispensable per a l'òptim funcionament dels diversos serveis.

Així mateix, facilitarà l'equip de protecció individual adequat per al desenvolupament de llurs funcions, quan per la naturalesa de les tasques realitzades sigui necessari, essent obligatori el seu ús pels treballadors.

El manteniment de l'equip, i el rentat i planxat dels uniformes anirà a càrrec del Consorci.

Art.50 Noves tecnologies

Es regularà l'accés de tot el personal als mitjans de comunicació informàtica a través d'internet i la intranet. La seva utilització haurà de tenir en compte el Codi ètic i el Codi de bones pràctiques del Consorci aprovat pel Consell Rector.

Art.51 Pla d'igualtat

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, el Consorci 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".

Al Consorci es va aprovar en data 23 de novembre de 2009 el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, i en l'actualitat s'està elaborant la 2a edició d'aquest Pla d'acord amb allò establert per la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que quan s'hagi aprovat i signat suposarà una continuació del Pla inicial.

Art.52 Assistència jurídica i responsabilitat civil

El Consorci garanteix l'assistència jurídica gratuïta als treballadors/res que la necessitin degut a conflictes derivats de la prestació del servei.

El Consorci ha subscrit els corresponents contractes de cobertura de responsabilitat civil per a tots els treballadors/res.

CAPÍTOL VI. LLICÈNCIES ,EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

Art.53 Llicències

1. Els treballadors, previ avís i justificació, sempre que es pugui preveure i planificar amb antelació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i temps que s'assenyala a continuació:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) De tres a sis dies naturals en els supòsits i amb la distribució següent:
 - 1. Mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.
 - 2. Naixement de fill.
 - 3. Malaltia greu de pares, fills i cònjuge o parella de fet.

La llicència serà de tres dies, quan el fet causant tingui lloc en el mateix municipi on el/la treballador/a tingui el seu domicili; quatre dies si té lloc fora del domicili del treballador/a, però dins la província de Barcelona; cinc dies si té lloc fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya, i sis dies, si té lloc fora de Catalunya.

c) Tres dies naturals en cas d'intervenció quirúrgica major o cirurgia major ambulatoria de pares, fills, cònjuge o parella de fet.

d) De dos a quatre dies naturals, en els supòsits i amb la distribució següents:

Accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat i d'afinitat, o de la parella de fet. El permís retribuït serà de dos dies naturals si el fet causant té lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili, tres dies si té lloc dins de Catalunya i quatre si té lloc fora de Catalunya.

e) Un dia en cas de cirurgia ambulatoria menor i exploracions complementàries cruentes de pares, fills, cònjuge o parella de fet. La concessió d'aquests permisos serà a criteri de la Direcció de Recursos Humans que podrà consultar amb el metge d'empresa. El llistat actualitzat de les proves cruentes més freqüents apareixerà a la intranet del Consorci.

f) Per trasllat de domicili, un dia si té lloc dins de la mateixa localitat o dins l'àmbit metropolità, dos dies si és fora d'aquest àmbit.

g) Per realitzar exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud acadèmica i avaluació en centres oficials es concedirà permís el dia en què aquest es produeixi.

El centre convocant haurà d'ésser oficial, entenent que tenen aquest caràcter aquells que imparteixin ensenyança que doni accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Es donarà el mateix tractament per als exàmens de la Junta Permanent de Català.

h) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans. El dia de permís haurà de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

i) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

A aquests efectes es considerarà com a deure inexcusable aquell que l'incompliment del qual pugui fer incórrer en responsabilitat, o bé no pugui ésser portat a terme mitjançant representant, i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Pel què fa referència al dret de sufragi, s'aplicarà el que estableixin les disposicions relatives a la participació dels treballadors en les eleccions.

- j) A partir de l'1/7/2016 un dia per a estàncies de 12h o més en Urgències de pares, fills, cònjuge o parella de fet.
 - k) A partir de l'1/1/2017 un dia a l'any per assistència del/la treballador/a a realitzacions de proves identificades com a cruentes segons el llistat publicat a la Intranet.
- 2 La referència a la parella de fet que consta en els apartats b) i c) del punt anterior és la regulada en els articles 234.1 i 234.2 de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.
 3. Els dies es contaràn sempre a partir de la data en la qual es produeix el fet que genera el permís, excepte que l'interessat hagués treballat la jornada completa durant el mateix. En el cas d'ingrés hospitalari al que es refereix l'article 53.d) o malaltia greu a què es refereix l'art. 53b.3 els dies es contaràn sempre a partir de la data que es concedeixi el permís.
 4. El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, excepte els permisos per examen, matrimoni, i a partir de l'1/7/2016 les cirurgies, els quals es gaudiran la nit anterior.
 5. Les treballadores o treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. També es podrà acumular en jornades completes previ acord amb l'empresa .

En cas de part múltiple, el permís serà d'un número igual d'hores al número de fills, i en cas de reducció de jornada, la mitja hora es multiplicarà també pel nombre de fills.

Podran gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare en el cas que ambdós treballin, el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

Aquest permís és extensible amb els mateixos requisits i condicions en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

6. En cas d'adopció d'un menor de fins a nou mesos, el treballador/a tindrà dret a una llicència de setze setmanes ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió contades des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si l'adoptat és menor de sis anys i més gran de nou mesos, la llicència té una durada màxima de setze setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes o de les quals corresponguin en cas de part, adopció o part múltiple.

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

8. S'estableix el dret amb caràcter recuperable per assumptes propis a dotze hores trimestrals per al personal amb jornada setmanal de 35 i 40 hores, i a cinc hores trimestrals per al personal de 30 hores o inferiors a partir de l'1/7/2016. La utilització d'aquestes hores, es produirà d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes de dues hores i la seva recuperació es realitzarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.
9. Podran concedir-se permisos per assumptes propis i per motius de justificada necessitat, únicament, en el supòsit que no representin perjudici al normal desenvolupament dels serveis a criteri de la Direcció corresponent. La duració dels permisos no podrà ésser superior a 30 dies naturals, si bé, excepcionalment, i amb caràcter extraordinari, es podran concedir per períodes superiors, essent el màxim d'un any.

Aquests permisos sense sou comporten el descompte de la part proporcional del salari i de les vacances.

10. En qualsevol cas, els treballadors podran gaudir de tots aquells permisos previstos a la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral, i a la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Art.54 Excedència forçosa

L'excedència forçosa que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat de la seva vigència es concedirà prèvia comunicació escrita de l'interessat amb l'oportuna justificació, a la Direcció de Recursos Humans del Consorci, a través del cap de la dependència on presti els seus serveis en els següents supòsits:

- a) Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre i que la central sindical a la qual pertanyi el treballador tingui la suficient representativitat legal.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència.

El treballador que en cessar la situació que va motivar la seva excedència, no es reincorpori al seu lloc de treball en el termini establert, serà baixa definitiva al Consorci,

Al personal funcionari, que passi a ocupar llocs de treball de contracte laboral amb el Consorci, no li seran d'aplicació els terminis màxims i mínims previstos per a l'excedència voluntària, acollint-se en tot cas al que estableix l'article 29, punt 3 de la Llei 30/84 de 2 d'agost.

Art.55 Excedència voluntària

Podrà gaudir d'excedència voluntària el treballador fix que compleixi els següents requisits:

- a) Antiguitat mínima d'un any.
- b) Que no hagi gaudit d'excedència voluntària durant els quatre anys anteriors.

Haurà d'instar-se mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de Recursos Humans, amb una antelació mínima de dos mesos, expressant el motiu en què es fonamenta.

Es concedirà tenint en compte les necessitats del servei i la urgència de les raons al·legades. La durada d'aquesta excedència serà d'un mínim de 4 mesos i d'un màxim de cinc anys.

El treballador amb excedència voluntària conserva només el dret preferent al reingrés al Consorci, en les vacants d'igual categoria que es poguessin produir, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés un mes abans que caduqui el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés o la pròrroga un mes abans d'acabar la seva excedència causarà baixa definitiva i automàtica al Consorci .

L'empresa, en la resolució en la que concedeixi l'excedència, advertirà al treballador dels terminis de sol·licitud de reingrés.

Art.56 Excedència voluntària per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat

Anualment podran concedir-se excedències per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat, únicament en el supòsit que no representin perjudici al normal desenvolupament dels serveis.

Es sol·licitarà formalment amb mínim un mes d'antelació a la Direcció de Recursos Humans que serà la responsable de la seva concessió.

La durada d'aquesta excedència no podrà ésser superior a 30 dies naturals, si bé excepcionalment i amb caràcter extraordinari, es podran concedir per peticions superiors, essent el màxim d'un any. A la finalització del període d'aquesta excedència voluntària, el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

L'esmentada excedència no estarà subjecte a la limitació de no haver gaudit d'excedència voluntària els quatre anys anteriors.

Art.57 Excedència per cura de familiars

Els/les treballadors/res tindran dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu a comptar a partir de la seva data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que s'estigués gaudint.

Quan el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercitar aquest dret, havent de manifestar expressament per escrit el sol·licitant que l'altre no gaudeix del mateix dret.

El període durant el qual el treballador romangui en situació d'excedència per aquesta causa serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball de la seva categoria professional. No obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti de família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos quan es tracti de categoria especial.

Pel que fa a la resta de familiars previstos en la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i la Laboral, els treballadors podran demanar excedència en els termes i supòsits establerts a la pròpia llei.

Art. 58 Excedència voluntària especial per a la formació de les especialitats d'infermeria

Per tal de poder donar possibilitats als professionals d'infermeria del Consorci de realitzar la formació de residència per obtenir algunes de les especialitats d'infermeria definides per la legislació vigent, s'estableix a partir de l'1/7/2016 una excedència voluntària de caràcter especial per aquelles persones que així ho sol·licitin i sempre que puguin demostrar l'accés concedit a aquest tipus de formació d'especialitat.

Podran gaudir de l'esmentada excedència aquells professionals que tinguin un contracte estable amb més d'1 any de durada continuada.

Es sol·licitarà formalment amb mínim d'un mes d'antelació a la Direcció de Recursos Humans que serà la responsable de la seva concessió.

La durada màxima d'aquesta excedència no podrà ésser superior a 2 anys naturals.

A la finalització del període d'aquesta excedència voluntària, el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball i no podrà sol·licitar una altra excedència voluntària per a qualsevol motiu fins que hagi transcorregut dos anys des de la seva reincorporació.

Art.59 Ajut per fills amb discapacitat

1. L'ajut per als treballadors pares de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial es fixa a l'**Annex I**. En el supòsit que es demani, per prescripció mèdica, degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter oneros, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades. Caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de la despesa.
2. L'ajut per discapacitat es farà extensiu, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el/la treballador/a.
3. Per poder tenir dret a percebre aquest ajut caldrà que el grau de discapacitat hagi estat reconegut per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que sigui perceptor d'uns ingressos anuals superiors al salari mínim interprofessional, ja sigui per rendiments del treball per compte propi o aliè, o bé per ser causant d'una pensió contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfandat.

En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

Art.60. Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys

Aquest ajut el podrà percebre mensualment tots/es els/les treballadors/es amb fills menors de 2 anys, i el seu import és l'establert a l'**Annex I**.

Per a la concessió de l'esmentat ajut el/la sol·licitant ha de reunir els següents requisits:

- a) Que presenti sol·licitud per escrit i degudament emplenada al Departament de Recursos Humans del centre en el qual presti els seus serveis.
- b) Que es trobi en situació d'alta en l'empresa.
- c) Que el cònjuge o parella de fet estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- d) Que acrediti documentalment el naixement del seu/va fill/a, i que aquest estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves.

Aquest ajut s'abonarà al mes següent de la seva sol·licitud, i amb caràcter retroactiu des del mes en què es sol·licita.

El Consorci podrà comprovar i exigir al treballador que acrediti que continua reunint els requisits que van motivar la concessió de l'ajuda.

Quan es comprovi que el treballador deixa de reunir els requisits assenyalats amb anterioritat, el Consorci podrà descomptar automàticament les quantitats indegudament abonades en la nòmina del treballador.

En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

Art.61 Compensació menjar

El/la treballador/a que realitzi el seu treball en el règim de jornada partida establert en els arts 18 i 19 del present Conveni se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat establerta de 3,75 euros. Així mateix, se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu a l'Hospital de l'Esperança en la quantitat de 5,54 euros, i a l'Edifici França en la quantitat de 6,99 euros.

Es procurarà establir acords de menús d'interès econòmic per al personal de jornada partida dels centres que afavoreixin a tothom d'igual manera.

El personal dels torns de nit gaudirà d'un refrigeri.

En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspesa la part econòmica en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

Art.62 Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació

- A) Amb la finalitat de garantir el desenvolupament de la competència professional a través de la formació:
1. El Consorci garanteix que el personal tindrà accés a una formació continuada, per això es garanteixen 40 hores anuals de formació continuada per treballador/a fix o interí, que durà a terme el personal del Consorci amb programes de formació específica, tant interna com externa, en relació amb la seva categoria laboral i/o lloc de treball i que respongui a l'exigència de la millora de la competència professional i de la qualitat assistencial i al dret de qualificació i promoció professional.
 2. Per al personal fix i interí per vacant amb jornades inferiors a 40 hores, l'atorgament de les hores de formació serà proporcional al seu horari i increment en un 20% fins a un màxim de 40 hores.
 3. L'atorgament de les hores de formació en el personal no fix (suplències) amb una relació contractual amb el Consorci de com a mínim 90 dies treballats durant els 12 mesos anteriors, serà proporcional a la jornada anual que tingui contractada, tenint com referència les 40 hores en jornades de 1660 hores anuals.
 4. El treballador junt amb el seu responsable directe corresponent, es posarà d'acord en la forma de realització, o bé amb dies o facilitant l'assistència a la formació per tal de què puguin participar el 50% de professionals, sempre en funció de les necessitats del servei.
 5. La sol·licitud de les hores de formació es canalitzarà a través del Departament de Recursos Humans mitjançant el compliment d'un formulari al que tindran accés tots els/les treballadors/res.
 6. Per tal de què hi hagi un principi d'accessibilitat i equitat a la formació es crearà una base de dades única que reculli a nivell informàtic les hores de formació tant a nivell intern com a extern que ha realitzat cada treballador/a
 7. La Comissió mixta de formació del Consorci participarà en el seguiment de totes les incidències que es donin en l'aplicació d'aquest acord.

8. Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en els serveis que presta el Consorci, la Comissió mixta de formació formada per un màxim de 6 membres en representació de l'empresa i 6 membres màxim designats pel Comitè d'empresa canalitzarà, objectivitzarà i estimularà l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc.

B) Permisos retribuïts per formació

1. Tots els/les treballadors/res amb relació laboral indefinida i amb més de 3 anys d'antiguitat podran sol·licitar permisos remunerats per ampliació d'estudis en Institucions sanitàries o acadèmiques espanyoles o estrangeres (percebut el seu salari incloent-se el prorrateig de guàrdies). La duració podrà ésser d'1 mes com a mínim fins a un màxim de 12 mesos, ampliables en supòsits excepcionals.
2. La concessió dels permisos retribuïts correspon al gerent del Consorci, a proposta dels caps de Servei, i d'acord amb la Direcció de Recursos Humans del Consorci,. El màxim de permisos autoritzats anualment serà l'equivalent a 60 mesos per al grup A1, 60 mesos per al grup A2, i 60 mesos per al grup C1 , C2 i resta d'agrupacions professionals. Les absències produïdes per aquest permisos s'intentaran suplir segons les necessitats del servei.
3. Semestralment s'informarà a la Comissió de seguiment del Conveni de les sol·licituds presentades i de les concedides.
4. El personal que gaudeixi de permisos per ampliació d'estudis es comprometrà per escrit, a fer la sol·licitud d'aquest, a complir l'obligació de mantenir la seva vinculació amb el Consorci 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.

Art.63 Fons de formació

El personal afectat per aquest Conveni té dret a un perfeccionament professional constant a la formació professional sanitària i administrativa.

Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels/de les treballadors/es i garantir una millora en els serveis que presta el Consorci, la comissió mixta formada per un màxim de sis membres en representació de l'empresa i sis membres màxim designats pel Comitè d'empresa canalitzarà, objectivitzarà i estimularà l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc. i establirà els criteris per a l'aplicació de les ajudes.

El Fons de Formació estarà dotat per als anys 2015 – 2018 amb 43.949,09€, i seran acumulables.

La subvenció màxima a percebre per cada treballador/a serà decidida per la Comissió quedant exclòs el personal d'alta direcció als efectes de percepció de cap quantitat d'aquest fons.

Art.64 Fons social de cultura i esports

El Fons social de cultura i esports per cada un dels anys 2015-2018 estarà dotat de 3.300€. Els possibles romanents es traspassaran al Fons de formació.

Aquest Fons estarà gestionat per la mateixa Comissió que la del Fons de formació.

En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 1/2014, de 27 de gener, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL VII. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL, DEFUNCIÓ, JUBILACIÓ,

Art.65 Complement prestació per maternitat i complement prestació per incapacitat temporal (IT)

Complement prestació per maternitat

En els supòsits de prestació per maternitat el Consorci abonarà als/a les treballadors/es la diferència entre la prestació que aboni l'INSS i les retribucions que vingui percebent el/la treballador/a.

Complement prestació per incapacitat temporal (IT)

En aplicació del Decret Llei 2/2013, de 19 de març, de modificació del règim de millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, del seu sector públic i de les universitats públiques catalanes de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat, la complementació de la prestació d'IT serà la següent:

- En la situació d'IT derivada de contingències comunes:
 - Del 1r a 3r: el 50% de les retribucions (fixes i periòdiques) que es percebien el mes anterior a l'inici de la IT.
 - Del 4t a 20è: el 75% de les retribucions (fixes i periòdiques) que es percebien el mes anterior a l'inici de la IT.
 - A partir del dia 21è: el 100% de les retribucions (fixes i periòdiques) que es percebien el mes anterior a l'inici de la IT.
- En la situació d'IT derivada de contingències professionals:

Durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat el 100% de les retribucions (fixes i periòdiques) que es percebien el mes anterior a l'inici de la IT.
- Les treballadores embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia un complement del 100% de les retribucions fixes i periòdiques.

En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del 1r dia, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin respòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis de sistema nacional de salut.

La Comissió Paritària a partir de la seva constitució revisarà aquells casos de complementació de la IT d'acord als criteris sectorials i les seves possibilitats d'implementació a la nostra institució.

La negativa del/de la treballador/a als reconeixements per part del Servei de Salut Laboral de l'empresa que s'estableixen en l'art. 20.4 de l'Estatut del treballadors determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec del Consorci establerts en els apartats anteriors.

Si es comprova una simulació de malaltia o accident, el/la treballador/a retornarà al Consorci les quantitats percebudes indegudament, sense perjudici de la sanció que correspongui per la falta comesa. Es procedirà al descompte econòmic automàticament a partir del mes següent en què es detecti el frau.



Art.66 Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una indemnització alçada de 25.000 € en cas de mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei quan resulti d'accident de treball reconegut per la Seguretat Social.

Art.67 Jubilació

El personal laboral del Consorci, independentment del grup o categoria professional al qual pertanyi, podrà jubilar-se al complir l'edat reglamentària de jubilació que especifiqui la normativa de Seguretat Social aplicable per tal d'accedir a la jubilació ordinària.

En els col·lectius que es determini, per mutu acord, podrà estudiar-se la viabilitat legal i econòmica de plans o sistemes de jubilació i baixes anticipades i incentivades

Per a les jubilacions parcials s'intentarà arribar a la màxima reducció que en cada moment permeti la reglamentació aplicable.

La Direcció aplicarà com a mínim la taxa de reposició que estableixi la normativa amb caràcter bàsic.

CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL

Art.68 Comitè de seguretat i salut

1. És l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.
2. El Comitè estarà format en representació dels treballadors per sis delegats de prevenció designats pel Comitè d'empresa, i per part del Consorci, en número igual al dels delegats de prevenció.
3. El Comitè de seguretat i salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Art.69 Vigilància i control de la salut

Els/les treballadors/res tenen dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut en relació als riscos laborals als que estan exposats, mitjançant diverses eines d'avaluació (exàmens de salut, qüestionaris, altres). Aquesta vigilància es realitzarà d'acord a protocols específics elaborats, amb criteris científics i legals, pel Servei de Salut Laboral del PSMAR, que estableixen el seu contingut i periodicitat i es basarà en l'avaluació de riscos específica per a cada lloc de treball.

La vigilància de la salut és voluntària, i aquesta es podrà dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari únicament s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en el que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar que l'estat del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per altres persones relacionades amb l'empresa o quan així està establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Així, és obligatòria una avaluació de la salut dels/de les treballadors/es exposats/des a radiacions ionitzants, dels/de les exposats/des a agents cancerígens, de tots/totes aquells/elles que inicien la relació laboral amb el PSMAR, i per als residents de primer any (en aquest cas es realitzarà prèvia a la relació contractual, seguint els criteris legals que així ho estableixen).



Així mateix, el Servei de Salut Laboral estudiarà i valorarà els casos de treballadors especialment sensibles als riscos laborals i en situació d'embaràs i lactància, i proposarà mesures preventives adequades d'acord a les orientacions establertes en el programa d'atenció a la treballadora durant l'embaràs i la lactància. En aquest sentit, els professionals sanitaris del Servei de Salut Laboral hauran de conèixer les situacions d'embaràs, prèvia comunicació de les interessades, per tal de poder fer l'avaluació el més aviat possible, i els problemes de salut dels treballadors que puguin estar relacionats o es puguin veure afectats d'una manera o altra amb les condicions de treball.

Per tal de complir amb tot l'anterior, els/les treballadors/es hauran de comunicar i cooperar amb l'empresa d'acord amb les seves obligacions per tal de garantir la seva seguretat i salut al lloc de treball. Així mateix, l'empresa posarà en coneixement dels/de les treballadors/es els protocols i guies de vigilància de la salut.

Art.70 Mobilitat per raons de salut

Quan es comprovi, sota control del Servei de Salut Laboral del Consorci, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar a la salut d'un determinat treballador, aquest podrà ésser traslladat a un altre lloc de treball, i prèvia petició de l'interessat.

Quan hi hagi un risc durant l'embaràs, la treballadora ocuparà un lloc de treball compatible amb el seu estat de característiques similars, o en el seu defecte, s'aplicaran les prescripcions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en la matèria.

CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL

Art.71 Llibertat sindical

El Consorci respecta i garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors 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.

Art.72 Garanties i facultats del Comitè d'empresa

Els membres del Comitè d'empresa, com a representants legals dels treballadors, 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'interessat 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 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 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 els membres del Comitè d'empresa que hagin d'ésser traslladats per necessitats del servei o raons organitzatives.

En el cas de trasllat d'un membre del Comitè, dins de la mateixa àrea, es segueix 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 40 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 els 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 el Consorci, i als drets i obligacions derivats d'aquesta relació.

Art.73 Acumulació d'hores sindicals

Podran acumular hores sindicals:

1. Els representants sindicals electes podran acumular hores sindicals, sempre que especifiquin les que cedeixen i a qui les cedeixen, en aquest cas, als primers se'ls minvarà el seu crèdit en el mateix nombre d'hores que les cedides, i s'haurà d'establir o comunicar les cessions amb una antelació mínima de 30 dies naturals.
2. El president i el secretari del Comitè d'empresa i un representant de cada secció sindical podran acumular hores sindicals, fins al total de la seva jornada laboral, en les mateixes condicions del paràgraf anterior.
3. Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d' empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d' una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors/es, del seu crèdit disponible.
4. Si un membre del Comitè d' empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs.

En ambdós casos es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

Art.74 Mitjans materials

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

El Consorci garanteix, tant al Comitè d'empresa, com a cada secció sindical, un espai propi a la Intranet, per poder garantir i fer ús de la seva llibertat d'expressió.

El Consorci destinarà durant la vigència del present Conveni per a despeses generals del Comitè d'empresa la quantitat de 802,16€, i 4.812,96€ a distribuir entre les seccions sindicals signants d'aquest Conveni en concepte de fons anual com a despeses a justificar.



Art.75 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 del Consell Rector del Consorci 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.
3. Conèixer els models de contractes laborals i rebre de forma periòdica la relació contractual que el Consorci realitza quan existeixi obligació legal.
4. Rebre informació de les bases de les convocatòries dels concursos de mèrits amb l'objecte d'estar presents en tot el procés.
5. Participar en el pla general de formació continuada del Consorci
6. Rebre periòdicament estadístiques sobre trasllats intercentres.
7. Conèixer abans de la seva publicació l'oferta pública de treball anual que realitzi el Consorci.
8. Convocar assemblees de caràcter general i sectorial.

Hauran d'ésser requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva celebració a la Direcció de Recursos Humans del Consorci, 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.

Art.76 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.

Art.77 Obligacions sindicals

El Comitè d'empresa, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.

Guardar silenci professional, individual i col·lectivament, en totes les matèries que se'ls faci saber per part del Consorci amb caràcter confidencial.

Notificar a Consorci qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.



Art.78 Seccions Sindicals

El Consorci reconeix expressament les següents facultats a les seccions sindicals escollides i constituïdes pels treballadors:

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball, i plantejar-les al Consorci i davant el Comitè d'empresa.
2. Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa i als afiliats de la mateixa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i el Consorci.
3. Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmic professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

Art.79 Quota sindical

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

En el cas que el/la treballador/a afiliat/da no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans amb 15 dies d'antelació.

Art.80 Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior

1. Els 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 DPO.
2. El president i el secretari del Comitè d'empresa tindran la mateixa consideració, a aquests efectes, que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Art.81 Crèdit horari dels delegats de prevenció

El temps utilitzat pels delegats de prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes en la LPRL es considera com a exercici de funcions de representació a efectes de la utilització d'hores mensuals retribuïdes previst en l'art.68 e) de l'Estatut dels treballadors.

En cas que els/les delegats/des de prevenció no siguin membres del Comitè d'empresa, l'esmentat Comitè al nomenar-los compensarà el crèdit horari d'aquests a càrrec del crèdit dels seus representants en el Comitè o del seus delegats de la Llei orgànica de llibertat sindical.

CAPITOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

Art.82 Faltes i sancions

Per al coneixement, aplicació i garantia del personal en **l'Annex II** es recullen les normes sobre faltes i sancions



CAPÍTOL XI. CARRERA PROFESSIONAL, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ, PROVEÏMENT DE PLACES I PROMOCIÓ INTERNA

Art.83 Comissió tècnica per revisar les carreres professionals, desenvolupament professional i incentivació

Es crea una Comissió tècnica per revisar i actualitzar els articles 84, 85, 86 i 87 en funció dels acords establerts en els diferents tribunals i/o comissions de treballs. Aquesta Comissió no modificaria ni els trams d'accés de nivell ni les seves retribucions econòmiques.

L'esmentada Comissió estarà constituïda per 1 membre de cada sindicat signant del Conveni i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

S'incorpora els criteris d'avaluació que ja han estat establerts i aprovats en les diferents comissions de valoració de carreres professionals i incentivació, a excepció de la Carrera Professional de tècnics superiors que es traslladarà directament a l'esmentada Comissió tècnica.

Art. 84 Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors (CPTSM)

1. La carrera professional és un procés destinat al reconeixement professional dels tècnics superiors assistencials, així com l'estímul continuat dels mateixos.

Els criteris bàsics que han de sustentar el desenvolupament d'una carrera professional són:

- Voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.
- Reconeixedora dels mèrits professionals, diferenciada de la carrera jeràrquica i no alternativa a la mateixa.
- Potenciadora d'allò que realment interessa als professionals.
- Dins del marc de cada especialitat i dins el marc de l'IMAS.

2. L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'**Annex I**.

3. Els requisits per assolir els diferents nivells de la carrera professional, així com la composició de la Comissió de Valoració Tècnica de la CPTSM, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'**Annex III** del present Conveni.

Art. 85 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)

1. La CPTMS és la manera com el professional d'infermeria aconsegueix millorar contínuament la seva actuació. També es pot dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball i com el Consorci reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

2. La CPTMS és :

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.

- No automàtica.
 - Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.
 - Una eina de desenvolupament professional.
 - Una via per aprendre des de l'experiència, es a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.
 - Una eina de motivació dels professionals.
 - Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.
 - Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.
 - Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.
 - Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.
3. Els requisits per assolir els diferents nivells de la carrera professional, així com la composició del Comitè Avaluador de la CPTMS, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a **l'Annex IV (A) i Annex IV (B)** del present Conveni.
4. L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'**Annex I**.

Art.86 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2

Les carreres professionals del personal de les escoles del Consorci estaran vinculades a la carrera professional que li sigui d'aplicació (Departament d'Ensenyament o Ministeri d'Educació i Ciència) en funció de la categoria professional de docent. **Annex V**.

Per a la resta de professionals del Consorci dels grups A1 i A2 s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjans en sanitat, respectivament.

L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'**Annex I**.

El text íntegre de les carreres dels treballadors/res socials, tècnics mitjans en administració, Institut Bonanova FP sanitària i ESIM signats en dates 8 de novembre 2005 i abril de 2005, respectivament, a tots els efectes formen part del contingut d'aquest Conveni com a **Annex V (A), Annex V (B), Annex V (C) i Annex V (D)**.

Art.87 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals

Figura com **Annex VI** el text íntegre d'aquest desenvolupament que a tots els efectes forma part del contingut d'aquest Conveni.

L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'**Annex I**.

Art.88 Proveïment de llocs de treball i promoció interna

1. Els llocs de treball del Consorci es cobriran tot garantint el principi de publicitat, igualtat, mèrits i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat sense perjudici de l'objectivitat de la selecció.

La promoció interna del personal de plantilla, consistent en el canvi de categoria professional, es realitzarà mitjançant els procediment legal de selecció per concurs de mèrits. S'exceptuen les places de titulats superiors, l'elecció i accés dels quals es realitzarà pel sistema de convocatòria externa.

En l'oferta pública externa de treball es reservarà un percentatge d'un mínim del 35% de les places convocades per a promoció interna del personal amb un lloc de treball fix i per als de règim de contractació temporal.

Per a la cobertura de places vacants temporals durant un màxim de 6 mesos continuats o 8 mesos discontinus i durant un període computat bianualment, es donarà prioritat al personal contractat pel Consorci de categoria inferior, amb la finalitat de poder acreditar mèrits als concursos que es realitzin.

Quan existeixin places vacants indefinides de determinades categories, el personal fix que tingui categoria inferior i disposi de la titulació adequada podrà ocupar les vacants fins a la cobertura reglamentària de les places, sempre que superi el període de prova establert en l'art. 45.

Durant el temps que ocupi l'esmentada plaça, el treballador percebrà les retribucions corresponents a la categoria superior, però en cap cas tindrà dret a l'ascens de categoria, que sempre es farà pel sistema de concurs de mèrits.

2. Al llarg la vigència del Conveni es convocaran els concursos de selecció corresponents per tal d'assegurar que els contractes d'interinitat per vacant no ultrapassin el 6,5% de la plantilla fixa.
3. Es reserva un percentatge general del 7% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de llocs de treball reservats en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i a les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden proveir aquestes places s'inclouran a les de torn lliure.
4. Existirà la possibilitat de proposar a la Comissió paritària pactar la requalificació professional dels llocs de treball.
5. El Consorci convocarà les places vacants als 2 anys de la cobertura per interinitat.
6. La provisió de places amb caràcter definitiu es cobrirà sempre per concurs de mèrits.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Clàusula consorcial

D'acord amb el que estableix el Conveni signat entre la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona en data 28 de desembre de 1987, el personal laboral i funcionari procedent de les Institucions o Entitats que configuren el Consorci dependrà d'aquest funcionalment, però mantenint la dependència orgànica dels organismes d'origen i garantint-se els seus drets actius i passius en aquest acord, així com en normes posteriors que se'ls apliquin.



DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Solució extrajudicial de conflictes

Sense perjudici de les funcions assignades a la Comissió paritària per al coneixement i resolució de controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni, durant o a la seva finalització dels períodes de consultes previstos en l'art.82.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan les parts no hagin sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagi arribat a un acord, per a la resolució de la discrepància o del conflicte derivat de la manca d'acord s'estarà a allò que estableixi el corresponent Acord Interprofessional a Catalunya sobre solució extrajudicial de conflictes vigent en cada moment.